

Kendelse af 29. december 2022 i faglig voldgift FV 2022-1108:

**Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V**
(konsulent Michael Severinsen)

mod

**Dansk Industri Overenskomst III
H.C. Andersens Boulevard 18
1553 København V**

for

**UAB Trenita
Partizanu st. 61-806
LT-49282 Kaunas
Litauen
VAT nr. 304997935**
(chefkonsulent Troels Lauge Nielsen)

1. Uoverensstemmelsen
2. Påstande
3. Sagens behandling ved faglig voldgift
4. Overenskomstgrundlaget
 - 4.1. Processuelle sagsoplysningsbestemmelser i Overenskomsten
 - 4.2. Materielle bestemmelser om løn og arbejdsvilkår i Overenskomsten
5. Tidligere sag om den indklagede virksomheds udstationering af tømrere
6. Betydningen af Overenskomsten og enighed mellem overenskomtparterne
7. Det fagretlige sagsforløb
8. De fremkomne oplysninger om løn og arbejdsvilkår
 - 8.1. Oplysninger fremkommet under den forudgående fagretlige behandling
 - 8.2. Oplysninger fremkommet under behandlingen for faglig voldgift
 - 8.3. Forklaringer
9. Parternes argumentation
10. Opmandens begrundelse og resultat
 - 10.1. Sagens problemstilling og bedømmelsesgrundlag
 - 10.2. Arbejdsomfang
 - 10.3. Den overenskomstmæssige mindstebetaling for det præsterede arbejde
 - 10.3.1. Det præsterede arbejde
 - 10.3.2. Transporttid og kørepenge
 - 10.3.2.1. Transporttid ved ud- og hjemrejse
 - 10.3.2.2. Køretid mellem opholdssted og arbejdsplads i Danmark
 - 10.3.3. Kost, logi og småfornødenheder
 - 10.4. Hvad virksomheden faktisk har betalt
 - 10.5. Samlet resultat

1. Uoverensstemmelsen

Den indklagede virksomhed, UAB Trenita, er en litauisk virksomhed, som har udstationeret medarbejdere til udførelse tømrerarbejde på en byggeplads i Danmark, byggeplads 1. Under udførelsen af arbejdet var virksomheden medlem af den danske arbejdsgiverorganisation Dansk Industri Overenskomst III. Som medlem af denne arbejdsgiverorganisation havde virksomheden forpligtet sig til at aflønne sine udstationerede medarbejdere i overensstemmelse med Bygningsoverenskomsten (i det følgende: Overenskomsten), en kollektive overenskomst indgået mellem Dansk Industri Overenskomst III (tidligere Dansk Byggeri) og 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 den indklagede virksomhed, UAB Trenita, til 3F skal betale 4.557.259,95 kr., subsidiært et mindre beløb, alt med procesrente fra indgivelse af klageskrift.

Indklagede, Dansk Industri Overenskomst III (i det følgende: DIO III eller DI) for UAB Trenita (i det følgende Trenita), har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært om betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Klager har under den mundtlige forhandling frafaldet en påstand i klageskriftet om, at det påståede beløb skulle betales med tillæg af et pønalt element på ikke mindre end 911.451,99 kr. – en påstand, som indklagede påstod afvist.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 28. november 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret, som er etableret i henhold til reglerne i lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven) kapitel 2. Den faglige voldgiftsret er nedsat 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 Johnny Frimann Storm, 3F, og underdirektør Anja Bülow Jensen, DI.

Under forhandlingen har klager været repræsenteret af konsulent Michael Severinsen, 3F, og indklagede af chefkonsulent Troels Lauge Nielsen, DI.

Virksomheden er, trods behørigt indkaldt, udeblevet fra den mundtlige forhandling uden forklaring.

Sagen er indbragt for faglig voldgift ved klageskrift dateret 26. oktober 2022, men indgivet den 31. oktober 2022, med bilag A-R. Der er i sagen afgivet svarskrift af 14. november 2022, replik af 18. november 2022 med bilag S-X og duplik af 23. november 2022 med bilag 1-2. Under den mundtlige forhandling har klager fremlagt yderligere bilag.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af:

- A, faglig medarbejder ved 3F Roskilde.
- B, murer.

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.

4. Overenskomstgrundlaget

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

4.1. Processuelle sagsoplysningsbestemmelser i Overenskomsten

Der er i Bygningsoverenskomstens § 76 bestemmelser om udenlandske medarbejderes 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 § 76, 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. § 76, stk. 7, at ud over overenskomstparterne, 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. § 76, stk. 8.

Opnås der ikke på organisationsmødet enighed om, at Overenskomsten overholdes, kan spørgsmålet videreføres til afgørelse ved faglig voldgift, jf. § 76, 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”.

Overenskomstparterne har i et Protokollat af 17. august 2022 om forståelsen af disse bestemmelser om oplysningspligt og bevis præciseret, at i tilfælde, hvor virksomheden ikke har fremlagt ”alle relevante baggrundsoplysninger” på organisationsmødet eller efterfølgende, og sagen bliver videreført til faglig voldgift, skal virksomheden fremlægge de nævnte relevante baggrundsoplysninger for den faglige voldgiftsret. Unnlader virksomheden at opfylde denne oplysningspligt under behandlingen af sagen ved faglig voldgift, kommer tvivl om faktum, som kunne have været undgået ved virksomhedens fremlæggelse af ”alle relevante baggrundsoplysninger”, virksomheden til skade i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler om processuel skadevirkning og bevis.

4.2. Materielle bestemmelser om løn og arbejdsvilkår i Overenskomsten

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 de pågældende medlemmer efter deres ansættelsesaftaler og Overenskomsten. 3F har endvidere et differencekrav svarende til den besparelse, som virksomheden har opnået ved at have betalt de øvrige medarbejdere mindre, end hvad virksomheden efter Overenskomsten mindst var forpligtet til at betale.

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.

Inden for den normale arbejdstid skal der betales en minimalløn pr. time, 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. For overarbejde betales der et tillæg pr. time på 50 % eller 100 % af den personlige timeløn, alt efter hvordan timerne er placeret i forhold til den normale arbejdstid. Udbetaling af løn skal ske hver anden uge eller hver måned, jf. § 25, som i øvrigt indeholder regler om ugesedler og 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 både 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., for 2022 henholdsvis 231 kr., 404,25 kr. og 134,75 kr.

Efter Overenskomstens § 42 skal virksomheden for den enkelte medarbejder til pensionsforsikringsselskabet 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 compensation 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 søgnehellidags- 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)
<hr/>			
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	
<hr/>			
+ 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	
<hr/>			
F) Employees pension contribution deducted by employer (calculated on top at A+B+C and de ducted from A):	4,00%		4,98
<hr/>			
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 (Rådets Direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet). 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. Tidligere sag om den indklagede virksomheds udstationering af tømrere

5.1. Den 23. februar 2022 blev der afsagt kendelse i faglig voldgiftssag FV2021-1166 mellem 3F og DIO III for Trenita. Også i den sag var undertegnede på parternes fælles begæring udpeget som opmand af Arbejdsrettens formand.

5.2. I den sag var der bl.a. spørgsmål om, hvorvidt Trenitas betaling til Sodra (Litauens State Social Insurance Fund Board) kunne fritage Trenita for indbetaling af pensionsbidrag efter Overenskomsten, når medarbejdere blev udstationeret til arbejde i Danmark under Overenskomsten. Det var Trenitas opfattelse, det ville være i strid med EU-retten ikke at fritage. Det hedder herom i kendelsen:

”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."

5.3. Ved kendelsen blev Trenita pålagt til 3F at betale 82.000 kr. 3F har oplyst, at 3F har nægtet at opfylde kendelsen, som Trenita anser for ugyldig som stridende mod EU-retten. 3F har

derfor søgt tvangsfuldbyrdelse. Ved kendelse af 29. august 2022 blev der foretaget udlæg af Retten i Roskildes fogedret, og denne kendelse er den 1. november 2022 stadfæstet af Østre Landsret. Det hedder i landsrettens begrundelse bl.a.:

”Landsretten er enig i fogedrettens afgørelse og begrundelsen herfor.

Særligt vedrørende den faglige voldgiftskendelse af 23. februar 2022 bemærker landsretten, at der ikke foreligger oplysninger, som giver grundlag for at antage, at kendelsen er ugyldig.”

6. Betydningen af Overenskomsten og enighed mellem overenskomstparterne

Af kendelsen af 23. februar 2022 fremgår det af afsnit 6, at overenskomstparterne, DIO III og 3F, er enige om, at Trenita som medlem af DIO III er forpligtet til ved udstationering af tømrere til udførelse af tømrerarbejde i Danmark omfattet af den kollektive overenskomst, Bygningsoverenskomsten, indgået af DIO III 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. Det fremgår endvidere, at parterne yderligere enige om, at 3F ifølge fagretlig praksis på overenskomstområdet for ikke-medlemmers vedkommende ved Trenitas tilsidesættelse af Overenskomstens bestemmelser om løn og arbejdsvilkår 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.

Hvad overenskomstparterne er enige om i tvister om overenskomstbaserede rettigheder og pligter, er organisationernes medlemmer bundet af. Organisationerne disponerer med hjemmel i medlemsforholdet med bindende virkning for medlemmerne i alle tvister, der angår anvendelsen af overenskomsten, jf. herved arbejdsretslovens § 23, stk. 1, 1. pkt. Når fagretlig behandling af en overenskomstuoverensstemmelse er indledt mod en virksomhed, inden denne er udmeldt af arbejdsgiverorganisationen, omfatter de beføjelser til at råde over sagsgenstanden og disponere, som arbejdsgiverorganisationen har i kraft af foreningsmedlemskabet, ret og pligt for organisationerne til at videreføre den fagretlige behandling, hvis afslutning ved faglig voldgiftskendelse virksomheden er bundet af.

Det er oplyst, at Trenita meldte sig ind i DIO III den 26. marts 2021 og nu er slettet som medlem.

Parterne er enige om, at de krav, som denne sag angår, angår arbejde udført i medlemsperioden, og at fagretlig behandling er indledt i denne.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at sagen behandles efter arbejdsretslovens kapitel 2 om faglig voldgift.

7. Det fagretlige sagsforløb

7.1. Sagen er opstået i forlængelse af, at 3F Roskilde besøgte byggepladsen i by 1. 3F anmodede i brev af 13. oktober 2021 DIO III om afholdelse af organisationsmøde i henhold til Bygningsoverenskomstens § 76 vedrørende den danske virksomhed, VZ Snedker ApS, CVR-nr. 40290303, og byggepladsen i by 1. Det hedder i brevet bl.a.:

”Sagen:

3F v/ C har besøgt pladsen løbende og senest den 23. september 2021.

HHM A/S cvr 67294815 (medlem af DI-DIO III) er hovedentreprenør på ovennævnte byggeplads. Til tømrerarbejdet er entreret med Norman og Stoffregen ApS cvr 36410175 (medlem af DI-DIO III), som med 4 litauiske medarbejdere udfører opgaverne. Ved pladsbesøget forklarede de udenlandske medarbejdere at de var nyansatte hos Norman og Stoffregen, og ikke kunne huske hvad de havde aftalt, men måske 95 kr. udbetalt pr. time. Ved begæring af 48 timers møde mod Normann og Stoffregen, blev det inden mødet oplyst at medarbejderne er ansat hos VZ Snedker ApS – mødet blev herefter aflyst. Medarbejderne har efterfølgende forklaret at deres chef er D (VZ Snedker), og at de havde en aftale om en litauisk kontrakt, deres skatteindbetalinger fremgår af SODRA (litauisk Skat). De vidste intet om pension, SH-godtgørelse. Der udføres arbejde på lørdage.

Det har ikke været muligt at belyse løn- og at arbejdsforhold yderligere.

- 3F ønsker dokumentation for løn- og at arbejdsforhold efterlever overenskomsten for de udenlandske medarbejdere.
- Oplysninger om brug af underentreprenører”.

7.2. Den 8. november 2021 blev der afholdt organisationsmøde mellem DIO III og 3F vedrørende VZ Snedker. Det fremgår af referatet, at virksomheden var repræsenteret af D. Det

fremgår endvidere af referatet, at VZ Snedker på mødet oplyste, at VZ Snedker i egen entreprise havde udført arbejde på pladsen med 2 egne ansatte, at VZ Snedker havde entreret med UAB Trenita, som havde udført samme arbejde med 3 ansatte, at de to virksomheder fortrinsvis havde udført arbejdet hver for sig, at arbejdet startede den 23. august 2021 og sluttede den 5. november 2011, og at lønnen var 145,00 kr. pr. time. Mødet mundede ifølge referatet ud i, at der vedrørende såvel VZ Snedker som UAB Trenita til 3F senest den 12. november 2021 skulle fremsendes entreprisekontrakter, ansættelseskontrakter, timesedler, lønsedler og bankoverførsler.

7.3. 3F anmodede med henvisning til Bygningsoverenskomstens § 76 i brev af 27. januar 2022 DIO III om afholdelse af organisationsmøde vedrørende Trenita og byggepladsen i by 1. Af brevet fremgik bl.a., at 3F ved C havde besøgt pladsen løbende og senest den 19. januar 2022, og at 3F ønskede dokumentation for, at ”løn- og ansættelsesforhold efterlever overenskomsten for de udenlandske medarbejdere”.

7.4. Det begærede møde blev afholdt den 28. februar 2022. Af referatet fremgår, at DIO III var repræsenteret ved E og 3F ved F, og at virksomheden ikke var mødt, men dagen forinden havde spurgt, om mødet kunne flyttes, idet den gerne ville have sin advokat med. Det fremgår videre af referatet, at 3F og DIO III var enige om finde en ny dato, hvor virksomheden kunne deltage sammen med deres advokat. Mødet blev afholdt telefonisk. Det hedder i øvrigt i referatet af mødet bl.a.:

”HHM A/S, cvr 67294815 (medlem af DIO III), er hovedentreprenør på ovennævnte byggeplads. Til tømrerarbejdet er entreret med Tømrerfirmaet Normann og Stoffregen ApS, cvr 3641075 (medlem af DIO III), der til arbejdet har entreret med VZ Snedker ApS, cvr 40290303 (medlem af DIO III), som med egne udenlandske medarbejdere og indlejede udenlandske medarbejdere fra UAB Trenita udfører opgaverne. Der verserer en sag med VZ Snedker (DI sagsnr.: DI-2021-48893, 3F sagsnr.: FAG-2019-11-00293-005), hvor det er oplyst, at lønnen udgør 145 kr. pr. time, samt at medarbejderne er indlejede. Der fremgår ikke pension til Pension Danmark, ligesom der ikke fremgår SH/FF-godtgørelse på lønsedlerne.

Det har ikke været muligt at belyse løn- og arbejdsforhold yderligere.

3F ønsker dokumentation for løn- og arbejdsforhold efterlever overenskomsten for de udenlandske medarbejdere.

Sagen forhandlede.

Virksomheden har den 27. februar 2022 forespurgt, om mødet kan flyttes, idet virksomheden ønsker, at deres advokat kan deltage i mødet.

3F og DIO III har derfor afholdt et telefonisk møde den 28. februar 2022, hvor parterne er blevet enige om, at der skal findes en ny dato, hvor virksomheden kan deltage sammen med deres advokat.

...

Følgende dokumentation

(1) Virksomheden fremsender alle entreprisaftaler vedrørende byggepladsen – også afsluttede, samt dokumentation på at virksomhedens kunde har betalt til Trenita i henhold til aftalerne.

(2) Virksomheden fremsender en liste over samtlige medarbejdere, som har været eller er på byggepladsen for virksomheden siden 23. august 2021.

(3) Derudover fremsendes ansættelsesbeviser – også litauiske, hvis de forefindes. Kontrakterne kan anonymiseres efter reglerne i overenskomsten (se protokollat om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse), men adressen for ophold i Danmark skal fremgå af hensyn til beregning af kørsel.

(4) Alle timeregistreringer for samtlige medarbejdere der har været på byggepladsen

(5) Dokumentation på hvor mange gange de enkelte medarbejdere har været hjemme i perioden.

(6) Alle lønsedler for samtlige medarbejdere der har været på byggepladsen

(7) Dokumentation for at lønnen er overført til medarbejdernes konti.

(8) Virksomheden fremsender alle sikkerhedsmødereferater – hvis virksomheden ikke har deltaget dokumenteres det hvorfor.

I forhold til 3Fs anmodning om at få fremsendt sikkerhedsmødereferaterne henviser DIO III til Bygningsoverenskomstens § 76 stk. 8 - der skal fremlægges alle relevante baggrundsplysninger. DIO III tager forbehold for, at sikkerhedsmødereferaterne er relevant i sagen, idet virksomheden ikke har deltaget i 48-timers møde. Der er derfor på nuværende tidspunkt ikke fremkommet oplysninger, som vil tyde på, at der ikke skulle være tale om en reelt entreprisforhold.

Virksomheden har endnu ikke indbetalt pension til Pension Danmark – parterne er enige om at virksomheden er forpligtet til at betale til Pension Danmark. 3F mener, at det er en skærpende omstændighed at de endnu ikke har betalt. DIO III tager forbehold for, om der er tale om skærpende omstændigheder, idet virksomheden ikke har været til stede.

DIO III orienterer den oprindelige hvervgiveren, jf. § 76 stk. 16.

Dokumentationen fremsendes senest 10. marts 2022 til ...@di.dk.”

7.5. Den 7. april 2022 blev der afholdt opfølgingsmøde i sagen vedrørende Trenita. DIO III og 3F var repræsenteret som på mødet den 28. februar 2022. Virksomheden var ifølge referatet repræsenteret ved G, H (external lawyer) og J (external lawyer). Det hedder i øvrigt i referatet bl.a.:

” Virksomheden har fremsendt følgende dokumenter:

- Entrepriseaftalen mellem VZ Snedker og Trenita samt dokumentation på at virksomhedens kunde har betalt til Trenita i henhold til aftalen
- Arbejdsplaner for september 2021 til februar 2022
- Overførselsbekræftelser i forhold til medarbejderens løn

Virksomheden skal straks og senest 5 dage fra d.d. fremsende følgende manglende dokumentation:

- (1) Virksomheden fremsender en liste over samtlige medarbejdere, som har været eller er på byggepladsen for virksomheden siden 23. august 2021.
- (2) Derudover fremsendes ansættelsesbeviser – også litauiske, hvis de forefindes. Kontrakterne kan anonymiseres efter reglerne i overenskomsten (se protokollat om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse), men adressen for ophold i Danmark skal fremgå af hensyn til beregning af kørsel.
- (3) Dokumentation på hvor mange gange de enkelte medarbejdere har været hjemme i perioden.
- (4) Alle lønsedler for samtlige medarbejdere der har været på byggepladsen
- (5) Virksomheden fremsender alle sikkerhedsmødereferater – hvis virksomheden ikke har deltaget dokumenteres det hvorfor.

I forhold til 3Fs anmodning om at få fremsendt sikkerhedsmødereferaterne henviser DIO III igen til Bygningsoverenskomstens § 76 stk. 8 - der skal

fremlægges alle relevante baggrundsoplysninger. DIO III mener ikke, at der er tale om en relevant baggrundsoplysning.

Virksomheden fremviser en lønseddel for en medarbejder til mødet. Parterne er enige om, at lønsedlen er mangelfuld.

Virksomheden har endnu ikke indbetalt pension til Pension Danmark – parterne er enige om, at virksomheden er forpligtet til at betale til Pension Danmark og virksomheden opfordres til at betale pension.

DIO III opfordrer virksomheden til at følge overenskomsten og rette op på forholdene vedr. pension, samt udstede lønsedler med specifikation, jf. Bygningsoverenskomstens § 25 stk. 6.

Dokumentationen fremsendes senest 12. april 2022 til ...@di.dk.
..."

7.6. 3F anmodede i brev af 9. maj 2022 DIO III om et nyt opfølgende møde. Af brevet fremgår, at 3F fortsat efterlyser materiale til belysning af de udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold, og at 3F ”på baggrund af det fremsendte har beregnet et krav 641.452,08 kr.”

7.7. Den 27. juni 2022 afholdtes 2. opfølgingsmøde. DIO III og 3F var repræsenteret som ved de tidligere møder. Det hedder i øvrigt i referatet bl.a.:

”Virksomheden er ikke mødt på trods af behørig indkaldt. Byggeledelsen oplyste i dag på pladsen, at der er mindst tre medarbejdere på pladsen.

3F oplyser, at virksomheden endnu ikke har betalt den i FV2021-1166 tilkendte bod på kr. 82.000.

3F har på baggrund af den fra virksomheden fremsendte dokumentation beregnet et krav på 641.452,08 kr. for perioden.

3F kræver betaling af dette beløb indenfor 14 dage fra d.d. samt at virksomheden efterkommer kendelsen FV2021-1166.

DIO III opfordrer virksomheden til at deltage i den fagretlige behandling. DIO III tager forbehold for det af 3F udregnede beløb på kr. 641.452,08, idet virksomheden ikke er til stede.

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

7.8. Herefter begærede 3F den 28. juni 2022 over for DIO III faglig voldgift i sagen, og klageskrift er indleveret den 31. oktober 2022.

8. De fremkomne oplysninger om løn og arbejdsvilkår mv.

8.1. Oplysninger fremkommet under den forudgående fagretlige behandling

8.1.1. Der er under den fagretlige behandling fremlagt en ”Subcontractor Agreement” mellem VZ Snedker og Trenita ”regarding to carpentry work of the roof blok 1 byggeplads 1”. Ifølge aftalen er Trenita garanteret ”a payment of 112.000 kr. for the work to be done”. Aftalen er fremlagt i to forskellige udskriftversioner, i kopi, begge tilsyneladende underskrevet, men uden datering. Det fremlagte indeholder følgende beskrivelse af arbejdet:

“Laying and fastening of straps incl. foil.

Installation of wind bracing straps.

Installations of rafters according to rafters and construction plans.

Ground anchorage and wind crossing incl. planks.

Gable roof constructions.

Formwork pr. 300 mm.

Laying of 95 mm roll batts between rafters.

Installation of Velux Windows and construction of the wooden frame incl. insulation for light shaft.

Materials for this work will be provided by Contractor. The Subcontractor will be responsible for providing labour and managing the project as stated above.

The Subcontractor undertakes to provide itself with all the necessary equipment, machinery required for the performance of the Works in accordance with the Basic Engineering Design.”

8.1.2 Efter organisationsmødet den 28. februar 2022, jf. herom foran i afsnit 7.4, fremkom der fra Trenita bl.a. månedsoversigter med angivelse af, hvilke medarbejdere der arbejdede på pladsen på byggeplads 1 hvilke dage og hvor mange timer i perioden fra onsdag den 1. september 2021 til mandag den 28. februar 2022.

Det er angivet i disse oversigter, at der i almindelighed blev arbejdet mandag til torsdag 07:00-15:30 med 60 minutters pause, fredag 07:00-14:30 med 60 minutters pause. Det er endvidere angivet, at der i ugerne 35, 37, 41, 47 og 49 2021 og ugerne 2, 4, 6 og 8 2022 blev arbejdet lørdag 08:00-12:00.

Oversigten for november omfatter dagene 22.-30. i ugerne 47 og 48. Oversigten for december omfatter dagene 1.-15., ugerne er angivet som ugerne 49-51, hvilket efter kalenderen burde have været ugerne 48-50.

I oversigten for december startende med onsdag den 1. december er medtaget timetal for mandag og tirsdag i samme uge (29. og 30. november). Timetallene i december-oversigten for disse to dage i november er ikke de samme som timetallene i november-oversigten. Efter november-oversigten havde fire medarbejdere arbejdet 8 timer om mandagen (07:00-16:00, incl. 60 minutter pause) og 9 timer tirsdag (07:00-17:00, incl. 60 minutter pause). Efter december-oversigten havde de fire medarbejdere 7,5 timer begge dage (07:00-15:30 mandag, 08:30-17:00 tirsdag – begge dage incl. 60 minutter pause).

Der blev ifølge oversigterne ikke arbejdet på pladsen i følgende perioder:

- Fredag 1. oktober (uge 39) – onsdag 13. oktober 2021 (uge 41),
- Lørdag 30. oktober (uge 43) – søndag 21. november 2021 (uge 46),
- Onsdag 15. december 2021 (uge 51 i oversigten) – søndag 9. januar 2022 (uge 1),
- Tirsdag 1. februar (uge 5) – søndag 6. februar (uge 5) 2022.

Antal medarbejdere har ifølge angivelserne i oversigterne varieret (de anvendte ugenumre er taget fra oversigterne):

- 2 – ugerne 35, 36, 38, 39 2021,
- 3 – ugerne 37, 41, 42, 43 2021,
- 4 – ugerne 47, 48, 49, 50, 51 2021, ugerne 2, 3, 4, 5, 6 2022,
- 5 – ugerne 7, 8, 9 2022.

Følgende medarbejdere har ifølge oversigterne arbejdet på pladsen i følgende perioder og antal timer (de anvendte ugenumre er taget fra oversigterne):

<i>Medarbejder</i>	<i>Uger</i>	<i>Timer</i>	<i>Timer i alt</i>
K	35-39, 47-51, 6-9	179, 160,5, 124	463,5
L	35-37	105	105
M	37-39, 41-43, 47-51, 2-5, 6-9	74,5, 93, 160,5, 123,5, 101,5	553
N	41-43	63,5	63,5
O	41-43, 6-9	93, 124	217
P	47-51	153	153
Q	47-51, 2-5, 7-9	153, 123,5, 83,5	360
R	2-5, 6-9	123,5, 124	247,5
S	2-5	123,5	123,5

Om arbejde på pladsen i marts 2022 er det i sagens bilag P angivet, at K arbejdede på pladsen indtil den 26., at O arbejdede der indtil den 26., at Q arbejdede der i perioden 21.-26., at R arbejdede der indtil den 20., og at S arbejdede der indtil den 21. Det er endvidere angivet, at medarbejderen T, jf. om ham nærmere nedenfor i afsnit 8.1.3, arbejdede der i perioderne 1.-18. og 24.-26.

8.1.3. For seks af Trenitas ansatte nævnt i det foregående afsnit er der fremlagt et underskrevet dansk/engelsksproget dokument, ”Ansættelsesbevis/Employment contract”, hvoraf bl.a. fremgår ansættelsesdato, og at den personlige timeløn udgør 145 kr., og at lønnen udbetales månedsvis. Om ansættelsesdato fremgår følgende:

K 1. september 2021,
M 16. september 2021,
O 13. oktober 2021,
P 30. juli 2020,
Q 19. november 2021,
R 10. januar 2022.

Det er oplyst, at de udsendte medarbejdere af Trenita var indlogeret på adresse 2. I de fremlagte ansættelsesbeviser fra 2021 og 2022 er medarbejderes bopæl angivet til at være: Adresse 2. Der er ingen angivelse af bopæl i ansættelsesbeviset fra 2020.

Der er yderligere fremlagt et ansættelsesbevis for medarbejderen T, ifølge dette ansat pr. 23. marts 2022, timeløn 145 kr./DKK, månedslønnet, bopæl: Adresse 2.

8.1.4. Om medarbejdernes ansættelsesforhold hedder det i øvrigt i et fremlagt, udateret indlæg indsendt af Trenita til Østre Landsret i den foran i afsnit 5.3 nævnte sag og under den foreliggende sag fremlagt af 3F bl.a.:

” Trenita er etableret i hjemlandet. ...

Trenitas medarbejdere selvfølgelig har litauisk kontrakter Se oversat eksempel af den Litauisk kontrakt. Men det var et krav fra 3f at når Trenita udstationering medarbejdere de skal have dansk kontrakt. Der er ikke sådan at der er samme 6 mænd i den samme plads for altid. De har litauisk kontrakten og bor i Litauen. Nogen gang Trenita udsationerede en mand nogen gang den anden. Det fremlagte dansk kontrakten var for de medarbejdere som udført arbejde i by 1. Og pga den krav at have og dansk kontrakt det var skrevet og den adresse når de har boede på denne tidspunkt. I Trenitas hjemmeland kan ikke blive to kontrakten. Så Trenita har tilføjet et bilag til den litauiske ansættelseskontrakt. Det er skrevet.

Ansættelsesaftalen blev ændret i henhold til direktørens bekendtgørelse nr. P-21/11/03/02 af 31. marts 2021 til at supplere ansættelsesoverenskomstens pkt. 5 pr. 1. april 2021 og indsætte varenr. 5.3. Når en medarbejder tager på tjenesterejse til Kongeriget Danmark, udbetales mindstelønnen i henhold til overenskomsten med DANSK BYGGERI/DET DANSKE BYGGEFORENING 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

Trenita ejer ikke det hus på adresse 2. Og har ikke fast lejekontrakt. Men Trenita skal søges bopæl for de udstationerede medarbejdere når de er udstationering her i Danmark. De kan jo ikke leve udenfor.”

8.1.5. Af den fremlagte oversættelse af den litauiske ansættelsesaftale fremgår bl.a., at medarbejderne ansættes som tømrer på følgende betingelser:

- ”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.

- ”arbejdstid ... 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.”

8.1.6. Der er fremlagt lønsedler for nogle medarbejdere og nogle måneder. For nogle medarbejdere er der fremlagt to forskellige typer lønsedler for samme måned, som i det følgende omtales som henholdsvis Type 1 og Type 2 og for medarbejderen M september 2021 ser således ud:

Type 1

”Employer : UAB Trenita

Company Code: X

Payslip for September 2021 of M sk*****, date of birth ...

Wage (74,5 hour)	14872,9 dkk
+ Holiday allowance 12,5%	1859,1 dkk
- Taxes in home country (Pension, tax, health insurance)	1417 dkk
- 8% AM Bidrag	1339 dkk
- 30% skat af løn	4618 dkk
Gross salary	9358 dkk”

”Wage” ud fra 74,5 timer giver en timeløn på 199,63 kr. ”Wage” + ”Holiday allowance” giver til sammen 16.732 kr. AM bidrag på 8 % af 16.732 kr. giver beløbet på 1.339 kr. Skat af løn 30 % er beregnet af (16.732 kr. – 1.339 kr. = 15.393 kr.), hvilket giver beløbet 4.618 kr. ”Taxes in home country” + 8% AM bidrag + 30% skat af løn giver til sammen 7.374 kr. Når det beløb trækkes fra de 16.732 kr. fremkommer ”Gross salary” 9.358 kr.

Type 2

” ”Employer : UAB Trenita

Company Code: X

Payslip Denmark for September 2021 of M sk*****, date of birth ...

Work hours 74,5 hour	
Wage .Work hours x rate 74,5 x 145kr.	10802,5 dkk
+ Holiday allowance 12,5%	1350,33 dkk
- Taxes in home country (Pension, tax, health insurance)	1417 dkk
- 8% AM Bidrag	1339 dkk
- 30% skat af løn	4618 dkk
+ posting allowance for travelling and food	4579,17 dkk
Salary	9358 dkk
+ Free Lodging (company pay separate) 4200 kr.”	

Selv om ”Wage” + ”Holiday allowance” giver et beløb på 12.152,83 kr., er skat og AM bidrag beregnet af de 16.732 kr., som var summen af posterne i lønseddel Type 1. De tre fradragposter udgør til sammen 7.374 kr. ligesom på Type 1. Trækkes det beløb fra de 12.152,83 kr., fås et beløb på 4.778,83 kr. Ved at lægge ”Posting allowance” på 4.579,17 kr. til fås ”Salary” 9.358 kr., altså det samme som ”Gross salary” i Type 1.

8.1.7. Der er fremlagt lønsedler således:

<i>Medarbejder</i>	<i>Lønseddel type 1</i>	<i>Lønseddel type 2</i>
K	September 2021	September 2021 November 2021
L	September 2021	September 2021
M	September 2021	September 2021 Oktober 2021 November 2021
N		Oktober 2021
O		Oktober 2021
P		November 2021
Q		November 2021

8.1.8. De to typer lønsedler for september 2021 for K og L er opbygget på samme måde som lønsedlerne for september for M, jf. foran i afsnit 8.1.6. De 3 fradragposter er beregnet af løn i Type 1, selv om lønnen i Type 2 er beregnet ud fra en timeløn på 145 kr. og lavere end i Type 1.

8.1.9. I Ks Type 1 lønseddel er ”Wage” for 179 timer 43.131,60 kr., svarende til en timeløn på 240,96 kr. Med tillæg af feriegodtgørelse 5.391,40 kr. og fradrag af ”Taxes in home country” 3.000 kr., AM bidrag 3.882 kr. og 30 % skat af løn 13.392 kr. fås et ”Gross salary” på 28.249 kr. I hans Type 2 lønseddel er lønnen for 179 timer á 145 kr., dvs. 25.955 kr. Med tillæg af feriegodtgørelse på nu 3.244,37 kr. og uforandret fradrag af i alt 20.274 kr. fås et beløb på 8.925,37. Hertil er lagt ”posting allowance for travelling and food+ (had expenses for other employees M and L) total posting allowance” 19.323,63 kr., hvorved fremkommer ”Salary” på 28.249 kr. svarende til ”Gross salary” i Type 1.

8.1.10. I Ls Type 1 lønseddel er ”Wage” for 105 timer 20.822,30 kr., svarende til en timeløn på 198,11 kr. Posten ”Taxes in home country” er på 1.908 kr. Med øvrige tillæg og fradrag som i de øvrige fås et ”Gross salary” på 13.178 kr. Tallene i hans Type 2 fremkommer ud fra løn 105 timer á 145 kr., dvs. 15.225 kr. Opstillingen ender med ”Salary” 13.178 kr. efter tillæg af ”posting allowance for travelling and food” på 6.296,87 kr.

8.1.11. Vedrørende september måned 2021 er der fremlagt en indberetning fra VZ Snedker til SKAT om lejede udenlandske personer udlejet af Trenita omfattende følgende personer:

<i>Medarbejder</i>	<i>Løn</i>	<i>8 % AM-bidrag</i>	<i>30 % skat af løn minus AM- bidrag</i>
K	48523	3882	13392
M	16732	1339	4618
L	23425	1874	6465

Beløbene er i DKK

AM bidrag og skat er angivet med de samme beløb som i lønsedlerne, både Type 1 og Type 2. Lønnen svarer til summen af ”Wage” og ”Holiday allowance” i Type 1.

8.1.12. Der er endvidere fremlagt en lønseddel for medarbejderen P, som ser således ud:

”Employer: UAB Trenita

Company Code: X

Payslip for E... Zo... date of birth ...

Wage netto 3752 eur (27902,69 dkk.)

Wage	4156,31 eur/ 160,33 hour	<i>Wage per hour</i> <i>25,92 eur (192,74 dkk)</i>
+ Holiday allowance (25 days) 12,50 %	519,54 eur	
Gross month wage	4675,85 eur	<i>Gross hourly wage cost</i> <i>26,19 eur (194,16dkk)</i>

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	2973,64 eur
Compensation for missing holiday (5 days) 519,54/5	103,91 eur.

Det fremgår ikke, hvilken periode denne lønseddel angår. Den er imidlertid fremlagt sammen med en "Payment Order" på en Swedbank-formular, hvorefter der fra EAB Trenitas konto i Swedbank med den 29. april 2021 som betalingsdag skal overføres 3752,00 EUR til en konto i AB SEB Bankas med E... Zo... som "Beneficiary".

8.2. Oplysninger fremkommet under behandlingen for faglig voldgift

8.2.1. 3F har med klageskriftet fremlagt kortudskrift, hvoraf fremgår, at afstanden fra byggeplads 1 til nærmeste landegrænse (X-bro) er 39,3 km.

8.2.2. 3F har med klageskriftet fremlagt BBR-meddelelse vedrørende ejendommen på adresse 2. Det fremgår heraf, at ejendommens samlede boligareal er 98 kvadratmeter, at der er fuld kælder, men at denne ikke indgår i boligarealet, og at ejendommen er registreret med 4 værelser, 1 køkken, 1 badeværelse og 1 toilet.

8.2.3. 3F har med klageskriftet fremlagt en udskrift af RUT-registeret (Registeret for udenlandske tjenesteydere) med oplysning om, hvad Trenita har indberettet om Trenitas

udsendte medarbejderes start- og sluttidspunkt. Indberetningerne i perioden angår i alt 17 personer fra Litauen. Udskriften omfatter perioder til og med 30. juni 2022. Der er ingen indberetning af perioder med start tidligere end den 18. oktober 2021.

Indberetningerne omfatter de samme 10 personer, som indgår i oversigterne gengivet foran i afsnit 8.1.2, bortset fra medarbejderen L, som efter oversigterne ikke har arbejdet på pladsen efter den 18. oktober 2021.

For de ni personer i afsnit 8.1.2., som indgår i udskriften af RUT-registeret, er deres arbejdsperioder i oversigterne med i udskriften, og for alle disse perioder er VZ Snedker indberettet som hvervgivervirksomhed. Der er den uoverensstemmelse, at oversigterne i afsnit 8.1.2 angiver, at M og O arbejdede i perioden 14.-29. oktober 2021, N i perioden 14.-25. oktober 2021, mens de i RUT-registeret er registreret for perioden 18. oktober-8. november 2021.

For syv af disse personers vedkommende er der yderligere indberettet følgende perioder i 2022 til RUT-registeret med VZ Snedker som hvervgivervirksomhed:

K: 28/2-26/3, 16/5-23/5,
M: 24/5-30/6,
O: 28/2-10/3, 16/5-23/5,
Q: 7/2-28/2, 21/3-26/3, 24/5-30/6
R: 7/2-28/2, 16/5-7/6,
S: 7/2-10/2, 28/2-21/3, 16/5-7/6
T: 28/2.

Yderligere fire medarbejdere er indberettet med VZ Snedker som hvervgivervirksomhed i 2022:

U: 28/2-4/3,6/4-7/4,
V: 6/4-7/4,
G: 6/4-7/4,
W: 9/6-30/6.

De sidste fire medarbejdere af de 17, som RUT-indberetningerne omfatter, er indberettet uden angivelse af hvergivervirksomhed for perioden 10/3-16/3, to af dem endvidere for perioden 10/5-12/5.

Det fremgår af oversigterne og indberetningerne til RUT-registeret, at den mest almindelige indberetningsperiode er på 3 uger.

8.2.4. 3F har med replikken fremlagt referat af sikkerhedsmøderne nr. 20 og 21 vedrørende byggeplads 1, Etape 3 og 4, afholdt henholdsvis den 10. og 24. marts 2022. Af referaterne fremgår, at X, Tømrerfirmaet Normann og Stofregen ApS, og Y, AC Tømrer og Montage ApS, deltog i møderne. Andre tømrerfirmaer deltog ikke. Under ”Bemanding” er det om ”Tømrer” anført, at der var 6 den 10. og 5 den 24. marts 2022.

8.2.5. DIO III har med duplikken fremlagt en e-mail af 16. november 2022 fra Trenita ved Z til DIO III's procedør, Æ. Det hedder i denne:

” *Subject:* Fra VH - Kommentarer til - Written repsons - Trenita UAB - Faglig voldgift – Byggeplads 1 (PJ-2022-28695)

1. Æ, thanks a lot for explaining to them about salary and work time. Well done. I will write some observations below. I have also attached some information from the rut.
2. Work have started not from 23 august 2021 (this was just contract date) but from 01.09.2021
3. Work was not until the middle of august but until 20.07.2022 (see rut)
4. Workers didn't worked from 27.03. 2022 to 16.05.2022 (it is 50 days)
5. Didn't worked from 15.12.2021 to 10.01.2022 (it is 25 days.)
6. In September 2021 worked just 3 guys look at the hours and days.
In October 2021 worked just also just 3 guys. Look at the hours and time.
In November 2021 worked just 3 guys look at the hours and time.

I would like to add that in October they have worked just from 14.10 to 29.10 ant all guys. And in November they was just from 22.11 until 30.11

In December they was just until 15.12 and was just 4 guys look at the hours and time.
In January they worked from 10.01 and just 3 guys.
In February from 07.02 to 28.02. 2022 was registered 5-6 but didn't worked all at the same time.

In March (rut from 28.02.2022 until 26.03.2022) was registered 6 people but not all worked for this time. Example T was just from 24.03.2022 until 26.03.2022

U was registered from 28.02. until 04.03 but didn't come to work because he got covid-19.

In April they didn't worked .

In May they they worked from 16.05 until 30.05.2022 there was 4 people and not all in whole time.

In June until 07.06.2022 was just 2 guys from 09.06.2022 until 30.06.2022 was 3 people.

In July from 04.07.2022 until 20.07. 2022 was registered just 4 guys and one of them worked just from 09.07 until 09.07.2022

7. Æ you explained well about the house in Adresse 2. Thank you.

Because according to the fact there is 6 rooms so to these 4 workers is more space. They even have a pool table in the basement of this house and a big garden. So after work they can go to their private rooms or spend time together (play the pool or to grill in the garden.

8. 3.7.ØVRIGE TEMAER

I don't know is it important or not, but

3F have another contract. Which we have send to E (DI) 09.03.2022. When we send the information that we got payments according contract. Also we sendt to E and bank transfers (neto salary to workers) on 11.03.2022.

Also they get that contract as I know from VZ Snedker. VZ Snedker sent all information also to Ø (Di).

So they have in fact 2 contracts but added in the Klagerskrift just one.”

8.2.6. DIO III har med duplikken fremlagt et antal kvitteringer fra Erhvervsstyrelsen for anmeldelse af udenlandsk tjenesteydelse. Det fremgår af disse kvitteringer, at Trenita er anmeldende virksomhed, og at hvervgiver er VZ snedker ApS. Af anmeldelserne fremgår i øvrigt:

<i>Arbejdssted</i>	<i>Samlet periode for tjenesteydelsen</i>	<i>Antal personer / Kontaktpersoner</i>
Adresse 1	18-10-2021 – 08-11-2021	3 / M...
Adresse 1	2022-02-07 – 2022-02-28	6 / M... og R...
Adresse 1	2022-02-28 – 2022-03-26	6 / R... og Q...
Adresse 1	2022-05-16 – 2022-05-30	4 / R...
Adresse 1	2022-05-31 – 2022-06-07	4 / M...
Adresse 1	2022-06-09 – 2022-06-30	3 / M...
Adresse 1	2022-07-04 – 2022- 07-20	4 / T...

Det er oplyst, at Adresse 1 er samme byggeplads som byggeplads 1.

8.2.7. Under den mundtlige forhandling har 3F fremlagt en udskrift fra hjemmesiden ”Rekvizitai.lt – the directory of Lithuanian companies”. Det fremgår heraf bl.a.:

”Personale: 28 lønmodtagere (forsikrede) ...

I oktober 2022 var gennemsnitslønnen for alle ansatte i Trenita, UAB EUR 1.128,53 før skat. Sammenlignet med gennemsnitslønnen for september 2022 (EUR 1,051.63) steg den med EUR 76.90 (+7,3%). Medregnes kun de medarbejdere, der arbejdede i en hel kalendermåned, var gennemsnitlønnen 1.204,64 euro før skat.”

8.2.8. Under den mundtlige forhandling har 3F fremlagt en underentreprisekontrakt mellem Tømrerfirmaet Norman og Stoffregen aps og VZ Snedker ivs, underskrevet af førstnævnte den 11. november 2021, vedrørende ”komplet Tømrer entreprise på projekt byggeplads 1 Etape 4, beliggende Adresse 1” med en entreprisensum på 1.946.513,00 kr. 3F har modtaget denne kontrakt fra DIO III i forbindelse med sagen vedrørende VZ Snedker. Kontrakten indeholder en detaljeret beskrivelse af underentreprisen omfattende beskrivelser af: Tagkonstruktion, Loftet og Vinduer og døre for henholdsvis 1 plans og 2 plans rækkehuse

3F har endvidere fremlagt en på samme måde fra DIO III modtaget en underskrevet ”Subcontractor Agreement” mellem Trenita og VZ Snedker vedrørende det samme arbejde, bortset fra undertag; entreprisensummen i denne kontrakt er overstreget.

8.3. Forklaringer

8.3.1. A, faglig medarbejder hos 3F Roskilde, har forklaret, at han sammen med en anden faglig medarbejder, C, der fungerede som tolk, men aktuelt er på barsel, besøgte pladsen i slutningen af september 2021 og igen i midten af oktober 2021. Ved det første besøg traf de seks tømrere, som fortalte, at de kom fra Litauen, at de arbejdede for Trenita og havde gjort det et års tid, at de fik omkring 120 kr. i timen, at de arbejdede mandag til fredag kl. 6-16 og lørdag kl. 7-12, og at de boede i by 3. C og han talte ikke med de seks om, hvornår og hvor længe de var hjemme i Litauen. Ved det næste besøg traf de samme seks tømrere på pladsen, som ikke ville tale med dem om løn, arbejdstid og bosted – det havde de fået forbud mod. To af de seks havde firmatøj på, de andre fire neutralt arbejdstøj.

8.3.2. B har forklaret, at han er murer. Han var akkordholder og arbejdede på byggeplads 1 på etape 4 i 2022 fra uge 3 til udgangen af september. Murerne arbejdede 0630-1430 mandag til torsdag og til 1400 fredag. Han har løbende set tømmerne fra Trenita på pladsen. Der var en 6-8 stykker fra Litauen, en fast kerne på 6 og så lidt variation. De var der fra begyndelsen i januar indtil sommerferien i juli. De var væk fra slutningen af juli 2022 i 4 uger. Efter sommerferien var der en 4-6 stykker fra slutningen af august og lidt af september. Tømmerne fra Litauen var i gang med arbejdet, når han kom om morgenen, og de arbejdede fortsat, når han kørte hjem om eftermiddagen. Foreholdt virksomhedens indberetninger til Erhvervsstyrelsen om antal medarbejdere på pladsen har han forklaret, at det ikke passer, hvad virksomheden har indberettet. I hele perioden indtil sommerferien var der 6-8 tømrere fra Litauen på pladsen, og det var der også brug for, hvis de skulle kunne følge med. Foreholdt referaterne fra sikkerhedsmøderne har han forklaret, at AC Tømrer lavede gasbetonarbejde og også havde udenlandske medarbejdere.

9. Parternes argumentation

9.1. Klager har navnlig anført, at den indklagede virksomhed, UAB Trenita, gennem hele det fagretlige forløb har undladt loyalt at bidrage til sagens oplysning og også uden grund er udeblevet fra den mundtlige forhandling. Der er givet virksomheden det ene pålæg efter det andet om at fremkomme med oplysninger, som ikke er blevet opfyldt. Det er sporadisk, hvad virksomheden har villet afgive af oplysninger, og om forholdene på pladsen efter marts 2022 har virksomheden intet fremlagt. Hertil kommer, at virksomhedens oplysninger om arbejdets omfang, antal involverede medarbejdere og deres aflønning ikke er troværdige og i det hele må tilsidesættes. Der er f.eks. ikke overensstemmelse mellem de fremlagte entreprisekontrakter og virksomhedens oplysninger om, hvad der er anvendt af timer og udbetalt i løn. Det må efter de foreliggende oplysninger og afgivne forklaringer lægges til grund, at virksomheden har arbejdet på pladsen fra den 23. august 2021 til august/september 2022, og at der i gennemsnit har været 6 mand fra virksomheden, svarende til 72 mandemåneder. Medarbejderne har arbejdet 9 effektive timer mandag til fredag og 4 effektive timer lørdag. De har typisk arbejdet i 3 uger efterfulgt af 1 uge hjemme i Litauen. Medarbejderne har ikke modtaget 145 kr. pr. time eller overarbejdsbetaling, den reelle timeløn har i overensstemmelse med den litauiske ansættelsesaftale for alle timer været 50 kr. Udstationeringstillæg, som fremgår af en version af de fremlagte lønsedler, kan ikke anses som en del af lønnen. De to versioner af lønsedlerne fører til samme resultat med vidt forskellige lønbeløb og feriegodtgørelser – der er efter klagers opfattelse tale om en matematisk opstilling, som kan tilpasses efter behov, men som ingen

realitet har. Efter overenskomsten skal der i 2021 betales mindst 130,90 kr., efter 1. marts 2022 133,40 kr., for alle timer og overarbejdstillæg for timer uden for normal arbejdstid/ud over 37 om ugen. Hertil kommer kørepenge og tillæg af feriegodtgørelse søgnehelligdags- og feriefridagsgodtgørelse samt pension. Der skal endvidere betales for logi, kost og småforbrødenheder, 760 kr. pr. dag i 2021 og 770 kr. pr. dag i 2022, eftersom det anviste hus ikke opfylder kravet om separat soverum til hver enkelt medarbejder. Når det hele beregnes efter Overenskomsten, og der sker fradrag af, hvad medarbejderne har fået betalt, fremkommer kravet på 4.557.259,95 kr., som er det virksomheden har sparet ved ikke mindst at betale, hvad den havde forpligtet sig til. Klager har i den forbindelse yderligere opgjort besparelsen pr. uge pr. medarbejder med udgangspunkt i en ugentlig arbejdstid på 51,5 timer inklusive betalte pauser ved overarbejde, hvilket med overenskomstmæssige tillæg giver en ugeløn på 10.562,84 kr. Lægges hertil logi og småforbrødenheder samt kørsel og fratrækkes de udbetalte 50 kr. pr. time, resulterer det i en besparelse på i alt 10.835,40 kr. pr. medarbejder pr. uge.

9.2. Indklagede har navnlig anført, at den indklagede virksomheds oplysninger om, hvor mange medarbejdere der har arbejdet på pladsen i hvor mange timer, og hvad de har fået udbetalt, skal lægges til grund for sagens afgørelse. Der er ikke fremkommet noget, som giver grundlag for at tilsidesætte virksomhedens oplysninger i e-mailen af 16. november 2022 (gengivet foran i afsnit 8.2.5), som understøttes af virksomhedens kvitteringer for anmeldelse af udenlandske tjenesteydelser (gengivet foran i afsnit 8.2.6), eller det i øvrigt fremlagte. Det er nøje angivet, hvem der arbejdede på projektet i hvilke perioder. Det fremgår af de timeopgørelser, som virksomheden har fremlagt, at der langt de fleste dage er arbejdet 7,5 timer. Lønsedlerne svarer til timeopgørelserne. Der er udbetalt løn i overensstemmelse med ansættelsesbeviser og lønsedlerne, som indeholder posting allowance. Krav om betaling for logi må afvises, da der på intet tidspunkt har været indlogeret mere end fire medarbejdere i huset ad gangen, hvortil i øvrigt kommer, at der er to værelser i kælderen. Virksomheden startede ikke på pladsen den 23. august 2021, men først den 1. september 2021. Sikkerhedsreferaterne rokker ikke ved virksomhedens oplysninger, eftersom der var tømrere på pladsen fra flere virksomheder, herunder nogle der lavede tag. Der er ikke noget, der viser, at der ikke er udbetalt 145 kr. i timen. Der er ikke noget mystisk ved de to versioner af medarbejdernes lønseddel. Ud over 145 kr. pr. time indeholder det øverste lønbeløb i Type 1 ”Posting allowance”. Der kan ikke tillægges forklaringen af B nævneværdig betydning. Han var først på pladsen i 2022 og ved derfor ikke noget om forholdene i 2021. B ved ikke nøjagtig, hvor mange tømrere der var, eller hvor mange timer de arbejdede. Klager opgjorde i første

omgang et krav på 641.452,08 kr. på grundlag af virksomhedens oplysninger. Dem har klager efterfølgende valgt at negligere og erstatte af en subjektiv vurdering uden faktisk grundlag, navnlig ved opgørelsen af antal ansatte og antal timer pr. dag, hvilket har ført til et eksorbitant krav. Det fremgår af lønsedlerne, at der er betalt feriepenge. Det fremgår ikke, at der er betalt for overarbejde. Det fremgår heller ikke, at der er betalt pensionsbidrag eller søgnehelligdags- og feriefridagsgodtgørelse eller kørepenge. Hvis noget må anses for ikke at være omfattet af den skete vederlæggelse for arbejde, er der efter de foreliggende oplysninger ikke mulighed for at opgøre andet end et meget beskedent krav. Skyldig løn for timer kan efter de fremlagte timeopgørelser kun blive til et beskedent beløb, kørepenge kan efter afstanden mellem medarbejdernes bopæl i Danmark og arbejdspladsen også kun blive til et beskedent beløb. Uanset tillæg af søgnehelligdags- og feriefridagsgodtgørelse og pensionsbidrag ligger et muligt krav langt under både det beløb, som klager nu kræver under sagen, og det langt mindre beløb, som klager tidligere i forløbet krævede.

10. Opmandens begrundelse og resultat

10.1. Sagens problemstilling og bedømmelsesgrundlag

Den indklagede virksomhed, Trenita, er hjemmehørende i Litauen og har udsendt medarbejdere fra Litauen til tømrerarbejde i Danmark på byggeplads 1. Virksomheden var som medlem af DIO III forpligtet sig til mindst at aflønne medarbejderne efter Bygningsoverenskomsten mellem DIO III og 3F. 3F har under sagen rejst krav – et såkaldt differencekrav – mod virksomheden om betaling af godt 4,5 mio. kr. under anbringende af, at virksomheden ved underbetaling af de udsendte medarbejdere i forhold til, hvad disse efter Bygningsoverenskomsten mindst skulle være aflønnet med, mindst har sparet dette beløb.

For afgørelse af en sådan tvist er det afgørende, hvilken arbejdsomængde de udsendte medarbejdere faktisk har præsteret, hvilken betaling de efter Overenskomsten mindst skulle have haft for de præsterede timer, og hvad de faktisk har modtaget i vederlag.

Erfaringsmæssigt er det for en virksomhed i byggebranchen i almindelighed ganske enkelt at redegøre pålideligt, sammenhængende og fyldestgørende for en nyligt afsluttet entreprise i forhold til efterlevelse af den gældende kollektive overenskomst: Hvad gik opgaven ud på, hvilke medarbejdere deltog i arbejdet i hvor mange timer hvornår, hvad fik de i vederlag i form af løn, feriegodtgørelse, søgnehelligdags- og feriefridagsgodtgørelse, pensionsbidrag, kørepenge osv., og hvor meget blev indsat på deres bankkonti. For en virksomhed, som følger

Overenskomstens regler om ugesedler fra medarbejderne og specificerede lønsedler, er det i reglen uproblematisk at fremlægge dokumentation for arbejdsomfang og vederlag. I den foreliggende sag er der af den indklagede virksomhed fremlagt en del materiale, som ikke på nogen måde kan anses for at udgøre en pålidelig, sammenhængende og fyldestgørende redegørelse. Virksomheden har således ikke fremlagt timesedler eller ugesedler med timeindberetninger fra medarbejderne, det er uoplyst, om der foreligger ugesedler. De fremlagte lønsedler findes i to versioner, hvis indbyrdes sammenhæng der ikke foreligger nogen forståelig forklaring på. Lønsedlerne opfylder ikke Bygningsoverenskomstens krav og mangler adskillige poster, bl.a. for overarbejde, søgnehellidags- og feriefridagsgodtgørelse og pensionsbidrag. De to versioner indeholder forskellige lønbeløb og feriegodtgørelsesbeløb, kun den ene version indeholder posten ”posting allowance for travelling and food”. Der er på lønsedlerne ingen angivelse af lønkonto. Virksomheden har fremlagt en entreprisekontrakt, som efter dens beskedne entreprisum i forhold til virksomhedens angivelser om timetal og løn så langt fra kan anses for dækkende for virksomhedens arbejde på pladsen i den periode, som sagen angår, og som muligt angår arbejde i en anden periode. Virksomheden har fremlagt oversigter udarbejdet af virksomheden med angivelse af medarbejdere og timer på pladsen i perioder, men efter virksomhedens egne angivelser er disse angivelser ikke dækkende for virksomhedens samlede arbejde på pladsen. Der henvises herom og om andre mærkværdigheder til gennemgangen i afsnit 8. Disse forhold indgår med betydelig vægt ved en stillingtagen til, hvilken bevismæssig værdi der kan tillægges det, som virksomheden har fremlagt og oplyst. Hertil kommer, at virksomheden uden oplysning om gyldig grund er udeblevet fra sagens mundtlige forhandling. Virksomheden har herved valgt ikke at ville bidrage til sagens oplysning ved afgivelse af forklaring med kendskab til størrelsen af det rejste krav og beregningen af dette, herunder antagelserne vedrørende arbejdsomfang og udbetalt løn. Virksomheden har i det hele klart tilsidesat sin overenskomstmæssige pligt til at bidrage til sagens oplysning, hvorfor tvivl om faktum, som kunne være undgået ved, at virksomheden havde bidraget til sagens oplysning, som den skulle, kommer virksomheden til skade i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler om processuel skadevirkning og bevis.

10.2. Arbejdsomfang

10.2.1. Der foreligger ikke nærmere oplysninger om forholdet mellem VZ Snedker og den indklagede virksomhed. Der er imidlertid fremlagt entreprisekontrakter, hvorefter den indklagede virksomhed har haft entrepriseopgaver på byggeplads 1. De fremlagte entreprisekontrakter angår tømrerarbejde på henholdsvis Blok 1, jf. afsnit 8.1.1, og Etape 4, jf.

afsnit 8.2.8. Etape 4 er udført i 2022, mens det er uoplyst, om arbejdet på Blok 1 er udført i den periode, sagen angår.

10.2.2. Hvad arbejdsperiode angår, kan det, virksomheden har indberettet til RUT-registeret, ikke anses for retvisende eller fuldstændigt. Virksomheden har indberettet arbejde på pladsen til RUT-registeret fra den 18. oktober 2021, men under sagen selv oplyst at have arbejdet på pladsen fra den 1. september 2021, der understøttes af fremlagte ansættelseskontrakter og arbejdsoversigter mv. som begyndelsesdag. Det lægges i overensstemmelse hermed til grund, at den indklagede virksomheds arbejde på pladsen blev indledt den 1. september 2021. Det fremgår ganske vist af referatet fra organisationsmødet den 8. november 2021 vedrørende VZ Snedker, jf. afsnit 7.2, at arbejdet startede den 23. august 2021. Den indklagede virksomhed deltog imidlertid ikke i dette møde, som den ikke var inviteret til, og udsagnet omfatter ikke nødvendigvis den indklagede virksomhed. Det kan på den baggrund ikke tillægges afgørende betydning under den foreliggende sag, hvad der i det nævnte referat er anført om begyndelsesdag.

Ifølge virksomheden sluttede arbejdet på pladsen den 20. juli 2022. Der foreligger imidlertid ikke oplysninger, som giver grundlag for at tilsidesætte den forklaring, som B, murerakkordholder på pladsen, har afgivet, hvorefter tømmerne fra Litauen var tilbage efter sommerferien og arbejde et par uger i slutningen af august og ind i september.

Efter det foreliggende om byggeriets opdeling i etaper, hvorefter murerne startede på etape 4 i uge 3 2022, lægges det til grund, at tømmerne som oplyst af virksomheden afsluttede det foregående arbejde den 14. december 2021 og startede på etape 4 den 10. januar 2022.

Det, som virksomheden har anført om pauser i arbejdet i april, maj og juni 2022, modsiges af den forklaring, som er afgivet af murerakkordholderen, hvorefter der var tale om et kontinuerligt arbejde på byggeriets etape fire, alene afbrudt af fire ugers sommerferie. Virksomheden har ikke fremlagt noget, som understøtter angivelserne om, at der ikke tilsvarende var tale om en opgave på kontinuerlig udførelse af det tømmerarbejde, som den i etape 4 stod for udførelsen af. Hertil kommer, at det må antages at have været enkelt for virksomheden at fremlægge byggeledelsens planer for arbejdets fremdrift på pladsen. Uanset det, virksomheden har anført om, at den ikke udførte arbejde på pladsen i april, første halvdel af maj og første uge i juni 2022, lægges det herefter og henset til det foran i afsnit 10.1 anførte

til grund, at virksomheden kontinuerligt udførte arbejde på pladsen fra uge 2 til uge 35 2022, alene afbrudt af helligdagfri og sommerferie i uge 29-33, i alt skønsmæssigt sammenlagt i 29 uger.

Der foreligger ikke oplysninger om, at arbejdet på pladsen i efteråret 2021 ikke på samme måde var en kontinuerlig proces, ej heller om, at det arbejde, som den indklagede virksomhed skulle udføre, ikke var et led i en kontinuerlig proces. Det har på den baggrund formodningen mod sig, at der skulle være pauser i virksomhedens tømrerarbejde på pladsen i to uger i oktober og tre uger i november. Også om arbejdet i efteråret 2021 må det antages at have været enkelt for virksomheden at fremlægge byggeledelsens planer for arbejdets fremdrift på pladsen. Uanset det, virksomheden har anført om, at den ikke udførte arbejde på pladsen to uger i oktober og tre uger i november, lægges det herefter og henset til det foran i afsnit 10.1 anførte til grund, at virksomheden kontinuerligt udførte arbejde på pladsen fra den 1. september til den 14. december 2021.

10.2.3. Efter det, der fremgår af referaterne af organisationsmøderne den 8. november 2021 og 28. februar 2022, jf. afsnit 7.2 og 7.4 foran, lægges det, uanset As forklaring, til grund, at der i efteråret 2021 har arbejdet litauiske tømrere på pladsen fra såvel VZ Snedker som fra den indklagede virksomhed. Det kan derfor ikke som hævdet af 3F lægges til grund, at der i denne periode arbejdede 6 tømrere fra den indklagede virksomhed på pladsen. Det lægges i stedet efter alt foreliggende til grund, at den indklagede virksomhed de første par uger havde to medarbejdere på pladsen, derefter tre, senere fire, jf. nærmere afsnit 8.1.2 (efter arbejdsplanerne: de første to uger 2 medarbejdere, derefter 3, senere 4), 8.1.7 (september 3 medarbejdere på pladsen), 8.1.8 (september 3 medarbejdere, oktober 3, november 4) og 8.2.5 (september 3, oktober 3, november 3). Det, som herefter foreligger, peger med rimelighed i retning af, at virksomheden har haft 2 medarbejdere på pladsen i 1½ uge, derefter 3 i 10 uger og 4 i 3½ uger, svarende til i gennemsnit 3 mand i 15 uger.

10.2.4. Om tømrerarbejdet på pladsen i 2022 fremgår det af de fremlagte entreprisekontrakter, jf. afsnit 8.2.8, at VZ Snedker havde overladt hovedparten af tømrerarbejdet i etape 4 til udførelse af den indklagede virksomhed. 3F er af den opfattelse, at den indklagede virksomhed, bortset fra en periode på 4 uger i sommerferien, i hele arbejdsperioden i 2022 i gennemsnit har haft 6 tømrere på pladsen. Murerakkordholderen har, jf. afsnit 8.3.2, forklaret, at der fra uge 3 til uge 29 var en kerne på 6 tømrere fra Litauen og lidt variation, og dette er vel

foreneligt med, at antal tømrere på pladsen den 10. og 24. marts 2022 ifølge referater af sikkerhedsmøder afholdt disse dage var henholdsvis 6 og 5, ligesom det ikke er uforeneligt med, at byggeledelsen ifølge referat af organisationsmøde den 27. juni 2022 oplyste, at der den dag var mindst 3 medarbejdere fra virksomheden på pladsen. Efter det oplyste om omfanget af den indklagede virksomheds entreprise kan der imidlertid ikke uden videre sættes lighedstegn mellem antal tømrere på pladsen og omfanget af den indklagede virksomheds arbejde på pladsen. Den indklagede virksomhed har ikke stået for alt tømrerarbejde på pladsen.

De oplysninger, virksomheden har fremlagt i form af timeoversigter mv., jf. foran i afsnit 8.1.2., afviger fra de oplysninger, virksomheden er fremkommet med under sagen, jf. foran under 8.2.5. Ifølge det først fremlagte var der 4 mand på pladsen i uge 2-4, 3 i uge 6, 5 i uge 7-8, 6 i uge 9-11, 4 i uge 12. I det senest fremkomne er det angivet, at der i januar var 3 mand på pladsen, at der i februar, marts og maj var registreret henholdsvis 5-6, 6 og 4, og at der i de dele af juni og juli, hvor virksomheden var på pladsen, kun var 3 medarbejdere på pladsen, bortset fra en enkelt dag, hvor der var 4. Hertil kommer, at virksomhedens oplysninger om antal beskæftigede i perioden alene hviler på dens egne udsagn og indberetninger og er langt fra at være fuldstændige, selv om det som nævnt burde være enkelt udtømmende og pålideligt at fremkomme med oplysninger om virksomhedens antal beskæftigede på pladsen i perioden.

Det, som herefter foreligger, peger med rimelighed i retning af, at virksomheden i gennemsnit har haft 5 medarbejdere på pladsen i 28 uger.

10.2.5. 3F har baseret opgørelsen af det påståede krav på, at de udstationerede, litauiske tømrere mandag til fredag arbejdede 9 timer om dagen, lørdag 4 timer.

Virksomheden har i fremlagte månedsoversigter, jf. afsnit 8.1.2, for navngivne medarbejdere dag for dag i perioden 1. september 2021 - 28. februar 2022 angivet arbejdstid og arbejdstimer. Virksomheden har intet oplyst om timetal for nogen medarbejder efterfølgende. De fremlagte månedsoversigter udspringer ikke af time- eller ugesedler indleveret af medarbejderne, og virksomheden har heller ikke på anden måde fremlagt noget til understøttelse af rigtigheden, hvorefter arbejdsmonsteret var, at der mandag til torsdag blev arbejdet 7,5 timer, fredag 6,5 timer og lejlighedsvist lørdag 4 timer.

Det må anses for usædvanligt, at udstationerede udenlandske medarbejdere fra Litauen ikke arbejder mere end 37 timer mandag til fredag og kun lejlighedsvist lørdag. Et sådant arbejdsmonster stemmer da heller ikke overens med, hvad A har forklaret, at medarbejderne på pladsen fortalte ved første pladsbesøg i september 2021. Det stemmer heller ikke overens med, hvad murerakkordholderen under etape 4 i 2022 har forklaret om de litauiske tømreres arbejdstid.

På denne baggrund – og når henses til det, som er anført foran i afsnit 10.1 om bevis – findes det med føje at kunne lægges til grund, at arbejdsmonstret har været som hævdet af 3F, hvis opfattelse virksomheden har haft både anledning til og mulighed for at imødegå. Med et sådant arbejdsmonster vil det være sædvanligt at arbejde i 3 uger og derefter holde 1 uge fri hjemme i Litauen, og et sådant arbejdsmonster understøttes da også af, hvad der er oplyst om medarbejdernes arbejds- og opholdsperioder, jf. afsnit 8.2.3. in fine. Det lægges derfor til grund, at hjemrejse hver fjerde uge gennemsnitligt set har været en del af arbejdsmonstret.

10.2.6. Ud fra en samlet bedømmelse findes det herefter passende at kunne lægges til grund, at virksomheden har præsteret en samlet arbejdsindsats på pladsen svarende til i gennemsnit 3 mand i 15 uger og 5 mand i 28 uger, som har arbejdet i 3 uger á 9 timer om dagen mandag til fredag og 4 timer lørdag efterfulgt af 1 uge hjemme i Litauen, hvilket samlet kan opgøres til 146 mandeuger ($3 \times (15 - 3) + 5 \times (28 - 6)$) á 9 timer om dagen mandag til fredag og 4 timer lørdag.

10.3. Den overenskomstmæssige mindstebetaling for det præsterede arbejde

10.3.1. Det præsterede arbejde

For en arbejdsuge á 9 timer om dagen mandag til fredag og 4 timer lørdag har 3F beregnet mindstebetalingen efter Bygningsoverenskomsten, incl. tillæg for overarbejde og de faste overenskomstmæssige tillæg – feriegodtgørelse, søgnehelligdags- og feriefridagsgodtgørelse samt pensionsbidrag – til 10.562,84 kr. Indklagede har ikke haft bemærkninger hertil. Det lægges derfor til grund, at det angivne beløb er, hvad der efter Overenskomsten mindst skulle have været betalt for selve arbejdet for hver af de 146 mandeuger. Det samlede beløb udgør 1.542.174 kr.

10.3.2. Transporttid og kørepenge

10.3.2.1. Transporttid ved ud- og hjemrejse

Afstanden fra arbejdspladsen på byggeplads 1 til nærmeste landegrænse er opgjort til 39,3 km, jf. afsnit 8.2.1. Efter Overenskomstens § 31, stk. 7, jf. § 30, stk. 4, er der krav på betaling for køretid over 10 km i forbindelse med ud- og hjemrejse én gang ugentligt med 0,75 kr. pr. km, dvs. 43,95 kr. pr. medarbejder pr. gang. Hertil skal lægges de sædvanlige overenskomstmæssige tillæg, 34,54%, så beløbet bliver 59,13 kr.

Efter arbejds mønstret lægges det til grund, at de i snit 3 medarbejdere i 15 uger i efteråret 2021 hver havde 4 rejser, de i snit 5 medarbejdere i 28 uger hver 7 rejser. Det giver sammenlagt 47 rejser. Det samlede beløb for alle medarbejdere udgør 2.779 kr.

10.3.2.2. Køretid mellem opholdssted og arbejdsplads i Danmark

Under opholdet i Danmark boede medarbejderne i et hus på adresse 2. Afstanden herfra til byggeplads 1 er af klager angivet at være 4,4 km. Det lægges til grund, at virksomheden stillede biler til rådighed, og at to biler i gennemsnit var tilstrækkeligt i hele perioden (i periode med 5 medarbejdere i gennemsnit, som arbejder i 3 uger og er hjemme i Litauen i 1 uge, vil der i gennemsnit være 1 medarbejder hjemme, hver femte uge 2). Efter Overenskomstens § 31, stk. 6, jf. § 30, stk. 10, betales føreren af bilen med 1,20 kr. for samtlige kilometer, mens passagererne ikke har krav på noget, da afstanden er under 10 km, jf. § 30, stk. 10, jf. stk. 4. Chaufførudgiften pr. dag kan således opgøres til 21,12 kr. Hertil skal lægges de sædvanlige overenskomstmæssige tillæg, 34,54%, så beløbet bliver 28,41 kr. Det samlede beløb for 43 uger á 6 dage udgør 7.331 kr.

10.3.3. Kost, logi og småforbrødsudgifter

Om principperne herfor henvises til, hvad der er udtalt i den tidligere sag vedrørende den indklagede virksomhed i kendelsen af 23. februar 2021 i sag FV 2021-1166.

I den foreliggende sag strides parterne om, hvorvidt den bolig, virksomheden havde stillet til rådighed for medarbejderne, opfyldte kravene i Overenskomstens § 31, stk. 5. Klager har anført, at der ikke var mulighed for, at hver enkelt medarbejder kunne overnatte i et soverum for sig selv, mens indklagede har anført, at der ikke var flere medarbejdere, som boede i huset samtidig, end at Overenskomstens krav var opfyldt. Indklagede har anført, at der på ejendommen er 6 værelser, inkl. kælderens, og at der ikke har boet mere end fire medarbejdere samtidig på ejendommen. Klager har anført, at kælderen efter BBR-registeret ikke lovligt kan

anvendes til boligformål, hvortil indklagede har anført, at BBR-registreringer ofte ikke er opdaterede.

Hertil bemærker opmanden, at den indklagede virksomhed har haft anledning til og mulighed for at fremkomme med nærmere oplysninger om husets indretning og brugsmuligheder. I mangel heraf gås ud fra, at ejendommen ikke rummer mere end 4 værelser til beboelse, og at disse 4 værelser omfatter et fælles opholdsrum, således at der kun har været mulighed for separat overnatning for 3 personer. Dette har efter arbejds mønstret været tilstrækkeligt i efteråret 2021. I 2022 har det imidlertid kun været tilstrækkeligt hver femte uge. Virksomheden må derfor antages at have opnået en besparelse af udgift til logi til en person i 23 uger, som pr. dag passende kan opgøres til standardsatsen for logi pr. døgn i 2022 på 231 kr., dvs. i alt en besparelse vedrørende logi på 37.191 kr.

Efter Overenskomstens § 31, stk. 4, skal virksomheden i alle tilfælde, hvor overnatning finder sted, betale udepenge til småfornødenheder. Endvidere havde medarbejderne, der under opholdet i Danmark må antages selv at skulle sørge for kost, som fastslået i den nævnte kendelse, krav på udbetaling af diæten til kost efter statens takster. Taksten for kost og småfornødenheder var i 2021 532 kr. pr. døgn, i 2022 539 kr. pr. døgn. 36 mandeuger i 2021 og 110 i 2022 giver et samlet beløb på 134.064 kr. + 415.030 kr., i alt 549.094 kr. Dette beløb har ikke karakter af løn, hvortil skal lægges de sædvanlige overenskomstmæssige tillæg.

10.4. Hvad virksomheden faktisk har betalt

Det er ikke muligt på grundlag af det fremkomne materiale om aflønning, jf. herom foran i afsnit 8.1.3-8.1.12 at få nogen form for hold på, hvad medarbejderne har fået betalt for udstationeringen og arbejdet på pladsen. Det, virksomheden her fremlagt og oplyst, muliggør ikke en pålidelig opgørelse af, hvad den enkelte medarbejder i alt har fået betalt, eller hvad virksomheden i alt har betalt. De fremlagte lønsedler angår kun en mindre del af det samlede arbejde, de udstationerede medarbejdere har præsteret på pladsen. De fremlagte lønsedler opfylder ikke Overenskomstens krav til specifikation, de er uden angivelse af lønkonto og dispositionsdato. Der er for samme medarbejdere i samme lønperiode fremlagt forskellige typer af lønsedler, hvis indbyrdes forhold der ikke er givet nogen forklaring på og som i mangel af en sådan forekommer ejendommelig.

Det har imidlertid formodningen mod sig, at der ikke løbende skulle være betalt medarbejderne løn for arbejdet og godtgørelse af udgifter forbundet med udstationering.

Det har særligt formodningen mod sig, at der ikke løbende skulle være betalt løn i overensstemmelse med angivelserne i den litauiske ansættelseskontrakt om en månedlig minimumsløn på 1.060 EUR for 40 timer om ugen. Klager har da også i opgørelsen af det påståede besparelseskrav godskrevet den indklagede virksomhed ud fra en antagelse af, at medarbejderne har modtaget en lønudbetaling med 50 kr. pr. time for samtlige timer, hvilket for 49 timer om ugen i 3 uger afløst af en friuge svarer så nogenlunde til en månedsløn på 1.060 EUR.

Det findes på denne baggrund at kunne lægges til grund, at virksomheden kan godskrives i alt 357.700 kr. for udbetalt løn til de udstationerede medarbejdere (50 kr. pr. time for 49 timer om ugen i 146 uger). Virksomheden har både haft anledning til og mulighed for at imødegå dette, hvilket imidlertid ikke er sket og i overensstemmelse med det i afsnit 10.1 anførte må komme virksomheden til skade.

Hvad angår godtgørelse for udgifter ved udstationering, foreligger der ikke et grundlag, som giver mulighed for en opgørelse af, hvad der måtte være udbetalt. Der er ingen forklaring om, hvordan beløbet angivet i lønsedlerne er beregnet. I forhold til timetallet ligger det mellem omkring 60-80 kr. pr. time, i snit 74 kr. pr. time. For den samlede arbejdsmængde vil det svare til omkring 530.000 kr.

Det findes på denne baggrund forsvarligt at anse den overenskomstmæssige forpligtelse til betaling vedrørende kost og småfornødenheder, som foran er opgjort til 549.094 kr., for opfyldt.

Der foreligger ikke oplysninger, som giver holdepunkt for at antage, at medarbejderne herudover har fået udbetalt noget beløb som vederlag eller godtgørelse for udstationering og arbejde på pladsen.

Der foreligger heller ikke oplysninger, hvorefter der er grundlag for at godskrive den indklagede virksomhed for yderligere forhold og beløb. Det bemærkes herved, at det er uden betydning for opgørelse af den indklagede virksomheds eventuelle besparelse, om der er sket

indbetaling vedrørende pension under lønseddelposteringen ”Taxes in home land, Pension ...”, da det må antages at dække over bidrag til en ordning, som ved kendelsen af 23. februar 2022 i den tidligere sag mellem parterne er fundet at være uden betydning for pligten til at betale pensionsbidrag efter Overenskomsten.

10.5. Samlet resultat

Den indklagede virksomhed skulle efter det anførte som minimum have aflønnet de udstationerede tømrere med 1.542.174 kr., jf. 10.3.1, plus 2.779 kr., jf. 10.3.2.1, plus 7.331 kr., jf. 10.3.2.2, i alt altså med 1.552.284 kr. Det, som virksomheden antagelig har aflønnet dem med, er som anført 357.700 kr., jf. 10.4. Hertil kommer virksomhedens besparelse vedrørende logi på 37.191 kr., jf. 10.3.3.

Besparsen for virksomheden ved den skete underbetaling i forhold til, hvad den efter Overenskomsten i det mindste skulle have betalt, findes herefter passende at kunne fastsættes til 1.125.000 kr.

Konklusionen bliver derfor, at Trenita til 3F skal betale 1.125.000 kr. Beløbet skal betales med procesrente fra indgivelse af klageskrift, som er modtaget den 31. oktober 2022.

Thi bestemmes:

Den indklagede virksomhed, UAB Trenita, skal til Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage betale 1.125.000 kr. med procesrente fra den 31. oktober 2022.

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

Børge Dahl