

Kendelse af 8. april 2024 i faglig voldgift 2023-1254:

Fagligt Fælles Forbund
(konsulent Michael Severinsen)

mod

Dansk Industri Overenskomst III
for

Pk & Ecd I/S

Hornemannsgade 33

2100 København Ø

CVR-nr. 41566582

(advokat Julie Klingsholm Borg)

Indhold

1. Uoverensstemmelsen

2. Den faglige voldgiftsret

3. Overenskomstgrundlaget

4. Sagens skriftlige forberedelse

- 4.1. *Skriftvekslingen*
- 4.2. *Klageskriftet med bilag*
- 4.3. *Svarskriftet med bilag*
- 4.4. *Replikken med bilag*
- 4.5. *Klagers processkrift af 1. februar 2024*
- 4.6. *Duplikken med bilag*
- 4.7. *Klagers processkrift A med bilag*
- 4.8. *Indklagedes processkrift 1 med bilag*
- 4.9. *Yderligere bilag*

5. Sagens mundtlige forhandling

- 5.1. *Parternes påstande*
 - 5.1.1. *Nedlæggelse af påstande og udskillelse af afvisningspåstand til forlods afgørelse*
 - 5.1.2. *Opmandens stillingtagen til afvisningspåstanden*
 - 5.1.3. *Parternes endelige påstande*
- 5.2. *Forklaringer*
- 5.3. *Procedure og optagelse til kendelse*
- 5.4. *Afsigelse af kendelse*

6. Opmandens bemærkninger – Efterbetalingskravene

- 6.1. *Ansættelsesforholdene*
- 6.2. *De individuelle krav*
- 6.3. *Den præsterede arbejdsmængde*
 - 6.3.1. *Klagers opgørelse af arbejdstid for hvert enkelt medlem for hver enkelt dag*
 - 6.3.2. *Ugesedler, kalenderoptegnelser og portdata*
 - 6.3.3. *De enkelte medlemmers arbejdsmængde*
- 6.4. *Lønregning og faktisk udbetalt løn for det præsterede arbejde*
 - 6.4.1. *Parternes opgørelser*
 - 6.4.2. *Opmandens udgangspunkt for opgørelse af efterbetalingskrav*
 - 6.4.3. *Arbejdstidsaftaler*
 - 6.4.3.1. *Perioden 14. november 2022 – 31. januar 2023*
 - 6.4.3.2. *Perioden 20. marts – 23. september 2023*
 - 6.4.3.3. *Perioden fra den 24. september 2023*
 - 6.4.4. *7,4 timer om dagen mandag-fredag som timefordelingsnorm*
 - 6.4.5. *Arbejdsgiverbetalte pauser*
 - 6.4.6. *Overenskomstmæssige tillæg af bonus*
 - 6.4.7. *Opmandens konklusion*
- 6.5. *Opgørelse af de enkelte medlemmers efterbetalingskrav*
- 6.6. *Opmandens samlede konklusion vedrørende efterbetalingskravene*

7. Opmandens bemærkninger – Differencekravet

- 7.1. *Parternes hovedsynspunkter*
- 7.2. *Opmandens bedømmelse*

8. Samlet konklusion

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår aflønning af udenlandsk arbejdskraft.

Den danske stat har med Vejdirektoratet som bygherre en ny Storstrømsbro under opførelse. Broen skal være 4 km lang og forbinde Sjælland med Falster via Masnedø. Broen får en tosporet landevej, jernbane i to spor, cykel- og gangsti. Byggeriet er gået i gang i 2020. Broen forventes åbnet for vejtrafik i 2025 og for togtrafik i 2027.

Det er det italienske joint venture SBJV Storstroem Bridge Joint Venture I/S (i det følgende: SBJV), der med bistand af underentreprenører bygger broen. Blandt underentreprenørerne er Pk & Ecd I/S (i det følgende: Virksomheden). Virksomheden anvender til udførelse af broarbejde udenlandsk arbejdskraft.

Virksomheden er medlem af arbejdsgiverorganisationen Dansk Industri Overenskomst III (i det følgende: DI) og er i kraft af dette medlemskab forpligtet til at efterleve den kollektive overenskomst, Bygge- og Anlægsoverenskomsten (i det følgende: Overenskomsten), som DI har indgået med fagforbundet Fagligt Fælles Forbund (i det følgende: 3F), og som dækker det arbejde, Virksomheden udfører på broprojektet.

Spørgsmålet under sagen er, om Virksomheden systematisk har omgået Overenskomsten og betalt sine ansatte for lidt med den virkning, at 3F for de ansatte, som er medlem af 3F, kan kræve efterbetaling af det, som de enkelte medlemmer efter ansættelsesaftale og overenskomst har fået for lidt (i det følgende benævnt: efterbetalingskrav), og for øvrige ansatte kan forlange betaling af det beløb, som Virksomheden har sparet ved at betale disse ansatte mindre end mindstebetalingen efter Overenskomsten (i det følgende benævnt: differencekrav).

2. Den faglige voldgiftsret

Til behandling af sagen er der i overensstemmelse med reglerne i arbejdsretsloven (lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 med senere ændringer om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter) etableret en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand (efter parternes fælles anmodning udpeget af Arbejdsrettens formand, højesteretsdommer Oliver Talevski, ved Arbejdsrettens brev af 23. november 2023).

Som partsudpegede medlemmer har følgende deltaget: forhandlingssekretær Tonny Holm, 3F, og teamleder Maia Yoon Skov, DI. Under sagen har klager været repræsenteret af konsulent Michael Severinsen, 3F, og indklagede af advokat Julie Klingsholm Borg, DI.

3. Overenskomstgrundlaget

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

§ 8 Den ugentlige arbejdstid

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

§ 9. Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

1. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 6 og kl. 18. ...

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

...

§ 18 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

1. Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.
2. Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom. Herudover har virksomhederne i henhold til stk. 1 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Opgørelse af overarbejde

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet 1/2 times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør. Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

Natarbejde

4. Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse med 1/2 times spisetid hver 4. time.

...

§ 20 Overarbejds-, søn- og helligdagsbetaling

Betaling af overarbejde

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen af..... 50 %
Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100 %
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af ... 100 %

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

...

§ 21 Forskudt arbejdstid

1. Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6-18. Der må her henvises til bestemmelserne i § 9 vedr. varsling af normal arbejdstid.

Varsling til forskudt arbejdstid

2. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

3. Når en medarbejder på virksomhedens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid ud over en uge, betales medarbejderen med overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

...

§ 22 Holddriftsarbejde

1. Holddriftsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlape hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

...

Varsel og varighed

...

Arbejdstid

...

Tidlønsbestemmelser

§ 23 Voksne medarbejdere

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

1. januar 2021.....	131,15 kr.
1. marts 2022	133,65 kr.
1. maj 2023	138,15 kr.
1. januar 2024	142,65 kr.

I tillæg til lønnen skal der betales:

- 1) feriegodtgørelse på 12½ % af den samlede arbejds løn, jf. Overenskomstens § 65.
- 2) på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere søgnehellidags- og feriefridagskonto) en procentdel af medarbejderens ferieberettigede løn:
1. januar 2021 11,9 %, 1. marts 2022 12,9 %, jf. Overenskomstens § 67.
- 3) pensionsbidrag på 12 %, som beregnes af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehellidagsbetaling – virksomheden betaler fra 1. juni 2023 10 %, den ansatte 2 %, før 1. juni 2023 henholdsvis 8 % og 4 %.

4. Sagens skriftlige forberedelse

4.1. Skriftvekslingen

Forhandlingen er forberedt gennem følgende skriftveksling:

- Klageskrift af 11. januar 2024 med bilag A-W.
- Svarskrift af 25. januar 2024 med bilag 1-16.
- Replik af 31. januar 2024 med bilag H1-Y1, bilag H2-Y2, tillæg bilag O, bilag Z-Å.
- Klagers processkrift af 1. februar 2024 med præcisering.
- Duplik af 6. februar 2024 med bilag 17-19 og støttebilag 1.1-1.7.
- Klagers processkrift A af 7. februar 2024 med Nyt bilag H1, Nyt bilag H2, Nyt bilag N2, Nyt bilag P1, Nyt bilag P2, Nyt bilag Q1, Nyt bilag Q2, Nyt bilag U1, Nyt bilag U2, Nyt bilag Y1, Nyt bilag Y2, bilag AA-AB, støttebilag 1-2.
- Indklagedes processkrift 1 af 7. februar 2024 med bilag 20-22.

4.2. Klageskriftet med bilag

Påstanden i klageskriftet lyder på betaling af 41.572.849,36 kr. omfattende efterbetalingskrav for 16 medlemmer på i alt 3.389.032,18 kr. og et differencekrav vedrørende øvrige ansatte på 38.183.817,18 kr. for perioden 1. januar 2021 - 31. december 2023.

Bilag A-B indeholder Overenskomsten og en hertil knyttet aftale mellem overenskomstparterne.

Bilag G indeholder begæring om faglig voldgift, bilag C-E begæring og mødereferater fra det forudgående fagretlige forløb.

Bilag F er en udskrift fra Pension Danmarks DUS-system vedrørende Virksomheden og dens indbetalinger af pension.

Bilag H-X indeholder et opgjort efterbetalingskrav for hver af følgende 16 medlemmer:

- A (Bilag H)
- B (Bilag J)
- C (Bilag K)
- D (Bilag L)
- E (Bilag M)
- F (Bilag N)
- G (Bilag O)
- H (Bilag P)
- J (Bilag Q)
- K (Bilag R)
- L (Bilag S)
- M (Bilag T)
- N (Bilag U)
- O (Bilag V)
- P (Bilag W)
- Q (Bilag X)

Hvert af disse bilag H-X indeholder en opgørelse af den pågældende medarbejders efterbetalingskrav. Bilagene indeholder i øvrigt det yderligere materiale vedrørende den enkelte ansatte, som kravets opgørelse støttes på. Det kan være ansættelsesbevis, ”Turnstyle”, her benævnt portdata, visende tidspunkterne for den pågældendes ind- og udpassage gennem porten til byggepladsen, lønsedler, medarbejderens egne kalenderoptegnelser om arbejdstid, ugesedler fremlagt af virksomheden og udskrift fra Pension Danmark mv. Opgørelsen af de enkelte medarbejders efterbetalingskrav er i klageskriftet baseret på vedkommendes personlige timeløn ifølge ansættelsesbevis og/eller lønsedler.

Bilag Y indeholder en samlet opgørelse af medlemmernes efterbetalingskrav og et herudfra beregnet differencekrav vedrørende øvrige ansatte. Medlemmerne antages at have arbejdet i 138 måneder i alt. Deres gennemsnitlige månedlige efterbetalingskrav er anset for svarende til

den gennemsnitlige månedlige besparelse for øvrige, som i klageskriftet antages at have præsteret i alt 1605 måneders arbejde.

4.3. Svarskriftet med bilag

Påstanden i svarskriftet er frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

For hver af de 16 medarbejdere, som klager har rejst efterbetalingskrav for, har indklagede foretaget en opgørelse af, om Virksomheden har betalt for meget eller for lidt. Disse opgørelser er fremlagt som bilag 15.1-15.16, som angår:

- A (15.1)
- B (15.2)
- C (15.3)
- D (15.4)
- E (15.5)
- F (15.6)
- G (15.7)
- H (15.8)
- J (15.9)
- K (15.10)
- L (15.11)
- M (15.12)
- N (15.13)
- O (15.14)
- P (15.15)
- Q (15.16)

Foruden opgørelsen af, om der er betalt for meget eller for lidt til den enkelte medarbejder, kan de enkelte bilag 15.1-15.16 omfatte vedkommendes ugesedler og lønsedler samt oversigter over, hvad der er indbetalt til henholdsvis FerieKonto og PensionDanmark vedrørende den enkelte medarbejder. I bilag 15.17 er der en samlet opgørelse af, om der sammenlagt er betalt for meget eller for lidt.

Indklagede har som bilag 1A fremlagt en oversigt over antal beskæftigede i hver af månederne januar 2021 - december 2023. Som bilag 1B er fremlagt en opgørelse af, hvor mange mandeugers arbejde der er udført i hvert af årene 2021, 2022 og 2023.

Indklagede har som bilag 2A, 2B og 2C fremlagt arbejdstidsaftaler af henholdsvis 14. november 2022, 20. marts 2023 og 25. september 2023.

Som bilag 4-5 er fremlagt en medarbejderliste, som Virksomheden den 27. september 2022 fremsendte til Klager. Som bilag 6 er fremlagt en e-mail af 29. september 2022 fra klager med navne på fem ansatte fra denne medarbejderliste med henblik på Virksomhedens fremsendelse vedrørende hver enkelt af følgende:

- Employment contracts.
- Timesheets.
- Payslips.
- Bank receipts of the payments of salary.
- Information about when pension was paid for the first time for each employee.
- Holiday payment to FerieKonto for each employee.

De fem udvalgte medarbejdere var:

- O
- C
- A
- R
- S

Fremsendelse skete, jf. bilag 7-8, ved e-mails af 13. oktober 2022. Efterfølgende blev der med e-mail af 15. februar 2023 af Virksomheden fremsendt yderligere dokumentation til klager vedrørende betaling af pension og feriepenge, jf. bilag 9.

På organisationsmøde afholdt den 4. september 2023 (referat fremlagt af klager som bilag E) fremviste virksomheden dokumentation for betaling af løn, pension og feriepenge for følgende fem medarbejdere udvalgt af 3F:

- T
- U

- V
- W
- Q

Den fremviste dokumentation skulle ifølge referatet af organisationsmødet efterfølgende fremsendes af Virksomheden til klager, hvilket skete med e-mail af 25. september 2023, bilag 11.

Bilag 12 indeholder fem WhatsApp-beskeder fra medarbejdere med angivelse af sygdom som grund til fravær en morgen. Bilag 13 indeholder kvittering for fem flyrejser. Bilag 14 er kopi af to medarbejders kvittering over for SBJV for udleveret "ID-Card Handover". Bilag 3 er en e-mail af 25. juni 2024 fra SBJV til indklagede med oplysning om udlevering af portdata. Bilag 16 er kendelse af 7. februar 2022 i faglig voldgiftssag 2021-1098.

4.4. Replikken med bilag

I replikken lyder klagers påstand på betaling af 43.706.590,76 kr., subsidiært 32.673.427,91 kr., omfattende efterbetalingskrav for 16 medlemmer på i alt 2.738.392,59 kr., subsidiært 2.044.347,61 kr., og et differencekrav vedrørende øvrige ansatte på 40.968.198,17 kr., subsidiært 30.629.080,20 kr. Der er endvidere en mere subsidiær påstand om betaling af et af voldgiftsretten fastsat beløb. Vedrørende differencekravet er perioden udvidet med januar 2024. Medarbejdernes arbejde er fortsat opgjort til i alt 138 måneder. De øvriges arbejde er opgjort til 2.137 måneder, incl. januar måned 2024 anslået til 115 måneder

Den principale påstand er baseret på medarbejdernes personlige timeløn, den subsidiære på Overenskomstens minimumsløn. Der er taget højde for dokumenterede betalinger og foretaget forskellige ændringer på baggrund af yderligere oplysninger. Der er for hver af de 16 medarbejdere foretaget en principal opgørelse fremlagt som bilag H1-X1 og en subsidiær opgørelse fremlagt som bilag H2-X2. Bilag Y1 og Y2 indeholder en samlet opgørelse af medlemmernes principale og subsidiære efterbetalingskrav og herudfra beregnede differencekrav vedrørende øvrige ansatte.

Med replikken er i øvrigt fremlagt en e-mail af 26. januar 2024 fra PensionDanmark til klager om, at Virksomheden har indbetalt pension til 174 individuelle CPR-numre (bilag Z), en udskrift fra CVR-registeret (bilag Æ) med oplysning om antal ansatte pr. måned fra januar

2021 (17 ansatte, 14 årsværk) til november 2023 (168 ansatte, 142 årsværk) og en internetartikel om boligtillæg på byggeriets overenskomster fra 1. januar 2024 (bilag Å).

4.5. Klagers processkrift af 1. februar 2024

Det præciseres, at et synspunkt i replikken om boligtillægget kun angår differencekravet vedrørende januar 2024.

4.6. Duplikken med bilag

Indklagede påstår afvisning, subsidiært frifindelse, for så vidt angår krav vedrørende januar 2024 og boligtillæg, og fastholder i øvrigt sine påstande i svarskriftet.

Bilag 17 er en e-mail fra PensionDanmark, hvori det oplyses, at Virksomheden i januar 2024 indbetalte pension til 174 individuelle CPR-numre, at Virksomheden i perioden 1. januar 2021 - 5. februar 2024 har indbetalt pension til 252 individuelle CPR-numre, og at Virksomheden i januar 2024 har foretaget flere indbetalinger vedrørende tidligere perioder på over 1 mio. kr.

Bilag 18 er en oversigt udarbejdet af indklagede, som indeholder indklagedes angivelse af manglende modregning i bilagene H2-X2 af dokumenterede betalinger på sammenlagt 52.729,10 kr.

Bilag 19 indeholder en opregning af indsigelser fra indklagede vedrørende klagers opgørelser i bilag H1 og H2, J1 og J2, N1 og N2, P1, Q1 og Q2, S1 og S2, U1, W1 og W2, X1 og X2 for så vidt angår dokumenterede lønudbetalinger.

Støttebilag 1.1 med kontrolark i støttebilag 1.2-1.7 indeholder indklagedes opgørelse af, hvad der i perioden marts-september 2023 i alt til alle medarbejdere er betalt for lidt, hvis der ses bort fra arbejdstidsaftaler i perioden.

4.7. Klagers processkrift A med bilag

I dette processkrift lyder klagers påstand på betaling af 43.036.066,56 kr., subsidiært 31.246.639,96 kr., omfattende efterbetalingskrav for 16 medlemmer på i alt 2.697.537,40 kr., subsidiært 1.957.585,62 kr., og et differencekrav vedrørende øvrige ansatte på 40.338.529,16 kr., subsidiært 29.289.054,34 kr. Der er endvidere en mere subsidiær påstand om betaling af et

af voldgiftsretten fastsat beløb. Forudsætningerne vedrørende arbejdsmængden er de samme som i replikken.

Klager anfører, at de af indklagede i bilag 19 påpegede fejl i klagers opgørelser er rettet – dog ikke fuldt ud for så vidt angår ”Bonus”. Klager har som følge heraf fremlagt nye opgørelser vedrørende nogle af medlemmerne i Nyt Bilag H1, H2, N2, P1, P2, Q1, Q2, U1, U2, Y1 og Y2.

Klager har med processkriftet fremlagt en korrespondance med SBJV om udlevering af portdata som bilag AA og nogle fotografier af badefaciliteter som bilag AB.

Klager har endvidere med processkriftet fremlagt støttebilag 1-2.

4.8. Indklagedes processkrift 1 med bilag

I dette skrift er der ingen ændring i indklagedes påstande.

Der fremlægges som bilag 20 og 21 arbejdstidsaftaler, som ifølge indklagede er indgået med klagers medlemmer K og M.

Indklagede har med processkriftet som bilag 22 fremlagt ni skriftlige erklæringer afgivet på foranledning af indklagede af ansatte hos indklagede om deres arbejdsforhold. Erklæringerne er maskinskrevne og ensartet udformet:

”Vordingborg 07/02/2024

Da: [Navn CPR-nr]

a: PK&ECD

Oggetto: dichiarazione spontanea

[Erklæring

In fede

[Navn]

Underskrift

Erklæringerne er udformet på italiensk og fremlagt i den sprogversion med underskrift. De er endvidere fremlagt i dansk oversættelse, hvoraf fremgår, at det er en erklæring Fra/til, at emnet er ”Frivillig erklæring” og afgives ”Med venlig hilsen”. Tre af erklæringerne indeholder under den italienske tekst en tekst på rumænsk. Ansættelsesdato er angivet i erklæringerne, som er afgivet af:

- X (ansat 1/9/22).
- Y (ansat 20/5/22).
- Z ansat 11/10/2023).
- V (ansat 20/06/2022).
- Æ (ansat 13/9/2022).
- Ø (ansat 12/09/2022).
- Å (ansat 2/10/2023).
- AA (ansat 04.01. 2021).
- AB (ansat 14/04/2023).

Det gennemgående indhold i erklæringerne er, at de pågældende har underskrevet ugentlige timesedler og fået den løn, de skulle have, er tilfredse og ikke har noget at klage over. De fleste oplyser, at de har accepteret skifteholdsaf-talen for at tjene mere.

4.9. Yderligere bilag

Den 9. februar 2024 har indklagede forud for den mundtlige forhandlings begyndelse fremlagt en e-mail fra AC, Director inden for Område 1, Itinera Danmark, med en revideret opgørelse i forhold til opgørelsen i støttebilag 1.1. Dette bilag er nummereret som bilag 23.

5. Sagens mundtlige forhandling

Sagen er mundtligt forhandlet den 8., 9. og 12. februar 2024.

5.1. Parternes påstande

5.1.1. Nedlæggelse af påstande og udskillelse af afvisningspåstand til forlods afgørelse

Parterne nedlagde ved forhandlingens begyndelse påstande som i skriftvekslingen. Parterne var enige om indledningsvist at få taget stilling til indklagedes påstand om afvisning. Parterne havde lejlighed til at argumentere for deres respektive standpunkter. Parterne var enige om herefter at overlade det til opmanden at træffe afgørelse om spørgsmålet.

5.1.2. Opmandens stillingtagen til afvisningspåstanden

Sagen er indbragt for faglig voldgift efter forudgående fagretlig behandling ved klageskrift af 11. januar 2024 med henblik på indledning af hovedforhandling den 8. februar 2024. I klageskriftet er sagen udtrykkeligt begrænset til at omfatte Virksomhedens beskæftigelse på broprojektet til og med den 31. december 2023. Klager har først i replik af 31. januar 2024 udvidet påstanden ved inddragelse af Virksomhedens hævdede besparelse i januar 2024. Da besparelse i januar 2024 ikke har været omfattet af den forudgående fagretlige behandling og inddragelse en uge før hovedforhandling heller ikke giver indklagede rimelig mulighed for forberedelse, **bestemte opmanden**, at denne udvidelse af sagen afvises fra behandling som led i den foreliggende sag.

Der er herefter ingen anledning til at tage stilling til indklagedes påstand om afvisning for så vidt angår boligtillæg, da klager har afgivet en bindende erklæring om, at anbringende herom alene er fremført vedrørende differencekrav for januar 2024.

5.1.3. Parternes endelige påstande

5.1.3.1. Klager har herefter nedlagt følgende påstande:

Den indklagede virksomhed, Pk & Ecd I/S, skal til Fagligt Fælles Forbund betale principalt 40.865.247,94 kr., subsidiært 29.670.449,01 kr., mere subsidiært et af voldgiftsretten fastsat beløb, alt med med tillæg af procesrente fra indgivelse af klageskrift den 11. januar 2024

Klager har under forhandlingen afgivet processkrift B af 9. februar 2024, hvori påstandene er skriftligt nedfældet. Processkriftet er ledsaget af Nyt Bilag Y1 og Nyt Støttebilag 1.

Klagers principale påstand er baseret på medlemmernes personlige løn, den subsidiære på Overenskomstens mindstebetaling. Den principale omfatter efterbetalingskrav på i alt 2.697.537,40 kr. og et differencekrav på 38.167.710,54 kr. Den subsidiære påstand omfatter efterbetalingskrav på i alt 1.957.585,62 kr. og et differencekrav på 27.712.863,39 kr.

5.1.3.2. Indklagede nedlagde efter opmandens afgørelse om afvisning påstande som oprindeligt i skriftvekslingen, dvs. om frifindelse, subsidiært om betaling af et mindre beløb end påstået af klager. Indklagede har efterfølgende som indledning til sin procedure den 12. februar 2024 nedlagt følgende endelige påstand:

Frifindelse mod betaling af 1.446.325,05 kr., subsidiært et af voldgiftsretten fastsat beløb mindre end det, som klager kræver.

5.2. Forklaringer

Følgende har under den mundtlige forhandling afgivet forklaring:

- AD, ohs inspektør, SBJV.
- H, medlem med efterbetalingskrav.
- G, medlem med efterbetalingskrav.
- P, medlem med efterbetalingskrav.
- C, medlem med efterbetalingskrav.
- J, medlem med efterbetalingskrav.
- B, medlem med efterbetalingskrav.
- E, medlem med efterbetalingskrav.
- K, medlem med efterbetalingskrav.
- L, medlem med efterbetalingskrav.
- F, medlem med efterbetalingskrav.
- N, medlem med efterbetalingskrav.
- M, medlem med efterbetalingskrav.
- AC, Itinera.
- A, medlem med efterbetalingskrav.
- D, medlem med efterbetalingskrav.
- Q, medlem med efterbetalingskrav.
- AF, SBJV.
- AG, SBJV.
- AH, arbejdsleder, Pk & Ecd.
- AJ, direktør, Pk & ECD.
- AA, ansat, Pk & Ecd.
- Z, ansat, Pk & Ecd.
- AB, ansat Pk & Ecd.

5.3. Procedure og optagelse til kendelse

Efter bevisførelse og procedure erklærede parterne på forespørgsel, at de havde haft lejlighed til at fremføre, hvad de gerne ville, hvorfor sagen blev optaget til kendelse.

5.4. Afsigelse af kendelse

Da der efter de partsudpegede medlemmers votering ikke blandt disse var enighed om en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske som angivet i arbejdsretslovens § 28, stk. 5, uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer. På grund af sagens omfang og kompleksitet er parterne indforståede med en forlængelse af fristen på 6 uger for afsigelse af kendelse i arbejdsretslovens § 28, stk. 2, med nogle uger.

6. Opmandens bemærkninger – Efterbetalingskravene

6.1. Ansættelsesforholdene

Der er enighed om, at det arbejde, som medlemmerne har udført for Virksomheden, er omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten.

Uenigheden mellem parterne angår i første række, hvor mange timer der er arbejdet og betalt for.

Det er Virksomhedens standpunkt, at medarbejderne er ansat i henhold til Overenskomsten med en personlig timeløn over Overenskomstens mindsteløn, og at medlemmerne har arbejdet og er blevet aflønnet i overensstemmelse med Overenskomsten. For nogle af medlemmernes vedkommende er der fra Virksomheden fremkommet ansættelsesbeviser udformet på den af overenskomtparterne i Bygge- og Anlægsoverenskomsten medtagne formular med angivelse af, at ansættelse sker i henhold til Overenskomsten og med bl.a. startdato og en personlig timeløn over Overenskomstens mindsteløn. Ifølge indklagede er der løbende sket aflønning i overensstemmelse med foreliggende ugesedler ("time-sheets") og lønsedler samt Overenskomsten, som i perioder har været suppleret af overenskomstmæssige arbejdstidsaftaler.

Klagers hovedsynspunkt er, at medlemmerne har arbejdet i mange flere timer end det, som fremgår af ugesedler og lønsedler. Der foreligger ikke arbejdstidsaftaler, som opfylder Overenskomstens krav, og der er ikke arbejdet i henhold til sådanne arbejdstidsaftaler.

Som anført har 15 medlemmer afgivet forklaring under den mundtlige forhandling. 13 af disse har forklaret, at de ved ansættelse fik at vide, at de skulle arbejde 8 timer om dagen mandag til fredag og også arbejde lørdag/i weekenden, 1 (L) har forklaret, at han fik at vide, at den daglige arbejdstid var 7,5 timer, da de kom herop var det 8 timer, 1 (G) har forklaret, at han ikke fik noget at vide om arbejdstid. De har alle forklaret, at de fik at vide, at de ville få samme timeløn for alle timer. Alle bortset fra L har forklaret, at der blev aftalt en timeløn netto i Euro. Timelønnen er aftalt til mellem 12 og 16 Euro og er for nogles vedkommende forhøjet efter nogen tid. L har forklaret, at der blev aftalt en timeløn på 160 kr.

B, som er ansat i Virksomheden, og som på foranledning af denne har afgivet skriftlig erklæring, har forklaret, at der blev aftalt en timeløn på 144 kr. for alle timer, også for timer, som skulle præsteres om lørdagen. Z, som ligeledes har afgivet skriftlig erklæring har forklaret, at der hjemmefra var aftalt 144 kr. pr. time.

6.2. De individuelle krav

Klager har opgjort medlemmernes efterbetalingskrav således:

NAVN	MÅNEDER	TIMER	KRAV PRINCIPALT	KRAV SUBSIDLÆRT
A	8,3	1486,60	135.486,23 kr.	108.861,91 kr.
B	9,0	2041,10	211.372,92 kr.	174.824,35 kr.
C	7,1	1668,75	147.749,41 kr.	122.595,68 kr.
D	4,0	967,40	87.006,36 kr.	41.449,97 kr.
E	13,8	2918,45	228.634,51 kr.	68.680,21 kr.
F	17,0	3997,10	387.658,78 kr.	322.455,44 kr.
G	8,5	1870,30	185.707,15 kr.	153.531,22 kr.
H	5,0	1291,00	102.638,72 kr.	83.011,42 kr.
J	19,2	4772,90	384.472,09 kr.	260.852,32 kr.
K	2,2	532,50	70.687,90 kr.	65.543,67 kr.
L	7,8	1786,50	56.457,23 kr.	0 kr.
M	3,2	693,00	82.021,41 kr.	60.677,87 kr.

N	9,6	2105,80	173.945,34 kr.	136.290,64 kr.
O	13,7	2838,80	240.122,19 kr.	194.100,03 kr.
P	6,6	1463,90	123.438,78 kr.	101.281,48 kr.
Q	3,1	738,00	80.134,38 kr.	62.574,41 kr.
I ALT	138,05			

6.3. Den præsterede arbejdsmængde

6.3.1. Klagers opgørelse af arbejdstid for hvert enkelt medlem for hver enkelt dag

Klager har for hver enkelt medarbejder for hver enkelt arbejdsdag indtastet det antal timer, som den pågældende ifølge klager må anses at have arbejdet og skal aflønnes for.

Grundlaget herfor har i første række været medlemmernes egne kalenderoptegnelser og portdata. Hvad portdata angår, lægges det efter medarbejderforklaringer herom, som ikke er imødegået af den forklaring, som er afgivet af AF, SBJV, til grund, at det ved ansættelse ikke har været ualmindeligt, at adgang til at arbejde på pladsen til at begynde med kan være sket ved brug af et gæstekort og derefter ved brug af et personligt adgangskort, og at registrering af vedkommende person kun er sket ved brug personligt adgangskort. For at få et personligt adgangskort skulle vedkommende deltage i et sikkerhedskursus på pladsen, og det kunne undertiden ikke lade sig gøre allerede første dag på pladsen.

Til illustration af den fremgangsmåde, som klager har anvendt for hvert enkelt medlem for hver enkelt arbejdsdag fremdrages det, som er oplyst om de tre førstnævnte medlemmers første og sidste arbejdsdag:

- A:

Ifølge ansættelsesbevis (bilag H s. 20) var han ansat fra den 25. maj 2021. Ifølge Virksomhedens ugeseddel ("Time Sheet") var han fraværende den 25. maj og arbejdede 7,5 timer den 26. og 27. maj, begge dage 07:00-15:00 med "Break" 12:00-12:30 (bilag 15.1 s. 16). Ifølge hans egne kalendernotater arbejdede han 9 timer den 25., 26. og 27. maj 2021 (bilag H s. 46). Der foreligger portdata fra den 27. maj: ind 06:36, ud 12:03, ind 12:58, ud 17:21 (bilag H s. 22). Medlemmet har forklaret, at han den 26. maj var på kursus på pladsen og efter kurset lavede støbearbejde. På denne baggrund har klager angivet medlemmet som havende første arbejdsdag den 27. maj 2021 med 9 timer (bilag H s. 3, Nyt bilag H1 s. 3).

Ifølge Virksomhedens ugeseddel havde han sidste arbejdsdag den 25. februar 2022, 7 timer, 07:00-15:00 med pause 12:00-13:00 (bilag H s. 115, bilag 15.1 s. 62). Ifølge hans egne kalendernotater arbejdede han den dag 8 timer (bilag H s. 81). Ifølge portdata mødte han ind 06:40/06:57 og passerede ud 11:58. På denne baggrund har klager angivet medlemmet som havende sidste arbejdsdag den 25. februar 2022 med 5 timer (bilag H s. 9, Nyt bilag H1 s. 9).

- B:

Ifølge Virksomhedens ugeseddel var hans første arbejdsdag den 7. januar 2021 07:00-15:00 med pause 12:00-12:30, den 8. januar arbejde han 07:00-14:30 med en halv times pause (bilag 15.2 s. 15). Der foreligger en lønseddel med 4.-25. januar 2021 som lønperiode med optjening af 1,54 feriedage svarende til 22 dages ansættelse (bilag 15.2 s. 12). Ifølge hans egne kalendernotater arbejdede han både den 6. og 7. januar 8 timer, fra 07:00 til 16:00 med pause 12:00-13:00 (bilag J s. 55). Der foreligger portdata fra den 7. januar, ind 06:44, ud 16:51 (bilag J s. 20). Der er ingen portdata fra den 8. januar. Han har under sagen forklaret, at han normalt arbejdede 7-16 med pause 12-13, og at der var nogle dage, hvor adgangssystemet var nede, så de ikke kunne passere med deres navneskilt. På denne baggrund har klager angivet medlemmet som havende første arbejdsdag den 6. januar 2021 med 8 timer (bilag J s. 1).

Ifølge Virksomhedens ugeseddel havde han sidste arbejdsdag den 25. februar 2022 07:00-15:00 med pause 12:00-13:00 (bilag 15.2 s. 83). Ifølge hans egne kalendernotater arbejdede han både den 25. og 26. februar 8 timer 07:00-16:00 med pause 12:00-13:00 (bilag J s. 108). Sidste portdata er fra den 25. februar 2022, ind 06:49, ud 16:19. På denne baggrund har klager angivet medlemmet som havende sidste arbejdsdag den 25. februar med 8 timer (bilag J s. 9).

- C:

Ifølge ansættelsesbevis blev han ansat fra den 17. januar 2022 (bilag K s. 12). Ifølge Virksomhedens ugesedler var første arbejdsdag den 26. januar 07:00-15:00 med pause 12:00-12:30 (bilag 15.3 s. 18). Første indberetning til FerieKonto er foretaget den 1. april 2022 for lønperioden 26-02-2022 – 25-03-2022 med 4,79 feriedage (bilag 15.3 s. 4), som ifølge lønsedlen for perioden (bilag 15.3 s. 10) omfatter optjente feriedage fra

ansættelse til den 25. marts, dvs. 2 måneder og 9 dage. Han har forklaret, at han startede den 19. januar. Der foreligger portdata fra den 20. januar, ind 06:38/06:58, ud 12:02, ind 12:55, ud 16/04/16:23 (bilag K s. 14). På denne baggrund har klager angivet medlemmet som havende første arbejdsdag den 20. januar med 8 timer.

Ifølge Virksomhedens ugeseddel havde han sidste arbejdsdag den 15. november 2022 (bilag 15.3 s. 71) 07:00-15:30 med pause 12:00-13:00. Der foreligger portdata for den dag, ind 05:42/05:57, ud 11:03, ind 11:58, ud 14:22/14:35 (bilag K s. 38). På denne baggrund har klager angivet medlemmet som havende sidste arbejdsdag den 15. november 2022 med 6 timer (bilag K s. 6).

6.3.2. Ugesedler, kalenderoptegnelser og portdata

Som nævnt er det indklagedes opfattelse, at der er arbejdet, som det fremgår af Virksomhedens ugesedler, mens klager er af den opfattelse, at der er arbejdet mange flere timer, sådan som det fremgår af medlemmernes egne kalenderoptegnelser og portdata. Subsidiært er det klagers opfattelse, at ugesedler og lønsedler er konstruerede og ikke kan lægges til grund – der er arbejdet mange flere timer.

For timelønnede medarbejdere må det anses for både naturligt og sædvanligt med daglige **kalenderoptegnelser** over antal arbejdstimer. Hvilken bevisværdi, der kan tillægges ensidige kalenderoptegnelser, afhænger af de konkrete omstændigheder, herunder om det kan lægges til grund, at de faktisk er ført dag for dag som arbejdet er udført. Det er også af betydning, hvad de er oppe imod eller understøttes af. Foreligger der ugesedler, som medarbejderen har udfyldt og underskrevet, vil oplysninger heri i almindelighed være afgørende. Stemmer kalenderoptegnelser med portdata, kan det få afgørende betydning.

Virksomhedens ugesedler er en engelsksproget formular udarbejdet af SBJV med rubrikker for bl.a.:

- Company
- Full Name [på medarbejder – for det meste maskinskrevet]
- Week No.
- To be filled out by employee: Date, Weekday, Activity, Start, End, Break HR
[rubrik for alle alle ugens syv dage Monday-Sunday]
- Date Signature Employee

- Date Signature SBJV Site Manager

Om udfyldelse og underskrivelse af ugesedler for medlemmerne er der afgivet modstridende forklaringer af medlemmerne og Virksomhedens ledelse.

Nogle medlemmer har forklaret, at de kun har set udfyldte ugesedler og kun har skrevet under på ikke udfyldte. Andre har forklaret, at de aldrig har set de ugesedler, som Virksomhedens har lagt frem, og at det er ikke deres underskrift. Der er i det følgende afsnit nærmere redegjort for de enkelte medlemmers forhold.

Et enkelt medlem, G, har forklaret, at han har underskrevet ugesedlerne blanke, fordi han blev bedt om det. Han forstod ikke, hvad der stod, og havde tillid til, at de ville blive udfyldt, som de skulle. Han tog et foto på et tidspunkt, hvor ingen så det, af en ikke-udfyldt, underskrevet ugeseddel, fordi han ville spørge 3F, hvad der stod.

De 14 medlemmer, som ifølge deres forklaring blev ansat med en timeløn mellem 12 og 16 Euro netto for alle timer, har i øvrigt forklaret, at de kontrollerede, at de fik løn for alle timer som aftalt, ved at dividere timerne efter egne optegnelser op i det udbetalte beløb.

AH, Virksomhedens Site Manager, har forklaret, at det er en af hans opgaver at sikre, at der bliver lavet ugesedler. På deres kontor er der et rum med blanketter, hvor udfyldelse kan ske. Medarbejderne kommer hver uge for at udfylde og underskrive ugesedler. Nogle udfylder selv, andre får bistand. Medarbejderne kan gå lige ind, tage et skema og udfylde det. Når han eller andre på kontoret udfylder sammen med medarbejderen, kontrollerer de, at timetallet er rigtigt. Han har absolut aldrig bedt nogen om at skrive under på en blank blanket eller på en blanket, han har udfyldt på egen hånd. Det er en del af processen, at den ansatte skal skrive under, og det, den ansatte skal skrive under på, er det reelle antal timer. De kontrollerer timetal med egne data og ved uoverensstemmelse afstemmer de med medarbejderen. Alle kan gå ind i rummet med blanketter og skrive under på en blank – det, at der er taget foto af en blank med underskrift viser ond tro.

AJ, Virksomhedens direktør, har forklaret, at han ikke har sin daglige gang på pladsen. Ugesedlerne er meget vigtige, de skal sendes til SBJV for løntjek og bruges som grundlag for fakturering. Han kan ikke genkende, at der skulle blive skrevet under på blanke sedler. Han

synes, at det er mærkeligt at gå ind i et rum og fotografere en blank ugeseddel med underskrift, det virker på ham som planlagt.

Virksomhedens medarbejder, AA, har forklaret, at han nu er supervisor, men arbejdede som arbejdsmand på pladsen fra januar 2021 til november/december 2022. Han arbejdede mandag-fredag 07:00-15:30 med en times pause. Det er sket, at han er blevet på pladsen efter arbejde for at bruge faciliteterne. Han havde nogle gange overarbejde om lørdagen, og det har han fået betalt. Hans timeløn var 170 kr. Han har selv udfyldt ugesedlerne, i starten med ledelsens bistand. Når ugen var slut, tog han sin kalender med op på kontoret og fik tallene skrevet over i ugesedlen. I halvfems procent af tilfældene er det ham, som har skrevet tallene på ugesedlen. Han er aldrig blevet bedt om at skrive under på blanke ugesedler. Han fik betaling efter timerne i ugesedlerne og er enig i de timer, der kom til at stå.

Virksomhedens medarbejder, Z, har forklaret, at han arbejder mandag-fredag 7-16 med en times pause, lørdag 4½ time med betaling for 5 timer. Der går altid op imod en lille time med at få samlet alle for at køre hjem. Det var aftalt hjemmefra, at han skulle have 144 kr. i timen. Han har skrevet under på en skifteholdsaf tale for at tjene flere penge. Han ved ikke, hvordan skiftehold giver flere penge. Han går en gang om ugen op på kontoret for at få udfyldt ugesedlen med hjælp fra AH eller en anden på kontoret. Han er ikke blevet bedt om at udfylde tomme sedler. Han er enig i de timer, som bliver skrevet.

Virksomhedens medarbejder, AB, har forklaret, at han arbejder 45 timer om ugen, 7-16 mandag til fredag og 7-12 lørdag incl. ½ times pause. Han kører minibussen og må vente på de øvrige, før han kan køre hjem, og det går der en time eller mere med. Der er aftalt en timeløn på 144 kr. for alle timer, også for timer om lørdagen. Hver uge går han op på kontoret for at skrive under på en ugeseddel. Ugesedlen er udfyldt af kontoret, han tjekker, at tallene er rigtige, og er de det, skriver han under. Han er aldrig blevet bedt om at skrive under på blanke ugesedler.

Der er foreliggende **portdata** for følgende 11 medlemmer:

- A (bilag H)
- B (bilag J)
- C (bilag K)
- D (bilag L)

- E (bilag M)
- F (bilag N)
- G (bilag O)
- H (bilag P)
- O (bilag V – for en del af ansættelsestiden)
- P (bilag W)
- Q (bilag X)

Om **portdata** har AF, SBJV, forklaret, at det er SBJV, som står for adgangskontrol til pladsen og dermed for portdata. Systemet er en sikkerhedsforanstaltning, så det til enhver tid vides, hvor mange der er på pladsen. Det er ikke et system til registrering af arbejdstid.

AG, SBJV, har forklaret, at portdata nu slettes efter fire uger. Det var noget, SBJV indførte i efteråret 2023.

Virksomhedens leder på pladsen, AH, har om uoverensstemmelser mellem ugesedler og portdata forklaret, at det kan skyldes ophold på pladsen i andet øjemed end arbejde, idet medarbejderne på pladsen kan gøre brug af bl.a. omklædningsrum, vaskemaskine, tørretumbler og bedefaciliteter.

På denne baggrund bemærker opmanden om Virksomhedens ugesedler og portdata:

Indklagede har ret i, at portdata ikke udgør dokumentation for den effektive arbejdstid. Der er imidlertid efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at medarbejderne har opholdt sig på pladsen i noget videre nævneværdigt omfang end, hvad udførelsen af arbejde har nødvendiggjort. Portdata kan derfor anses for dokumentation for ind- og udpassage til og fra arbejde, som giver et pålideligt grundlag for antagelse af arbejdstid den pågældende dag under hensyn til på den ene side gang- og omklædningstid samt ventetid ved fællestransport mv. og på den anden side andre begivenhedsnære oplysninger, ugesedler, de ansattes egne kalenderoptegnelser og forklaringer mv. I sagen er der så betydelige forskelle mellem Virksomhedens ugesedler og portdata, at dette sammenholdt med de afgivne forklaringer, det visuelle indtryk af de fremlagte ugesedler og andre dokumenter med underskrifter og bevisførelsen i øvrigt fører til, at portdata ved fastlæggelse af medarbejdernes arbejdsmængde må lægges til grund fremfor Virksomhedens ugesedler, medmindre disses indhold understøttes på anden måde.

6.3.3. De enkelte medlemmers arbejdsmængde

6.3.3.1. A

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag H s. 46-81) og portdata (bilag H s. 22-34).

Medlemmet har forklaret, at han havde en kalender med hjemmefra og til at begynde med skrev timerne ned i den. Da han fik en 3F-kalender brugte han den og førte timerne for den forgangne tid over i den. Der var aftalt en løn på 12 Euro netto i timen, og den løn fik han for alle timer, han havde i kalenderen. Han har aldrig skrevet under på ugesedler. Det er ikke hans underskrift på de fremlagte ugesedler, som han ikke tidligere har set.

Af hans kalenderoptegnelser fremgår, at tallene ud for den 13.-17. juli 2021 (bilag H s. 53) tilsyneladende først har været skrevet med sædvanlig skrift, derefter krydset over med tilføjelse af et ”NO”, for så at blive skrevet ovenover med tyk skrift med tilføjelse af et ”SI” med tyk skrift. Han kan ikke huske baggrunden. Klagers indtastning for de pågældende dage (bilag H s. 4) har solid baggrund i portdata for de pågældende dage (bilag H s. 23).

Der er heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med dette forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.2. B

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag J s. 55-108) og portdata (bilag J s. 20-40).

Medlemmet har forklaret, at han dag for dag, nogle gange for flere ad én gang, har skrevet timerne ind i sin kalender – startende i 2021 med ”Gennaio 6 Mercoledì” [onsdag den 6. januar]. Han har kun set og skrevet under på udfyldte ugesedler. Han kontrollerede sin løn ved at dividere sit timetal op i det beløb, som blev indsat på hans bankkonto. Det var aftalt, at han skulle have 13 Euro netto for alle timer, og han har for alle timer fået det, der var aftalt.

Det fremgår af en af indklagede fremlagt WhatsApp-korrespondance mellem medlemmet og AH, at medlemmet den 3. august 2021 kl. 06:24 meddelte, at han ikke kom på arbejde, da han var dårlig (bilag 12). Indklagede har spurgt medlemmet, hvorfor det i kalenderen for den dag står, at han arbejdede 7-12 og 13-16 (bilag J s. 83). Medlemmet har svaret, at han havde fået at vide, at ville blive betalt for dagen, og det var sådan, at hans normale dag var. Klager har i den forbindelse henvist til, at det af lønsedlen for perioden (bilag J s.47), ses, at der ikke er betalt sygeløn trods Overenskomstens § 55, stk.3, og at det i Virksomhedens ugeseddel for den pågældende uge (bilag 15.2 s. 50) er angivet, at medlemmet arbejdede 07:00-15:00 med pause 12:00-12:30.

Der er ikke herved og heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med dette forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.3. C

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag K s. 46-61) og portdata (bilag K s. 14-38).

Medlemmet har forklaret, at han dagligt på sin mobiltelefon har indtastet arbejdstimetallet på en app, Stipendio, fra og med den 19. januar 2022 (bilag K s. 48). Ved udskrift påføres udskriftsdatoen. Han har skrevet under på udfyldte ugesedler. Han har sagt til AH, hvor mange timer han har arbejdet. Det var aftalt, at han skulle have 14 Euro netto pr. arbejdstime. Hans app udregner måned for måned det samlede antal arbejdstimer, "Non pagata Pausa"-timer, antal dage med "Assenze", "Vacanze" og "Congedo per malattia" og den samlede løn – for 1.-25. februar 2022 således 2.394 Euro for 171 timer (bilag K s. 47). Han kontrollerede, at det beløb, som han fik indsat på sin bankkonto, svarede til det, som var aftalt. Han har fået den aftalte løn for alle timer i kalendersystemet.

Der er heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med dette forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.4. D

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag L s. 34-48) og portdata (bilag L s. 23-33).

Medlemmet har forklaret, at han dagligt har indtastet start- og sluttidspunkt på sin telefon i en app, som automatisk fratrækker 1 time til pause, så skærmbilledet for f.eks. den 29. oktober 2021 ser således ud: ”29(Ven) [figur] 07:00 – 16:00 8:00” (bilag L s. 34). App’en er indstillet til at foretage en sammentælling fra den 26. i en måned til den 25. i den næste, f.eks. som efter den 25. november 2021 med ”Totale hore lavorate 204h” (bilag L s. 36). Det blev aftalt, at han skulle have 16 Euro netto i timen, og han kontrollerede sin løn ved at sammenholde bankoverførselsbeløbet med det antal timer, som han havde skrevet ind i app’en. Han har først for 2 dage siden set de ugesedler, som Virksomheden har fremlagt – det er ikke hans underskrift. Han kendte til ugesedler fra tidligere arbejdspladser i Danmark, men havde tillid til, at det gik rigtigt til. Han sagde imidlertid op, da han ikke fik lønsedler.

Der er heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med dette forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.5. E

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag M s. 22-34) og portdata (bilag M s. 35-64).

Medlemmet har forklaret, at han blev ansat med 13,50 Euro netto i timen for alle timer, senere blev det forhøjet til 14,00 Euro i timen. Han har dag for dag i hånden nedskrevet sin arbejdstid. Han har hver anden/tredje måned underskrevet udfyldte ugesedler. Han har kontrolleret, at han fik, hvad han skulle have, ved at dividere sit timetal op i det beløb, han fik indsat på sin bankkonto. Han har løbende fået den aftalte løn for alle sine timer. Indklagede har henvist til, at medlemmet på Whats.App den 1. februar 2021 og 9. marts 2021 med besked til AH har meldt sig syg (bilag 12 s. 2 og 4) – alligevel har han anført i sin kalender, at han var på arbejde (bilag M s. 27 og 28). Der er ingen portdataregistrering for disse dage (bilag M s. 35 og 36) – i klagers oprindelige opgørelse indgår ikke timer den 1. februar 2021 (bilag M s. 1), men den

9. marts 2021 (bilag M s. 9). Klager har oplyst i replikken, at medlemmet havde misforstået reglerne om sygeløn og derfor skrevet timer på; de er ikke medtaget i den reviderede opgørelse, bilag M1.

Der foreligger således en divergens vedrørende en enkelt dag (9 timer), men der ikke herved og heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med disse forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.6. F

Klager har indtastet timer på baggrund af portdata fra den 5. januar 2021 til den 21. januar 2023 (bilag N s. 29-77).

En opstilling for de første uger i januar 2021 af Virksomhedens ugesedler (bilag 15.6 s. 15-17), portdata (bilag N s. 29) og klagers indtastning af timer (bilag N s. 1) viser følgende:

DAG	UGESEDDER	PORTDATA	INDTASTET
5	-	09:40-12:09 12:59-16:23	6
6	07:00-15:00 Pause 12:00-12:30	06:31-12:07 12:56-16:22	8
7	07:00-15:00 Pause 12:00-12:30	06:27-16:44	8
8	07:00-14:30 Pause 12:00-12:30	06:30-16:28	8
11	07:00-15:00 Pause 12:00-12:30	06:28-16:21	8
12	07:00-15:00 Pause 12:00-12:30	Ud 16:46	8
13	07:00-15:00 Pause 12:00-12:30	06:31-16:19	8
14	07:00-15:00 Pause 12:00-12:30	06:35-16:26	8
15	07:00-14:30 Pause 12:00-12:30	06:33-16:18	8
18	Assente [fraværende]	06:29-16:31	8

19	07:00-15:00 Pause 12:00-12:30	06:24-16:27	8
20	07:00-15:00 Pause 12:00-12:30	06:28-16:28	8
21	07:00-11:00	06:30-16:31	8
22	07:00-14:30 Pause 12:00-12:30	06:24-16:24	8
23	-	06:30-16:28	9

Medlemmet har forklaret, at han arbejdede første dag på pladsen den 5. januar 2021, at det ikke er hans underskrift på ugesedlerne, og at han ikke var fraværende den 18. januar 2021 – han har haft 5 fraværsdage på 3 år. Medlemmet har endvidere forklaret, at han til at begynde med fik 12,50 Euro i timen, det blev senere forhøjet til 13,00 Euro i timen. Beløbet var efter skat.

Det er ikke under sagen problematiseret, at der for den 5. januar 2021 er indtastet 6 og ikke 5 timer – indtastningen af timer ellers må anses for at have solidt grundlag i portdata og det, som i øvrigt er fremkommet under sagen om arbejdsmønstret i Virksomheden. Der er heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejds mængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med dette forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.7. G

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag O s. 55-86, tillæg bilag O) og portdata (bilag O s. 24-42).

Medlemmet har forklaret, at han arbejdede 8-10 timer om dagen mandag til lørdag. Det var aftalt, at han skulle have 12 Euro netto i timen, det blev fra 2022 16 Euro i timen, plus 500 Euro om måneden i madpenge, det blev senere til 600 Euro om måneden. Han skrev hver dag efter arbejde timerne ind på sin telefon. Efter at han blev medlem hos 3F i foråret 2021, overførte han timerne til en 3F-kalender fra telefonen. Det daglige timetal i kalenderen er fratrukket en times pause hver dag.

Han gik en gang om ugen op på kontoret og fortalte AH eller bogholderen, hvor mange timer han havde arbejdet. Han dividerede sit timetal op i det beløb, der blev indsat på hans bankkonto.

Hvis ikke det stemte, gik han op til AH, og så blev det ordnet. Han har fået det, der var aftalt, for alle timer, som han har arbejdet og skrevet i sin kalender.

Han har underskrevet ugesedler blanke, fordi han blev bedt om det. Han forstod ikke, hvad der stod, og havde tillid til, at de blanke blanketter ville blive udfyldt, som de skulle. Han tog, uden at nogen så det, et foto af en blank med underskrift (bilag O s. 87), fordi han ville spørge 3F, hvad der stod.

Han fik ingen lønsedler, mens han arbejdede på pladsen. De kom først i hans e-boks, efter at han var stoppet på pladsen. Han forstod dem ikke.

Han har forklaret, at hans første arbejdsdag på pladsen var den 18. maj 2021, hvor han kom ind og ud på gæstekort. Den 19. maj 2021 kom han ind på gæstekort og ud på sit eget kort, som han fik den dag. Han har i sin kalender for begge dage anført, at han arbejdede 8 timer, 7-12, 13-16 (bilag O s. 56). Første portdata-registrering er den 19. maj 2021 16:19 ud (bilag O s. 24). I Virksomhedens ugeseddel er første arbejdsdag registreret som den 19. maj 2021 09:00-15:00 med pause 12:00-12:30 (bilag 15.7 s. 12). Klager har ikke indtastet timer for den 18. maj og indtastet 8 timer for den 19. maj.

Der er heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med dette forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.8. H

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag P s. 31-39) og portdata (bilag P s. 13-30).

Medlemmet har forklaret, at det blev aftalt, at han skulle have 13,00 Euro netto for alle timer, også for timer i weekenden, samt kostpenge, 12,50 Euro pr. dag i Danmark. Hans timeløn blev efter et par måneder forhøjet til 14,00 Euro, senere til 15,00 Euro. Kostpengene blev forhøjet til 15 Euro pr. dag.

Han anvendte en applikation på sin telefon og indtastede timerne dag for dag. Applikationen indarbejder automatisk 1 times frokostpause 12-13, også lørdag. Han kendte ikke til regel om arbejdsgiverbetalt pause lørdag. Han arbejdede næsten alle lørdage

Han gik en gang om ugen op på kontoret og fortalte H eller bogholderen, hvor mange timer han havde arbejdet. Han har ikke skrevet på ugesedler, det er ikke hans underskrift på de fremlagte ugesedler. Han kontrollerede, at han fik løn for alle timer ved at dividere timetallet op i beløb indsat på bankkonto. Han har fået det, som var aftalt, for alle timer.

Han fik ingen lønsedler, mens han arbejdede på pladsen. Efter at være vendt hjem til Italien bad han skriftligt om lønsedler, men fik dem aldrig. De er først kommet frem under sagen

For lørdag den 15. januar 2022 har medlemmet på sin telefon registreret ” 07:00 – 16:00 8:00” (bilag P s. 32). Han har forklaret, at der den lørdag er holdt en times pause. Virksomhedens ugesedler angiver som hans første arbejdsdag den 26. januar 2022 (bilag 15.8 s. 37). Der foreligger portdata fra den 20. januar 2022 og for den 21., 22. og 24. januar 2022. Klager har for den 15. indtastet 9 arbejdstimer. For lørdag den 29. januar 2022 viser hans telefon arbejde ”7/14” (bilag P s. 31). Ifølge Virksomhedens ugeseddel arbejdede han ikke den dag (bilag 15.8 s. 37). Medlemmet har forklaret, at han arbejdede den lørdag, og at der ikke var pause. Portdata viser, at han mødte ind 06:39 og tjekkede ud 13:07 (bilag P s. 14). Klager har for den dag indtastet 7 arbejdstimer.

Der ses ikke herved og heller ikke i øvrigt at være fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med disse forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.9. J

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag Q s. 46-121).

Medlemmet har forklaret, at han skulle have 13,50 Euro netto i timen, også for timer i weekenden. Det blev senere forhøjet til 15,00 Euro i timen. Han har ført kalender over antal timer dag for dag. Han har sagt til AH eller bogholderen, hvor mange timer han havde arbejdet,

og han har skrevet under på udfyldte ugesedler. Han er gået ud fra, at de blev rigtigt udfyldt. Han fik den aftalte løn for alle sine timer. Han kontrollerede det ved at dividere timetallet op i det beløb, der blev indsat på hans bankkonto. Der har været fejl, som han har talt med AH om og fået rettet. Han arbejdede 200 timer om måneden, nogle gange mere.

Der er fremlagt en aftale om varierende ugentlig arbejdstid dateret den 20. marts 2023 med hans underskrift (bilag 2B s. 1). Det er ham, som har underskrevet aftalen, som er på dansk og engelsk (bilag 2B s. 3 og 6), men han forstår ikke, hvad der står i den. Det er også ham, som har skrevet under den 20. marts 2023 på, at han "will accede to" aftalen, men han forstår ikke, hvad der står. Han har arbejdet efter planer med 48 timers ugentligt arbejde enten om dagen med start kl. 7 eller om aftenen med start kl. 16 (bilag 2B s. 8, bilag 15.9 s. 181).

Rigtigheden af dag-til-dag kalenderføring understøttes af egeninteressen i løbende at kunne følge, at han blev vederlagt for det præsterede antal timer. Rigtigheden af dag-til-dag kalenderføring understøttes endvidere af de kalendertyper, medlemmet har anvendt – fra maj 2021 og året ud en 3F 2021-kalender (bilag Q s. 46-73), de tre første måneder i 2022 to ternede A-4 sider med de enkelte arbejdsdages oplysninger nedskrevet i små håndlavede kasser (s. 74-75), resten af 2022 en 3F 2022-kalender (s. 76-108), i 2023 en elektronisk kalender (s. 109-112, 114-121).

Rigtigheden af de kalenderførte timetal understøttes af, at medlemmets kalenderoptegnelser om arbejdstid stemmer godt overens med, hvad der foreligger oplyst om, hvordan der faktisk blev arbejdet i Virksomheden – der er ikke noget der stikker ud. Den understøttes også af, at der er samme type forskel mellem hans kalenderoptegnelser og Virksomhedens ugesedler, som ses hos øvrige, hvis oplysninger understøttes af portdata. Der er heller ikke peget på forhold, som peger i retning af, at kalenderoptegnelserne er utroværdige. På konkrete spørgsmål om kalendertilførsler er der givet rimelige svar.

Indtastning af medlemmets kalenderførte timer har imidlertid ikke portdata at støtte sig til. Der er således en noget større usikkerhed, end hvis det havde været tilfældet, men under hensyn til de nævnte omstændigheder er usikkerheden dog ikke større, end at det findes forsvarligt med dette – væsentlige – forbehold at lægge klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet dag for dag har præsteret, til grund.

6.3.3.10. K

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets efterfølgende kalenderoptegnelser (bilag R s. 15-28).

Medlemmet har forklaret, at han skulle arbejde 8 timer om dagen mandag til lørdag. Efter at han var set an på pladsen, blev det aftalt, at han skulle have 15,00 Euro i timen plus 15,00 Euro i madpenge pr. dag. Han startede den 25. april 2023 og sluttede den 25. august 2023.

Medlemmet har først i går set lønsedler (fremlagt i bilag 15.10). Under ansættelsen modtog han runde beløb, den 3. juli 2023 således en bankoverførsel på 4.000 Euro. Med fradrag af madpenge er det med den aftalte timeløn betaling for godt 200 timer.

Han har skrevet under på en arbejdsplan (bilag 20). Han forstod ikke teksten, men de arbejdede mandag-lørdag enten dag eller aften. De mødte op om mandagen og fik så at vide, hvilket skift de skulle arbejde på. Han startede med at arbejde om dagen, derefter arbejdede han i en hel måned på aftenholdet, de vidste aldrig helt, hvad de ville blive sat til.

Ifølge Virksomhedens ugesedler (bilag 15.10) har han arbejdet

- enten 16:00-00:30 mandag-fredag med pause 20:00-21:00 og lørdag 16:00-00:00 med pause 20:00-21:00, nogle lørdage 16:00-21:00,
- eller 07:00-15:30 mandag-fredag med pause 12:00-13:00 og 07:00-12:00 lørdag, nogle lørdage 07:00-15:00 med pause 12:00-13:00.

Medlemmet har forklaret, at det var sådan, at han arbejdede. Han har udfyldt en 3F-kalender med arbejdstid dag for dag efter at have forladt Virksomheden. Han har prøvet så godt som muligt at genskabe fra hukommelsen. Den fremlagte kalender (bilag R s. 15-28) er udfyldt fra den 24. maj 2023 og til den 25. august 2023, 62 arbejdsdage i alt, 25 på dagskift (7-15:30 de første tre lørdage), 37 på aftenskift (16-00:30, lørdag 12-17).

Ifølge Virksomhedens ugesedler havde han første arbejdsdag den 26. april 2023 og sidste arbejdsdag den 25. august 2023, 78 arbejdsdage i alt, 42 på dagskift, 36 på aftenskift.

Der foreligger et ansættelsesbevis, hvorefter han blev ansat med 25. april 2023 som første arbejdsdag (bilag R s. 11). Der mangler kalenderoplysninger for den første måned.

Klager har alene tastet arbejdstid ind for de dage, hvorom der foreligger kalenderoptegnelser.

Efter det således oplyste findes det ubetænkeligt at lægge til grund, at medlemmet i hvert fald har arbejdet i det omfang, som er indtastet af klager.

6.3.3.11. L

Med klageskriftet fulgte en indtastning, som efter det oplyste var foretaget på grundlag af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag S s. 33-41). Af denne indtastning fremgår bl.a., at medlemmet ikke havde timer i følgende perioder:

- 30. maj – 15. juni 2022,
- 26. oktober – 13. november 2022,
- 15. december 2022 – 4. januar 2023.

I de med svarskriftets bilag 15.11 medtagne ugesedler fremgår følgende perioder uden arbejdstimer:

- 30. maj – 17. juni 2022,
- 10. august – 22. august 2022,
- 22. december 2022 – 4. januar 2023,
- 19. januar – 28. januar 2023.

Med svarskriftet fremsendte indklagede bilag 12, hvoraf fremgår oplysninger om en flybillet til medlemmet med afgang fra København den 9. august 2022 kl. 20:50, ankomst Bukarest den 10. august kl. 00:15, afgang Bukarest den 22. august 2022 kl. 12:45, ankomst København kl. 14:20.

På den baggrund hedder det i klagers replik:

”Medlemmet L, der fremgår af bilag S, erkender dog, at kalenderen er genskabt ud fra hukommelse. Det kan derfor betyde, at der i en periode er krævet for mange timer, men i andre ikke er krævet tilstrækkeligt. Som eksempel havde medlemmet næsten ikke krævet timer i okt/nov. Efter Indklagedes fremlæggelse af svarskriftet har Klager tilpasset beregningen, så der ikke er krævet timer for den periode, hvor der var fremlagt flybilletter. Til gengæld har Klager krævet timer

jf. de fremlagte ugesedler i de perioder, hvor medlemmet ikke selv havde noteret timer i sin kalender.”

I den nye indtastning i bilag S1 er perioderne uden arbejdstimer:

- 30. maj – 15. juni 2022,
- 10. august – 22. august 2022,
- 22. december – 4. januar 2023,
- 19. – 21. januar 2023.

Denne ændring sammen med en del andre, som tilsvarende synes at være sket ud fra angivelserne i ugesedlerne, har indebåret, at kravet om skyldig løn i bilag S på 33.265,28 kr. i bilag S1 er beregnet til 40.144,23 kr.

Medlemmet har forklaret, at han som angivet i ansættelsesbevis underskrevet 11. maj 2022 blev ansat pr. 12. maj 2022 med en timeløn på 144 kr. (bilag S s. 21). Efter at han havde været i København og fået CPR-nr. blev der senere samme dag indgået en ny ansættelsesaftale med en timeløn på 160 kr. (bilag S s. 23). Medlemmet har endvidere forklaret, at han har underskrevet nogle blanke ugesedler. De ugesedler, som Virksomheden har fremlagt, er ikke underskrevet af ham. Der gik mere end 8 måneder, før han fik lønsedler. Han skrev hver dag timerne ned.

På denne baggrund er det opmandens bedømmelse, at der ikke tilvejebragt et forsvarligt grundlag, som gør det muligt at fastlægge, hvad dette medlem i sin ansættelsesperiode faktisk har udført af arbejde. Klager kan herefter ikke få medhold i krav om efterbetaling til dette medlem.

6.3.3.12. M

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag T s. 15-32).

Klager har forklaret, at han blev ansat med en timeløn på 12 Euro netto for alle timer. Han skulle arbejde 8 timer om dagen mandag-lørdag. Han arbejdede under hele sin ansættelse enten 7-16, til sidst 7-15:30, eller 16-00:30, til sidst dog 12-17 lørdag. Han har hver dag noteret den nøjagtige arbejdstid. Han har skrevet under på arbejdstidsskemaet vedhæftet teksten ”I, M, will accede to the local agreement ...” (sagens bilag 21), men ikke på selve tekstsiden – det er ikke

hans underskrift på den side. Han modtog ikke lønsedler under ansættelsen – han har først set lønsedlerne i går. Han fik beløb indsat på sin bankkonto, bl.a. 2.000 Euro den 17. maj 2023 og 1.400 Euro den 2. juni 2023 (bilag T s. 33).

Virksomheden har med bilag 15.12 fremlagt ugesedler og lønsedler. Der er ikke under sagen stillet spørgsmål til, hvad der måtte være af forskelle mellem ugesedlerne og medlemmets kalender. Medlemmets kalender er i god overensstemmelse med det, der i øvrigt er oplyst om Virksomhedens arbejdstider. Der er samme type forskel mellem hans kalenderoptegnelser og Virksomhedens ugesedler, som ses hos øvrige, hvis oplysninger understøttes af portdata. Der er ikke stillet spørgsmål til forklaringen om arbejde 7-16, til sidst 7-15:30.

På den baggrund, og når henses til det, som i øvrigt er fremkommet om Virksomhedens ugesedler og disses medarbejderunderskrifter, findes det ubetænkeligt at lægge til grund, at medlemmets kalenderangivelser er udtryk for, hvorledes han i alt væsentligt – og med forbehold for den usikkerhed, der knytter sig til sådanne ensidige optegnelser – faktisk har arbejdet.

Det lægges herefter til grund, at medlemmet med det nævnte forbehold har arbejdet dag for dag som indtastet af klager.

6.3.3.13. N

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser (bilag U s. 25-46).

Medlemmet har forklaret, at han blev ansat til at arbejde mandag-lørdag for 12 Euro netto pr. time for alle timer plus kostpenge. Når lønsedlerne for august, september, oktober og november 2021 viser, at han arbejdede henholdsvis 133,5, 148, 165,5 og 63 timer (bilag U s. 21-24) passer det overhovedet ikke – han arbejdede mange flere timer. Han har i sin kalender hver eneste dag indskrevet antal arbejdstimer. Alle de ugesedler, der er fremlagt (bilag 15.13), har ikke et indhold, som han har godkendt. Nogle er forsynet med hans underskrift, fordi han underskrevet nogle blanke. De fleste er påført en underskrift, der ikke er hans. Han tjekkede sin løn ved at trække kostpenge fra det, som gik ind på hans bankkonto, og se, hvordan det passede med timerne. Hvis det ikke stemte, gjorde han ikke noget ved det, for firmaet havde altid ret.

Der er stillet det spørgsmål til medlemmets kalender og klagers indtastning, at medlemmet ifølge kalenderen arbejdede 8 timer lørdag den 6. marts 2021 og ikke arbejdede søndag den 7. marts 2021 – det er i indtastningen blevet omvendt. Det må anses for en simpel tastefejl uden betydning for troværdigheden af kalenderoptegnelserne og uden betydning for en bedømmelse af pålideligheden i øvrigt af den omfattende indtastning, der er foretaget.

Medlemmets kalenderoptegnelser om arbejdstid stemmer godt overens med, hvad der foreligger oplyst om, hvordan der faktisk blev arbejdet i Virksomheden. Der er samme type forskel mellem hans kalenderoptegnelser og Virksomhedens ugesedler, som ses hos øvrige, hvis oplysninger understøttes af portdata.

På den baggrund, og når henses til det, som i øvrigt er fremkommet om Virksomhedens ugesedler og disses medarbejderunderskrifter, findes det ubetænkeligt at lægge til grund, at medlemmets kalenderangivelser er udtryk for, hvorledes han i alt væsentligt – og med forbehold for den usikkerhed, der knytter sig til sådanne ensidige optegnelser – faktisk har arbejdet.

Det lægges herefter til grund, at medlemmet med det nævnte forbehold har arbejdet dag for dag som indtastet af klager.

6.3.3.14. O

Klager har for dette medlem rejst krav om betaling af 240.122,19 kr. Klagers indtastning er for perioden 4. juni 2021 - 25. januar 2022 baseret på medlemmets kalenderoptegnelser, for perioden 26.januar 2022 - 2. september 2022 på Virksomhedens ugesedler og for perioden 28. oktober 2022 - 25. januar 2023 på portdata.

Det af klager fremlagte bilag V indeholder i øvrigt:

- medlemmets kalenderangivelse af arbejde 4. juni 2021 - 25. januar 2022 (s. 74-105),
- portdata for perioden 28. oktober 2022 - 25. januar 2023 (s. 32-38),
- lønsedler for lønperioderne juli 2021-august 2022 (s. 39-71),
- ansættelsesbevis af 27. maj 2021 med ansættelse pr. 4. juni 2021 og en personlig timeløn på 144 kr. (s. 28-31),
- ugesedler uge 23 2021-uge 35 2022 (s. 111-164).

Indklagede har med bilag 15.14 fremlagt bl.a. lønsedler med bagvedliggende ugesedler for perioden 7. juni 2021- 2. september 2022 samt en erklæring om fratrædelse pr. 12. september 2022 (s. 100).

Klager havde bebudet afhøring af medlemmet over Teams, men afhøringen kunne ikke gennemføres.

Der er ikke gjort indsigelse mod en stillingtagen til realiteten.

Virksomheden ses ikke at kunne have indvendinger mod, at angivelserne af arbejde i dens ugesedler lægges til grund for en periode som sket.

Således som sagen i øvrigt foreligger oplyst med hensyn til Virksomhedens ugesedler og portdata, findes det ubetænkeligt for perioden med portdata at lægge disse til grund for indtastning af, hvilket arbejde dette medlem præsterede dag for dag i den periode, med forbehold for den usikkerhed, der er forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderingen og skøn.

Således som sagen i øvrigt foreligger oplyst med hensyn til Virksomhedens ugesedler og medarbejdernes kalenderoptegnelser og disse kalenderoptegnelser overensstemmelse med det, som er oplyst i øvrigt om arbejdsmønstre i Virksomheden, findes det efter omstændighederne forsvarligt at lægge medarbejderens kalenderoptegnelser til grund med forbehold for den usikkerhed, som i sig selv er knyttet til sådanne ensidige optegnelser.

Med de nævnte forbehold lægges klagers opgørelse af dette medlems arbejde dag for dag således til grund.

6.3.3.15. P

Klager har indtastet timer på grundlag af portdata (bilag W s. 13-32). .

Medlemmet har forklaret, at han blev ansat til at arbejde 8 timer om dagen mandag-lørdag for 13 Euro netto pr. time for alle timer. Han har ikke ført kalender, men løbende sagt til AH, hvor mange timer han havde arbejdet. Han kontrollerede, at han fik det, han skulle have, ved at

dividere timetallet op i det bankoverførte beløb. Han har for alle sine timer fået det, der var aftalt.

Medlemmet har forklaret, at han ikke har udfyldt ugesedler. Han har aldrig skrevet under på en ugeseddel. Det er ikke ham, der har skrevet under på de fremlagte ugesedler.

Medlemmet har endvidere forklaret, at det er en fejl, når der for den 18. juli 2022 er indtastet 14 timers arbejde (bilag W s. 4). Som portdata viser (bilag W s. 26), tjekkede de ind om morgenen kl. 06:36. De blev imidlertid bedt om at møde ind senere. De tjekkede derfor ud, som portdata viser, 07:46 for at tjekke ind til arbejde 13:46 og ud 22:12.

I Virksomhedens fremlagte ugeseddel for uge 29, 18.-24. juli, 2022 (bilag 15.15 s. 40) er det angivet, at medlemmet den 18. og 19. arbejdede 07:00-15:30, var fraværende den 20. og 21. arbejdede den 22. 07:00-15:00 og ikke arbejdede lørdag/søndag den 23. og 24. Portdata viser imidlertid noget andet, ikke blot om den 18 (bilag W s. 26-27):

- Den 19.: ind 13:46, ud 22:11 (7 timer indtastet).
- Den 20: ind 13:35, ud 21:07 (6 timer indtastet).
- Den 21: ind 06:40, ud 12:06, ind 12:55, ud 16:14 (8 timer indtastet).
- Den 22. ind 06:36, ud 12:01, ind 12:55, ud 16:15 (8 timer indtastet).
- Den 23: ind 06:36, ud 12:01, ind 12:56, ud 15.59 (9 timer indtastet).

På baggrund af de foreliggende portdata og det, som i øvrigt er kommet frem under sagen vedrørende Virksomhedens ugesedler, findes det ubetænkeligt at foretage en opgørelse af medlemmets arbejdstid ud fra portdata, sådan som klager har gjort. Det forhold, at der er en fejltolkning vedrørende en enkelt dag, er en divergens, der må tages hensyn til, men der er ikke herved og heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejds mængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med disse forbehold lægges klagers opgørelse til grund.

6.3.3.16. Q

Klager har indtastet timer på baggrund af medlemmets kalenderoptegnelser 29. oktober 2021 - 17. marts 2022 (bilag X s. 24-34) og portdata 30. oktober 2021 - 17. marts 2022 (bilag X s. 35-43).

Medlemmet har forklaret, at han blev ansat til at arbejde 8 timer om dagen mandag-lørdag for en timeløn på 13 Euro netto for alle timer. Han fik ingen lønsedler, mens han var ansat. De kom først, efter at han var fratrådt.

Han har dagligt indtastet arbejdstid i en app på sin telefon. Han arbejdede normalt fra kl. 7 til kl. 16 med 1 times frokostpause. Det vises i appen som ”07:00 – 16:00 8:00”. På et spørgsmål fra indklagedes advokat om, hvordan det kan vides, at det fremlagte screenshot (bilag X s. 24) er fra hans telefon, tilbyder medlemmet at vise det på sin telefon.

Der er heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som er egnet til generelt at svække tilliden til rigtigheden af klagers opgørelse af den arbejdsmængde, som medlemmet har præsteret. Noget andet er, at der altid vil være usikkerhed forbundet med en sådan opgørelse, da der i den indgår en række vurderinger og skøn. Med dette forbehold lægges klagers opgørelse af dette medlems arbejde dag for dag til grund.

6.4. Lønberegning og faktisk udbetalt løn for det præsterede arbejde

6.4.1. Parternes opgørelser

6.4.1.1. Klagers opgørelser

Klager har som nævnt for det enkelte medlem i et regneark indtastet den pågældendes antal arbejdstimer for hver enkelt dag. Klager har lagt til grund, at der ikke ved beregningen af den optjente løn er grundlag for at anvende arbejdstidsaftaler. Klager har derfor beregnet betalingen for den præsterede arbejdsmængde ud fra Overenskomstens almindelige regler om arbejdstid og overarbejde og betaling herfor. Med udgangspunkt i en fordeling af ugens normale 37 timer på 7,4 timer om dagen mandag-fredag inden for den normale daglige arbejdstid er der dag for dag angivet – ud over dagens arbejdstimetal – hvor mange timer der er af følgende art:

- Normal 100%
- Overtid 150%
- Overtid 200%
- Pause 150%
- Pause 200%
- Poseopfyld 100%

Fordelingen af en dags arbejdstimer kan f.eks. være (se bilag H1 s. 3):

- 8 timer om dagen en torsdag:
7,4 på "Normal 100%" og 0,6 "Overtid 150%".
- 9 timer om dagen en torsdag:
7,4 timer "Normal 100%", 1,6 "Overtid 150%", 0,5 "Pause 150%".
- 10 timer en lørdag:
3 på "Overtid 150%", 7 på "Overtid 200%", 1 på "Pause 200%".

På dette grundlag er det beregnet, hvad der er krav på af løn. Denne beregning er sket ud fra det enkelte medlems personlige timeløn i ansættelsesbevis eller på lønsedler, for de flestes vedkommende 144,00 kr. (f.eks. bilag H s. 15), men også f.eks. 160,00 kr. (bilag T s. 7) og 170,00 kr. og 173,00 kr. (bilag M s. 15). Der er beregnet feriegodtgørelse, SH- og feriefridagsgodtgørelse og pension. Herved er fremkommet, hvad der efter klagers opfattelse skulle have været betalt til hvert enkelt medlem.

Ved herfra at trække, hvad den enkelte har fået udbetalt eller indbetalt i løn, feriegodtgørelse, SH- og feriefridagsgodtgørelse og pension, fremkommer efterbetalingskravet.

I de tilfælde, hvor udbetalte beløb ifølge lønsedler omfatter en post "Bonus", hvoraf der ikke er betalt feriegodtgørelse, SH- og FF-godtgørelse og pension, har klager anset bonusbeløbet for udbetalt løn og i efterbetalingskravet medtaget feriegodtgørelse, SH- og FF-godtgørelse og pension af bonusbeløbet.

Skemaet foran i afsnit 6.2 indeholder i kolonne 4 resultatet af disse opgørelser for de enkelte medlemmer.

Den subsidiaire opgørelse er foretaget på samme måde – alene med den forskel, at den krævede timeløn er Overenskomstens mindstebetalingssats på det tidspunkt, arbejdet er udført, jf. Overenskomstens § 23, stk. 1, gengivet foran i afsnit 3. Opgørelsen for de enkelte ses i kolonne 5 i skemaet foran i afsnit 6.2.

6.4.1.2. Indklagedes opgørelser

Indklagede har med svarskriftet fremlagt bilag 15.1-15.16, hvori der for hvert af de 16 medlemmer af 3F er foretaget et tjek af, om lønsedlerne er i overensstemmelse med

Virksomhedens ugesedler og arbejdstidsaftaler. Dette tjek er mundet ud i, at 9 medlemmer har fået betalt for meget, 7 for lidt. Der er en samlet oversigt i bilag 15.17:

- A 5.809,19 kr. for meget,
- B 3.412,95 kr. for lidt,
- C 557,56 kr. for meget,
- D 3.033,50 kr. for lidt,
- E 68.442,00 kr. for meget,
- F 1.316,37 kr. for lidt,
- G 763,38 kr. for meget,
- H 7.747,48 kr. for lidt,
- J 22.246,19 kr. for meget,
- K 3.642,89 kr. for meget,
- L 41.137,13 kr. for meget,
- M 8.625,75 kr. for meget,
- N 1.585,17 kr. for lidt,
- O 9.628,22 kr. for lidt,
- P 14.394,29 kr. for meget,
- Q 8.932,37 kr. for lidt.

Lægges det hele sammen, er der alt i alt betalt 129.962,31 kr. for meget til de 16 medlemmer tilsammen.

Indklagede har med duplikken fremlagt støttebilag 1.1-1.7. Det er en beregning for 6 lønperioder i 2023, den første med start 26. marts, den sidste med start 26. august., af, hvad der for samtlige medarbejdere er betalt for lidt, hvis der skal beregnes overarbejdsbetaling af alle timer uden for daglig arbejdstid, dvs. også af timer, som ifølge indklagedes standpunkt i duplikken er omfattet af arbejdstidsaftaler om forskudt tid og vederlagt i overensstemmelse med Overenskomstens regler herom. Det er i duplikken angivet, at indklagede principalt er af den opfattelse, at der ikke er krav på den beregnede overarbejdsbetaling, idet der ikke for arbejde på forskudt tid skal betales som for overarbejde, men forskudttidstillæg. Beregningen munder ud i, at der i givet fald er betalt 1.141.489,70 kr. for lidt. Beløbet udgør forskellen mellem det, som efter lønsedlerne er udbetalt, herunder forskudttidstillæg og overarbejde, og det, som ville skulle betales, hvis der ses bort fra arbejdstidsaftaler i perioden.

Det opgjorte beløb er i sagens bilag 23 ændret til 1.446.325,05 kr. Herom hedder det i bilaget, e-mail af 8. februar 2023 fra AC, Itinera, til indklagedes advokat:

”Samlet så ved kun at se på skyldig løn er mine revideret beregninger DKK 2.278.650,23 (tidligere -2.000.472,42 DKK). For meget betalt løn er DKK 832.325,18 (tidligere 858.982,71 DKK). Så ved diff er beløbet DKK 1.446.325,05 (tidligere -1.141.489,70 DKK).

...

Ift til 4 øjne politik i sådanne beregninger, så AE dem igennem onsdag 7 Feb 2024 og vi fandt nogle fejl i som vi har rettet i vedhæftet.
Lad mig vide i morgen hvad dit approach”

AC, Itinera, har forklaret, at det er Itinera, som har lavet støttebilag 1.1. Det er udarbejdet på grundlag af Virksomhedens ugesedler og lønsedler. Det er en opgørelse af forskellen lønmæssigt, hvis arbejdstidsaftalen er ugyldig. Bilaget viser, at nogle har fået for meget – typisk dem på almindelig dagtid, idet de for samtlige overarbejdstimer har fået den høje overarbejdsats – andre har fået for lidt. De har i firmaet en 4 øjnes-politik for at sikre et så korrekt resultat som muligt, derfor korrektionen i bilag 23.

Den korrigerede opgørelse af, hvad der, hvis der ikke er en arbejdstidsaftale i den nævnte del af 2023, samlet til alle medarbejdere er betalt for lidt i ”skyldig løn”, på 1.446.325,05 kr. er det beløb, som indklagede principalt påstår sig frifundet mod betaling af, jf. foran i afsnit 5.1.3.2. Under den mundtlige forhandling har indklagede anerkendt, at der i den pågældende periode skal betales efter Overenskomstens almindelige regler.

6.4.2. Opmandens udgangspunkt for opgørelse af efterbetalingskrav

Det følger af det, som foran i afsnit 6.3.3 er anført om medlemmernes præsterede arbejde, at udgangspunkt skal tages i de enkelte medlemmers dag for dag faktisk præsterede timer, således som disse timer er indtastet af klager – med en enkelt undtagelse og de forbehold, som er nævnt. I forbindelse med omsætningen af timerne til aflønning og opgørelsen i øvrigt er det nødvendigt at tage stilling til en række tvistepunkter mellem parterne.

Klager har en principal påstand, hvorefter opgørelse af de enkelte medlemmers eventuelle efterbetalingskrav er sket ud fra de enkelte medlemmers personlige timeløn, således som denne

fremgår af lønsedler mv. Når der er aftalt en personlig timeløn, som er højere end Overenskomstens mindsteløn, er det da også den, som skal lægges til grund for opgørelse af efterbetalingskrav. Indklagede har da heller ikke haft indsigelse herimod. Det er derfor for efterbetalingskrav opgørelserne bag klagers principale påstand, der tages udgangspunkt i.

Prissætningen af de præsterede timer kan afhænge af, om timerne er præsteret under en arbejdstidsaftale eller ej. Klager har som nævnt i sin opgørelse set bort fra arbejdstidsaftaler, hvad der har været og til dels stadig er uenighed om. Denne problemstilling behandles nedenfor i næste afsnit, 6.4.3.

Klager har endvidere som nævnt taget udgangspunkt i en fordeling af den normale ugentlige arbejdstid med 7,4 timer mandag til fredag, hvad indklagede ikke mener, at der er grundlag for. Denne problemstilling behandles i afsnit 6.4.4.

Indklagede har anført, at klager i alt for høj grad har indregnet arbejdsgiverbetalte pauser. Denne problemstilling behandles nedenfor i afsnit 6.4.5.

Nogle af medlemmerne har ifølge deres lønsedler ind imellem modtaget et beløb betegnet som "Bonus". Klager har som nævnt anset dette som betalt løn og beregnet feriegodtgørelse, SH- og FF-godtgørelse samt pension af disse beløb og indregnet resultatet i opgørelsen af efterbetalingskravet. Parterne er uenige om, hvorvidt dette er berettiget. Denne problemstilling behandles nedenfor i afsnit 6.4.6.

Parterne er enige om, at Virksomheden skal godskrives, hvad det enkelte medlem har fået udbetalt i løn, og hvad der er betalt af feriegodtgørelse, lønopsparring og pensionsbidrag, og der er ikke under forhandlingen fremdraget nogen uenighed om, at alt hvad der er betalt, er medtaget af 3F i deres beregninger.

Der samles op med en konklusion i afsnit 6.4.7.

6.4.3. Arbejdstidsaftaler

6.4.3.1. Perioden 14. november 2022 - 31. januar 2023

Det er i svarskriftet anført, at der blev indgået aftale om holddrift på 3-holdsskift fordelt på dag-, aften- og nathold og samtidig aftalt 5 timers overarbejde, som blev lagt på lørdage.

AH har forklaret, at de i 2021 arbejdede 37 timer om ugen 7-15:30 og sjældent havde overarbejde. I 2022 var de nødt til at øge produktionen og gik over til at arbejde med 3-holdsskift. Ved skifteholdsarbejde afløser holdene hinanden, overarbejde er ikke muligt, der er kun plads til et hold ad gangen. De holdt et møde på pladsen med alle medarbejdere og forklarede dem, hvad det gik ud på. Alle medarbejdere, bortset fra et par håndfulde, som fortsat skulle have almindeligt dagarbejde, skulle overgå til skiftehold og blev bedt om at skrive under.

Det er i svarkriftet oplyst, at kun et enkelt 3F-medlem arbejdede efter denne skifteholdsordning, O.

Der er fremlagt en "Notification of Shiftwork" af 7. november 2022 stilet til O (bilag 2A), hvori det hedder:

"Shiftwork after the Collective Agreement for the Construction and Civil Engineering Sectors 2020 (CBA)

Dear O

Due to business requirement, we implement a new shift work schedule from 14/11/2022 and until the 31/01/2023.

The shift work is set to be:

Shift 1.1: 7,4 Effective working hours per day from Monday to Friday.

Shift 1.2: 6,8 Effective working hours per day from Monday to Friday.

Shift 1.3: 6,8 Effective working hours per day from Monday to Friday.

Saturdays will be effective 4½ overtime hours + ½ hour paid break = 5 hours.

From 14/11/2022 you will follow the with X marked weekly rota shift:

Shift 1.1 x

Shift 1.2 x

Shift 1.3 x

..."

Der er i dokumentet en beskrivelse af de enkelte skift: daghold 06:00-14:24, lørdag 07:00-12:00, aftenhold 14:24-22:12, lørdag 12:00-17:00, natthold 22:12-06:00, lørdag 17:00-22:00, alt med nærmere angivne pauser (mandag til fredag 1 times pause, "5 Overtime HRS on

Saturdays ... inclusive ½ Hour paid break”. Dokumentet er signeret for henholdsvis ”Company” og ”Employee”.

Der foreligger således for den nævnte periode en forud fastlagt plan for arbejde på forskellige daglige arbejdstider. Den fremtræder som en aftale – med underskrift af både virksomhed og ansat. Medarbejderen skulle som nævnt under den mundtlige forhandling have afgivet forklaring, men dette kunne ikke gennemføres. Det kan ikke af planen ses, hvilket skift denne medarbejder skulle starte med. Ifølge portdata for denne medarbejder er han den 14. november 2022 startet med dagarbejde og har fulgt planen for dette i uge 46, er derefter overgået til aftenarbejde og har fulgt planen for dette i uge 47, er så overgået til natarbejde og har fulgt planen for dette i uge 48, og således er det kørt til og med uge 50. I de følgende uger er der arbejdet 7-16 (en enkelt dag 7-17). Fra den 9. januar 2023 og så langt portdata rækker, dvs. til og med den 25. januar 2023, er der arbejdet således: natarbejde i uge 2, dagarbejde i uge 3 og dagarbejde i uge 4.

Klager har ikke anført, hvad der på denne baggrund kan begrunde, at O for hele perioden har krav på at blive aflønnet efter Overenskomstens almindelige regler uden hensyn til reglerne om skiftehold. Der må derfor ved opgørelsen af denne medarbejders eventuelle efterbetalingskrav tages hensyn til, at der i den nævnte periode til dels er arbejdet efter reglerne om holddrift.

6.4.3.2. Perioden 20. marts - 23. september 2023

Det er i svarskriftet anført, at der pr. den 20. marts 2023 blev indgået lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid indeholdende forskudt tid og overarbejde, hvori indgik 5 timers overarbejde om lørdagen med overarbejdsbetaling.

AH har forklaret, at natholdsarbejdet var upopulært. Derfor gik de over til at arbejde på dag- og aftenshift. Folkene kunne selv vælge, hvilket skift de ville på. Der var ikke nogen rotation.

Det oplyses i svarskriftet, at tre af klagers medlemmer har arbejdet på denne arbejdstidsaftale.

Som eksempel på aftalen er som bilag 2B fremlagt følgende aftale mellem Virksomheden og medlemmet J:

”Lokalaftale på Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2020 om varierende ugentlig arbejdstid §10, indeholdende forskudt arbejdstid §21 og overarbejde §18, stk. 2

...

Parter

Mellem ...

Og ...

Er der med reference til Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 10, stk. 1, indgået følgende aftale om varierende ugentlig arbejdstid:

1. Aftalt periode

1.1. Aftalen er gældende fra dags d.d. ... og løber indtil en af parterne opsiges lokalaftalen ...

2. Varierende ugentlig arbejdstid

2.1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer over en periode på maksimalt 12 måneder. Arbejdstiden bliver tilrettelagt i arbejdstidsplaner.

2.2. Den gennemsnitlige arbejdstid placeres fra kl. 7:00 – 16:00 eller fra kl. 16:00 – 01:00 mandag til fredag. Der afholdes ½ times frokost. For den del af arbejdstiden, der er placeret i tidsrummet 18 – 06 betales tillæg efter § 21, forskudt arbejdstid. Arbejdstiden kan ændres med de i overenskomsten gældende varsler.

2.3. Der betales med tillæg efter § 20, stk. 2 for den tid, der måtte ligge ud over den ugentlige effektive arbejdstid per uge på 37 timer. ...

2.4. Det er lokalt aftalt, at i tillæg til den varierende ugentlige arbejdstid, kan virksomheden etablere 8 timers overarbejde pr. uge, jf. Overenskomstens § 18, stk. 2. I så fald placeres overarbejdet om lørdagen og det er aftalt, at der ydes tillæg efter § 20, stk. 2 for samtlige af de 8 overarbejdstimer.

3. Timekonto

3.1. Der oprettes en timekonto for hver medarbejder. På den enkelte medarbejders timekonto registreres:

(i) Overskydende timer fra udvidede uger under varierende ugentlig arbejdstid, hvor overtidsbetalingen udbetales under ”afspadseringsperioden”.

3.2. Saldo for hver enkelt medarbejders timekonto fremgår af lønsedlen.

4. Betaling

4.1. Der foretages ikke lønudjævning. Løn udbetales derfor for det faktiske antal arbejdede timer i den pågældende lønperiode på nær tillæg for de overskydende timer, der betales i (afspadseringsperioden) afviklingsperioden.

...”

Til denne aftale bemærker opmanden, at det citerede indhold af arbejdstidsaftalen – i det omfang det er forståeligt – indebærer en arbejdstidstilrettelæggelse, som falder uden for, hvad det er muligt at aftale om arbejdstid efter Overenskomsten. Der skal derfor ses bort fra denne aftale.

Indklagede har i duplikken anerkendt, at aftalen ikke efterlever Overenskomstens krav til en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, hvorefter aftalen skal angå en forud fastlagt periode. I duplikken er imidlertid hertil føjet, at Virksomheden aldrig har arbejdet med varierende ugentlig arbejdstid. Indklagede har derimod blot fjernet natholdet fra 3-holdsskiftet og arbejdet med to ”hold”, et almindeligt ”daghold” på helt sædvanlig overenskomstmæssig arbejdstid og et aftenhold på forskudt tid.

Under den mundtlige forhandling har indklagede imidlertid anerkendt, at arbejde efter aftalen ikke er i overensstemmelse med Overenskomsten, hvorfor der i perioden skal ske aflønning for de præsterede timer efter Overenskomstens almindelige regler. Det er baggrunden for indklagedes opgørelse i støttebilag 1.1-1.7. korrigeret i bilag 23 og indklagedes endelige påstand.

For alt arbejde i perioden med denne aftale er der derfor krav på betaling efter Overenskomstens almindelige regler. Ved opgørelsen af eventuelle efterbetalingskrav skal Virksomheden godskrives, hvad den måtte have betalt af tillæg i henhold til aftalen.

6.4.3.3. Perioden fra den 24. september 2023

Indklagede har i svarskriftet anført, at der pr. 24. september 2023 blev indgået en ny lokalaftale om overarbejde, jf. Overenskomstens § 18, indeholdende forskudt tid, jf. § 21 (bilag 2C), og at alene et af klagers medlemmer har arbejdet efter denne aftale i perioden.

Det hedder i den påberåbte lokalaftale bl.a.:

”...

2. Arbejdstiden

2.1. Den normale arbejdstid placeres mellem kl. 6:00 – 17:00 eller mellem kl. 14:00 – 02:00 mandag til torsdag og fredag mellem kl. 6:00 – 17:00 eller mellem kl. 14:00 – 00:00. Der afholdes mellem ½ - 1 times frokostpause. For den del af arbejdstiden, er placeret i tidsrummet 18 – 06 betales tillæg efter § 21, forskudt arbejdstid. ...

2.2. Overarbejde betales med tillæg efter § 20, stk. 1.

2.3. Det er lokalt aftalt, at i tillæg til den ugentlige arbejdstid kan virksomheden etablere 8 timers overarbejde pr. uge, jf Overenskomstens § 18, stk. 2., I så fald placeres overarbejdet om lørdagen med 5 timer og 3 timer bliver fordelt på ugens første 5 dage.

...

4. Til- og fratræden

4.1. Det er frivilligt for den enkelte medarbejder om de vil arbejde på aftalen. Hvis en medarbejder ikke ønsker at arbejde som beskrevet i aftalen, vil vedkommendes arbejdstid blive tilrettelagt efter overenskomstens regler.

..."

Aftalen angives at være en aftale mellem Virksomheden og "Virksomhedens tillidsrepræsentant på Bygge- og Anlægsoverenskomsten". Den foreligger i en dansk og engelsk version (bilag 2C, henholdsvis s. 1-2 og 3-4), og begge versioner er "som medarbejder" underskrevet af J, som i et separat dokument (bilag 2C s. 5) har skrevet under på: "will accede to the local agreement". I "Internal Memo" til J underskrevet af Virksomheden og medarbejderen fremgår, at han skal arbejde efter en plan med "Shift start" mandag til lørdag kl. 07:00 og "Shift end" mandag til fredag kl. 16:00, lørdag kl. 12:00, og at der mandag til fredag er "Break" kl. 12:00 "1 hr", lørdag kl. 11:30 "0,5hr paid".

Det er således klart, at J, uanset hvordan lokalaftalen skal forstås, og hvilken betydning lokalaftalen i øvrigt måtte have, for sine timer i perioden skal aflønnes efter Overenskomstens almindelige regler.

6.4.4. 7,4 timer om dagen mandag-fredag som timefordelingsnorm

Indklagede har anført, at klager har baseret sine beregninger på en fordeling af den normale ugentlige arbejdstid på ugens fem første dage med 7,4 timer pr. dag. Der er imidlertid efter Overenskomsten intet til hinder for at fordele timerne med 7,5 timer mandag-torsdag og 7 timer

fredag, sådan som Virksomheden har gjort. Klagers timefordeling er en forkert forudsætning for klagers beregning af overtid.

Hertil bemærker opmanden:

Det er i fagretlig praksis anerkendt, at der kan arbejdes med en timefordeling, som klager har gjort, når det fulgte arbejdsmonster indebærer arbejde i mere end 37 timer om ugen. Indklagede er i øvrigt ikke fremkommet med oplysninger om, at fordelingen fører til højere efterbetalingskrav. Indklagedes synspunkt kan således ikke føre til kritik af klagers opgørelser.

6.4.5. Arbejdsgiverbetalte pauser

Indklagede har anført, at klagers opgørelse i alt for høj grad inddrager betaling for arbejdsgiverbetalt pause, som er afholdt og betalt efter Overenskomstens regler. Indklagede har herom i duplikken henvist til bilag 2B, hvor det fremgår, at lørdagsarbejdet på 8 timer indeholder 1 times arbejdsgiverbetalt pause.

Hertil bemærker opmanden:

Det er antal arbejdstimer og deres placering, som efter Overenskomsten afgør, om der skal afholdes en arbejdsgiverbetalt pause. Ved opgørelse af, hvad der efter Overenskomsten er krav på betaling for, er det således med rette, at der til de præsterede arbejdstimer lægges den arbejdsgiverbetalte pause. Er pausen betalt, indgår betalingen i det beløb, som skal trækkes fra ved beregningen af et efterbetalingskrav.

Under den mundtlige forhandling har indklagede henvist til opgørelsen vedrørende A i sagens bilag H. Af medlemmets kalender for den 29. maj 2021 fremgår, at der er arbejdet 8 timer (bilag H s. 46). Klager har for den dag indtastet 9 arbejdstimer, som udløser 3 timer Normal 100%, 6 timer Overtid 200% og 1 time Pause 200%. Det giver ifølge indklagede for mange timer.

Hertil bemærker opmanden:

Af portdata for den 29. maj 2021 fremgår, at A tjekkede ind kl. 06:36, ud kl. 12:02, ind kl. 12:58, ud kl. 17:45. Ud fra disse portdata er det antageligt, at han den dag arbejdede kl. 7-12 og 13-17 og holdt pause kl. 12-13. Efter Overenskomsten udløser det krav om betaling som indtastet af klager. Har klager fået betaling for pausen, indgår denne betaling i opgørelsen af, hvad der er betalt. Noget andet er, at der indtastet en time mere, end medarbejderen har skrevet

i sin kalender, hvilket hænger sammen med den usikkerhed, som følger af de skøn og vurderinger, der er udøvet ved indtastning ud fra kalender og portdata, og som klagers opgørelse må tages med forbehold for.

6.4.6. Overenskomstmæssige tillæg af bonus

Klager har anset en post på nogle lønsedler betegnet som "Bonus" som en løndel, hvoraf der skal betales feriegodtgørelse, SH- og FF-godtgørelse samt pensionsbidrag. I opgørelsen af efterbetalingskravet har klager indregnet disse tillæg til lønnen.

Hertil bemærker opmanden, at der ikke foreligger nærmere oplysninger eller forklaringer om karakteren af de bonusbeløb, som optræder på nogle lønsedler. På denne baggrund kan det ikke kritiseres, at klager ved opgørelse af, hvad der skulle have været betalt efter ansættelsesaftale og Overenskomsten har anset sådanne bonusbeløb for vederlag for arbejde og dermed løn, hvoraf der skal betales de nævnte overenskomstmæssige tillæg.

6.4.7. Opmandens konklusion

Der har ikke været bemærkninger til klagers opgørelse af de 16 medlemmers arbejdsperiode i måneder, se skemaet foran i afsnit 6.2., kolonne 2. Denne opgørelse lægges derfor i det følgende til grund.

Af gennemgangen i det foregående følger, at klagers opgørelse af de enkelte medlemmers præsterede timer lægges til grund til grund med de forbehold, som er nævnt vedrørende hver enkelt i afsnit 6.3.3. Dette gælder som anført dog ikke for L, jf. foran i afsnit 6.3.3.11., for hvem der af den grund ikke er noget efterbetalingskrav.

Af gennemgangen følger endvidere, at der ved opgørelsen af, hvad der skulle have været betalt de resterende 15 medlemmer, kan tages udgangspunkt i medlemmernes personlige timeløn, jf. foran i afsnit 6.4.2, hvilket fører til, at der tages udgangspunkt i klagers principale efterbetalingskrav (se skemaet foran i afsnit 6.2, fjerde kolonne), men med de forbehold, der er nævnt for hver enkelt med hensyn til præsteret arbejdsmængde, og for så vidt angår O yderligere det, som er anført i afsnit 6.4.3.1. om arbejde efter reglerne om holddrift.

6.5. Opgørelse af de enkelte medlemmers efterbetalingskrav

6.5.1. A

Klager har opgjort kravet til 135.486,23 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem både kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.1. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 125.000 kr.

6.5.2. B

Klager har opgjort kravet til 211.372,92 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem både kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.2. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 195.000 kr.

6.5.3. C

Klager har opgjort kravet til 147.749,41 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem både kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.3. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 135.000 kr.

6.5.4. D

Klager har opgjort kravet til 87.006,36 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem både kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.4. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 80.000 kr.

6.5.5. E

Klager har opgjort kravet til 228.634,51 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem både kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.5. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 210.000 kr.

6.5.6. F

Klager har opgjort kravet til 387.658,78 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.6. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 355.000 kr.

6.5.7. G

Klager har opgjort kravet til 185.707,15 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem både kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.7. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 170.000 kr.

6.5.8. H

Klager har opgjort kravet til 102.638,72 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem både kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.8. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 95.000 kr.

6.5.9. J

Klager har opgjort kravet til 384.472,09 kr. på grundlag af medlemmets kalenderoptegnelser. Ud over det i afsnit 6.3.3.9. nævnte væsentlige forbehold gør der sig for hans vedkommende ikke særlige forhold gældende. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 325.000 kr.

6.5.10. K

Klager har opgjort kravet til 70.687,90 kr. på grundlag af medlemmets kalenderoptegnelser. Ud over det i afsnit 6.3.3.10. nævnte væsentlige forbehold gør der sig for hans vedkommende ikke særlige forhold gældende. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 60.000 kr.

6.5.11. L

Der er ikke noget efterbetalingskrav.

6.5.12. M

Klager har opgjort kravet til 82.021,41 kr. på grundlag af medlemmets kalenderoptegnelser. Ud over det i afsnit 6.3.3.12. nævnte væsentlige forbehold gør der sig for hans vedkommende ikke særlige forhold gældende. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 70.000 kr.

6.5.13. N

Klager har opgjort kravet til 173.945,33 kr. på grundlag af medlemmets kalenderoptegnelser. Ud over det i afsnit 6.3.3.13 nævnte forbehold gør der sig for hans vedkommende ikke særlige forhold gældende. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 145.000 kr.

6.5.14. O

Klager har opgjort kravet til 240.122,19 kr. på grundlag af klagers kalenderoptegnelser i perioden 4. juni 2021 - 25. januar 2022, Virksomhedens ugesedler i perioden 26. januar 2022 - 2. september 2022 og portdata i perioden 28. oktober 2022 - 25. januar 2023 med de heraf følgende forbehold, jf. foran i afsnit 6.3.3.14. For medlemmet gør der sig i øvrigt det særlige forhold gældende, at han i perioden november 2022 - januar 2023 må anses for til dels at have arbejdet efter Overenskomstens skifteholdsregler, jf. foran i afsnit 6.4.3.1. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 180.000 kr.

6.5.15. P

Klager har opgjort kravet til 123.438,78 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.15. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 115.000 kr.

6.5.16. Q

Klager har opgjort kravet til 80.134,38 kr. Der foreligger vedrørende dette medlem kalenderoptegnelser og portdata og ingen særlige forhold ud over det i afsnit 6.3.3.16. nævnte forbehold. På denne baggrund findes hans efterbetalingskrav passende at kunne fastsættes til 75.000 kr.

6.6. Opmandens samlede konklusion vedrørende efterbetalingskravene

Efterbetalingskravene fastslået i det foregående afsnit lagt sammen beløber sig til i alt 2.335.000 kr.

7. Opmandens bemærkninger – Differencekravet

7.1. Parternes hovedsynspunkter

7.1.1. Klager

Klagers hovedsynspunkt er, at de 16 medlemmer er repræsentative for samtlige medarbejdere i hele perioden 2020-2023. Ud fra den samlede underbetaling af medlemmerne svarende til, hvad de samlet tilkendes i efterbetaling, kan udregnes, hvad medlemmerne i gennemsnit er blevet underbetalt med om måneden. Denne gennemsnitlige månedlige underbetaling med fradrag af egetbidrag til pension, 4 %, svarer efter klagers opfattelse til, hvad Virksomheden gennemsnitligt har opnået af besparelse ved tilsvarende underbetaling af de øvrige medarbejdere. Den samlede besparelse findes ved at multiplicere antal mandemåneder præsteret af de uorganiserede.

Hvis der skal tages udgangspunkt i besparelsen i forhold til Overenskomstens minimalløn fremfor den personlige løn, kan der efter klagers opfattelse interpoleres ud fra klagers subsidiære beregning af medlemmernes efterbetalingskrav, da den adskiller sig fra den principale ved ikke at være baseret på medlemmernes personlige løn, men Overenskomstens minimumsløn.

Klager har opgjort det antal mandemåneder, som er præsteret af de uorganiserede til 2.022 mandemåneder. Klager har herved henvist til bilag 1A, hvori Virksomheden har oplyst antal ansatte måned for måned:

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Ialt
2021	15	17	16	16	19	20	20	19	19	21	20	18	220
2022	20	23	20	28	38	46	49	50	69	62	77	71	553
2023	106	105	115	109	111	112	120	119	119	119	129	123	1.387

Sammenlagt giver det ifølge klager 2.160 mandemåneder, hvoraf medlemmerne har præsteret de 138 – de uorganiserede derfor 2.022.

Klager har fremlagt diverse beregninger, bl.a. Nyt Bilag Y1, med et samlet efterbetalingskrav til de 16 medlemmer på 2.697.537,40 kr., hvilket – ud fra medlemmernes samlede arbejdsmængde på 138 måneder – giver en gennemsnitlig månedlig besparelse på 19.540,29 kr. Besparelsen for de uorganiserede er den samme minus 4 % i egetbidrag til pension. På den baggrund har klager beregnet en samlet besparelse vedrørende de uorganiserede ud fra et månedligt besparelsesbeløb på 18.876,68 kr. og 2.022 mandemåneder til 38.167.710,54 kr. Den subsidiære beregning giver en samlet besparelse på 27.712.863,39 kr., jf. Nyt Bilag Y2.

Klager har valgt at ekstrapolere ud fra medlemmerne, hvis oplysninger klager har haft mulighed for at kontrollere, bl.a. ved at sammenholde med portdata.

7.1.2. Indklagede

Indklagede bestrider, at der er grundlag for at tilkende klager et differencekrav. Hovedparten af arbejdet er udført i 2023. Klagers medlemmer har primært arbejdet på pladsen i 2021 og 2022 og kun i meget beskedent omfang i 2023. Arbejdsforholdene har udviklet sig og er meget anderledes i 2023 med over 100 medarbejdere end i de tidligere år med et beskedent antal medarbejdere. Klagers medlemmers forhold er ikke repræsentative for alle de andre og slet ikke for så vidt angår 2023, hvor der ikke er nogen uenighed om arbejdstimerne.

Indklagede bestrider klagers opgørelse af antal mandemåneder. Virksomheden har, som bilag 1A viser, i 2021 haft 15-21 medarbejdere på pladsen, i 2022 20-77 og i 2023 105-123. Der har

været stor udskiftning. Totalt har Virksomheden haft omkring 250 på pladsen, og mange af disses arbejde omfatter dele af en eller flere lønningsperioder eller måneder. Registrering af en ansat som beskæftiget i en måned er derfor ikke ensbetydende med en hel måneds beskæftigelse. Bilag 1A er ikke egnet til at vise den præsterede arbejdsmængde. Indklagede har med det samtidigt fremlagte bilag 1B lavet en retvisende opgørelse af det samlede antal mandeuger i hele perioden. Denne opgørelse er baseret på en optælling dag for dag, uge for uge, af antal medarbejdere på pladsen. Den munder ud i, at der på pladsen er præsteret 625,15 mandeuger i 2021, 1.624,25 mandeuger i 2022 og 3.985 mandeuger i 2023 svarende til 1.439,82 mandemåneder i alt (beregnet med faktor 4,33). Opgørelsen er lavet af AC, Itinera. Ud fra ugesedlerne har hun uge for uge registeret de enkelte medarbejders tilstedeværelsesomfang.

Der kan ikke ekstrapoleres fra et påstået efterbetalingskrav for medlemmer baseret på deres personlige løn til et differencekrav, da besparelsen for uorganiserede skal opgøres i forhold til Overenskomstens minimumsbetaling, og opgørelsen af efterbetalingskrav er baseret på den personlige løn.

Klager har af Virksomheden under den forudgående fagretlige behandling fået udleveret al efterspurgt materiale vedrørende 10 tilfældigt udtagne medarbejdere, men valgt ikke at beregne et eventuelt differencekrav ud fra dette materiale. Klager kan ikke bare i stedet vælge at benytte gruppen af medlemmer til at ekstrapolere ud fra. I den tilfældigt udvalgte gruppe på 10 indgår kun 4 af klagers medlemmer.

7.2. Opmandens bedømmelse

Sagen angår udenlandsk arbejdskraft. Et hovedspørgsmål er, om de uorganiserede, der har arbejdet i Virksomheden 2021-2023, er blevet underbetalt i forhold til Overenskomstens mindstebetalingssatser med den virkning, at klager kan kræve den opnåede besparelse betalt.

Indklagede har ret i, at klagers 16 medlemmer hovedsageligt har arbejdet på pladsen i 2021 og 2022. 11 medlemmer har kun arbejdet på pladsen i 2021-2022. 1 medlem sluttede i januar 2023, 1 medlem sluttede i februar 2023, 2 medlemmer arbejdede henholdsvis 2 og 3 måneder medio 2023, kun 1 medlem arbejdede hele 2023 på pladsen. Det rejser spørgsmål om, hvorvidt gruppen er tilstrækkelig repræsentativ til, at dens forhold kan anses for eksemplarisk for alle

medarbejdere i hele den betragtede periode. Indklagede har samtidig haft mulighed for selv at foretage beregninger ud fra en anderledes sammensat gruppe.

Det bemærkes herved, at den mest nøjagtige opgørelse af den løbende arbejdsmængde er den, som er foretaget af indklagede i bilag 1B, hvorefter der i alt er præsteret 1.439,82 mandemåneder 2021-2023 – 144 i 2021, 375 i 2022 og 920 i 2023.

For 10 af klagers medlemmer foreligger der portdata for hele deres ansættelsesperiode, som fuldt ud ligger i 2021 og 2022. Det er den gruppe, hvis forhold er bedst belyst ved begivenhedsnære beviser, og som derfor giver det mest sikre grundlag for afgørelser om underbetaling og efterbetaling. Efter det, som er kommet frem under sagen om denne gruppes forhold og forholdene i øvrigt på pladsen, findes det ubetænkeligt at anse denne gruppe – som det mindre i det mere – for repræsentativ for samtlige på pladsen i 2021 og 2022. Derimod er antal ansatte, forholdene på pladsen og arbejdstidstilrettelæggelsen således ændret i 2023, at der ikke fra disse medlemmers forhold i 2021 og 2022 eller samtlige medlemmers forhold i alle tre år kan drages tilsvarende sikre ekstrapolationsbeslutninger om andre medarbejdere på pladsen i 2023.

Samtidig er det af indklagede erkendt, at der som følge af den ugyldige arbejdstidsaftale for perioden marts-september 2023 har været en besparelse for Virksomheden ved ikke at have betalt efter Overenskomsten for arbejde i den periode. Indklagedes opgørelse heraf er baseret på Virksomhedens ugesedler.

Efter Virksomhedens adfærd i de foregående år og det, som er bedømmelsen af krav om efterbetaling for de medlemmer, som faktisk har arbejdet på pladsen i 2023, må det efter bevisførelsen lægges til grund, at Virksomhedens besparelse ved underbetaling i forhold til Overenskomsten ikke er begrænset til, hvad indklagede har opgjort det til.

Om gruppen af 10 medlemmer med portdata for hele deres ansættelsesforhold 2021-2022 er følgende oplysninger i den her sammenhæng relevante:

NAVN	ANSÆTTELSESPERIODE	MÅNEDER	EFTERBETALINGSKRAV
A	Maj 2021- Feb 2022	8,3	125.000 kr.
B	Jan 2021- Feb 2022	9,0	195.000 kr.
C	Jan 2022 - Nov 2022	7,1	135.000 kr.
D	Nov 2021 - Apr 2022	4,0	80.000 kr.
E	Jan 2021- Dec 2022	13,8	210.000 kr.
F	Jan 2021 - Dec 2022	17,0	355.000 kr.
G	Maj 2021 - Feb 2022	8,5	170.000 kr.
H	Jan 2022 - Aug 2022	5,0	95.000 kr.
P	Jan 2022 - Nov 2022	6,6	115.000 kr.
Q	Nov 2021 - Mar 2022	3,1	75.000 kr.
I ALT		82,4	1.555.000 kr.

Gruppen har således fået anerkendt et gennemsnitligt månedligt efterbetalingskrav på ca. 18.900 kr. Det krav er imidlertid opgjort ud fra medlemmernes personlige løn, ikke ud fra Overenskomstens minimumssats. Efter forholdet mellem klagers principale og subsidiære påstand og ud fra en opgørelse af, hvad kravene ville udgøre, hvis Overenskomstens mindstebetalingssats var lagt til grund, kan det gennemsnitlige efterbetalingskrav på 18.900 kr. omregnes til et differencekrav på så nogenlunde 14.000 kr.

Gruppen har til sammen præsteret 82,4 mandemåneder i 2021-2022. I alt er der præsteret 519 mandemåneder i perioden. Af disse har de uorganiserede erlagt omkring 425, hvilket giver en samlet besparelse på omkring 6.000.000 kr.

Indklagede har opgjort en besparelse i perioden marts-september 2023 på 1.446.325 kr. Opgørelsen, som omfatter alle medarbejdere i perioden, er baseret på Virksomhedens ugesedler. For de medlemmer, som har arbejdet for Virksomheden i 2023, er der foran anerkendt efterbetalingskrav vedrørende 2023, som går videre. Selv om der ikke er en repræsentativ gruppe at tage udgangspunkt i for så vidt angår 2023, findes det på den angivne baggrund tilstrækkeligt sandsynliggjort, at Virksomheden har haft en besparelse i 2023 i størrelsesordenen 2.000.000 kr.

Alt i alt findes der fornødent grundlag for at tilpligte Virksomheden at betale et differencekrav på 8.000.000 kr.

8. Samlet konklusion

Virksomheden skal herefter til klager betale i alt 10.335.000 kr., 2.355.000 i efterbetaling til medlemmer og et differencekrav for opnået besparelse ved underbetaling af uorganiserede på 8.000.000 kr.

Thi bestemmes:

Pk & Ecd I/S, CVR-nr. 41566582, skal inden 14 dage til Fagligt Fælles Forbund betale 10.335.000 kr. med procesrente fra den 11. januar 2024.

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

Børge Dahl