

**Kendelse
af
24. februar 2025
i
faglig voldgiftssag 2024-971:**

Fagligt Fælles Forbund
(forhandlingssekretær Michael Severinsen)

mod

**Dansk Industri Overenskomst III
for**

Pk & Ecd I/S

Hornemannsgade 33

2100 København Ø

CVR-nr. 41566582

(advokat Julie Klingsholm Borg)

Indholdsoversigt

1. Uoverensstemmelsen ... s. 3

2. Påstande ... s. 3

3. Sagens behandling ved faglig voldgift ... s. 3

4. Overenskomstgrundlaget ... s. 5

4.1. Materielle bestemmelser i Overenskomsten om løn mv. ... s. 5

4.2. Processuelle sagsoplysningsbestemmelser i Overenskomsten ... s. 7

5. Det fagretlige forløb ... s. 8

6. Den indklagede virksomhed ... s. 10

7. Sagens tvistepunkter og parternes hovedsynspunkter ... s. 11

8. Efterbetalingskravene ... s. 14

8.1. Generelt om opgørelsen af de rejste efterbetalingskrav ... s. 14

8.2. Oplysninger og forklaringer vedrørende de enkelte medarbejderes efterbetalingskrav ... s. 17

8.3. Opmandens stillingtagen til krav om efterbetaling af pensionsbidrag ... s. 45

8.3.1. Uenigheden ... s. 45

8.3.2. Parternes synspunkter ... s. 46

8.3.3. Opmandens bemærkninger ... s. 47

8.4. Opmandens stillingtagen til spørgsmålet om arbejdstidsaftaler ... s. 48

8.5. Opmandens bemærkninger om processuel skadevirkning ... s. 49

8.6. Opmandens stillingtagen til de enkelte medarbejderes efterbetalingskrav ... s. 50

8.7. Opmandens resultat vedrørende efterbetalingskravene ... s. 55

9. Differencekravet ... s. 55

9.1. Øvrige medarbejdere – antal og arbejdsmængde ... s. 55

9.2. Parternes argumentation ... s. 57

9.3. Opmandens bedømmelse ... s. 58

10. Samlet konklusion ... s. 59

Thi bestemmes ... s. 59

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår aflønning af udenlandsk arbejdskraft, som i perioden 1. januar - 31. juli 2024 var beskæftiget i den indklagede virksomhed, Pk & Ecd I/S (i det følgende: Virksomheden), under dennes arbejde som underentreprenør ved opførelsen af en ny Storstrømsbro. Spørgsmålet under sagen er, om Virksomheden systematisk har omgået Overenskomsten og betalt sine ansatte for lidt med den virkning, at Fagligt Fælles Forbund (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 vedrørende 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. Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt følgende påstand: Den indklagede virksomhed, Pk & Ecd I/S, skal til Fagligt Fælles Forbund betale 8.242.006,09 kr. med tillæg af procesrente fra indgivelse af klageskrift den 20. november 2024.

Indklagede, Dansk Industri Overenskomst III (DI) for Pk & Ecd I/S (Virksomheden), har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Klagers påstand omfatter efterbetalingskrav for 14 medlemmer på i alt 923.297,28 kr. og et differencekrav på 7.318.708,81 kr.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 27. og 28. januar 2025 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand.

Som partsudpegede medlemmer har følgende deltaget: forhandlingssekretær Tonny Holm, 3F, og underdirektør Tina Lind-Larsen, DI. Under sagen har klager i øvrigt været repræsenteret af forhandlingssekretær Michael Severinsen, 3F, og indklagede af advokat Julie Klingsholm Borg, DI.

Der har forud for hovedforhandlingen været afholdt et forberedende møde den 6. januar 2025. På mødet konstateredes, at der ikke forelå uoverensstemmelser om forberedelsens afslutning og tilrettelæggelsen af hovedforhandlingen.

Den 10. januar 2025 indsendte klager som drøftet på det forberedende møde en samstemt tidsplan for den mundtlige forhandling, hvorefter der skulle afgives forklaring af hvert enkelt medlem, for hvem der blev fremført et efterbetalingskrav under sagen. Klager ønskede, at enkelte af disse kunne afgive forklaring digitalt via Teams. Klager anførte, at de i deres hjemland havde sådanne vanskeligheder i forhold til arbejde dér, at de ikke kunne møde frem fysisk. Indklagede anførte i processuel meddelelse af 15. januar 2025, at der uden præjudice ikke protesteredes herimod. Opmanden bestemte herefter i e-mail af 16. januar 2025, at det efter omstændighederne kunne tillades, at de pågældende ”afhøres over Teams over deres arbejdstid og de bilag, der er fremlagt om den enkelte medarbejder”. Det bemærkedes, at afhøringen skulle ske med billede og fremvisning af legitimation med foto, således at retten kunne forvisse sig om den pågældendes identitet.

Under den mundtlige forhandling er der afgivet forklaring af de 3F-medlemmer, som der under sagen er rejst efterbetalingskrav for:

- A,
- B,
- C,
- D,
- E,
- F,
- G (over Teams),
- H (over Teams),
- I (over Teams),
- J,
- K,
- L,
- M,
- N.

Da der efter procedure og de partsudpegede voldgiftsretsmedlemmers votering ikke blandt disse var enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

4. Overenskomstgrundlaget

4.1. Materielle bestemmelser i Overenskomsten om løn mv.

Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2023 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 spispause 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 mindstebetalingsatsen, 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

... tillæg pr. time ...

§ 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 overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

...

Varsel og varighed

...

Arbejdstid

...

Tillæg for holddriftsarbejde

... timetillæg ...

Tidlønsbestemmelser

§ 23 Voksne medarbejdere

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

...

1. januar 2024 142,65 kr.”

Tillæg pr. time for arbejde på forskudt tid er afhængig af tid på døgnet og udgør fra 1. januar 2024 henholdsvis 29,15 kr., 50,10 kr. og 60,80 kr. Tillæg pr. time for arbejde på skiftehold er afhængig af tid på døgnet og udgør fra 1. januar 2024 henholdsvis 44,90 kr. og 105,95 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. marts 2022 12,9 %, 1. marts 2024 14,70 %, jf. Overenskomstens § 69.
- 3) Pensionsbidrag på 12 %: Bidraget beregnes af den ansattes ferieberettigede løn plus særlig lønopsparing – bidraget består af en virksomhedsandel på 10 % og en medarbejderandel på 2 % (fra 1. juni 2023, tidligere henholdsvis 8 % og 4 %) – og virksomhederne ”indbetaler medarbejdernes andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark”, eventuelt med tillæg af sundhedsbidrag 0,15 %, som betales af virksomheden, jf. nærmere Overenskomstens § 54.
- 4) Boligtillæg på 25 kr. pr arbejdstime, jf. nærmere Overenskomstens § 28. Tillægget ydes til medarbejdere, der ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen. Tillægget bortfalder automatisk efter de første 4 måneders ansættelse, hvis virksomheden stiller passende bolig til rådighed eller på anden vis dækker omkostning til bolig. Det ydes i tillæg til Overenskomstens mindstebetalings sats (142,65 kr.) og bortfalder i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger mindstebetalings satsen med tillæg af boligtillæg.

4.2. Processuelle sagsoplysningsbestemmelser i Overenskomsten

Der er i Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 91 bestemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold. Ifølge § 91, stk. 1, er formålet med disse bestemmelser at sikre, at arbejde omfattet af Overenskomsten foregår på dennes vilkår. Såfremt 3F påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at Overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, skal der på begæring af 3F afholdes ”et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne”, jf. § 91, stk. 6 og 7.

Om organisationsmødet er det bestemt, jf. § 91, stk. 7, at ud over overenskomstparterne, 3F og DI, skal hvervgiver på arbejdet og den udførende underentreprenør deltage, og mødet skal afholdes inden 48 timer, medmindre andet aftales. På mødet (et såkaldt 48 timers-møde) skal

alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges, og det påhviler entreprenøren på mødet ”at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes”, jf. § 91, stk. 8.

Opnås der ikke på organisationsmødet enighed om, at Overenskomsten overholdes, kan spørgsmålet videreføres til afgørelse ved faglig voldgift, jf. § 91, stk. 13. Den faglige voldgiftsret skal efter stk. 15 ”tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav”.

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

5. Det fagretlige forløb

Sagen angår som nævnt perioden 1. januar - 31. juli 2024. For så vidt angår perioden 1. januar 2021 - 31. december 2023 er der i en faglig voldgiftssag mellem parterne, FV 2023-1254, truffet afgørelse ved kendelse afsagt af undertegnede opmand den 8. april 2024. Ved denne kendelse blev Pk & Ecd I/S dømt til at betale 10.335.000 kr. til 3F – 2.355.000 kr. i efterbetaling til medlemmer og 8.000.000 kr. for opnået besparelse ved underbetaling af uorganiserede.

I brev af 29. april 2024 anmodede 3F med henvisning til Overenskomstens § 91 DI om afholdelse af organisationsmøde vedrørende de aktuelle løn- og arbejdsforhold for Pk & Ecd’s medarbejdere på Virksomhedens arbejde med opførelse af en ny Storstrømsbro som underentreprenør for hovedentreprenøren, Storstroem Bridge Joint Venture I/S (SBJV), et joint venture med deltagelse af bl.a. det italienske selskab Itinera S.p.A. I brevet henvises til, at 3F den 18. april havde modtaget henvendelse fra en række medarbejdere om bl.a. arbejdstid og besked til medarbejder fra FerieKonto om manglende indbetaling af feriepenge. Det anføres i brevet, at medarbejderne havde oplyst, at der aktuelt var ca. 100 medarbejdere i Virksomheden.

og at 3F efterfølgende havde konstateret, at Virksomheden kun havde indbetalt pension for én medarbejder i marts 2024. Det hedder videre i brevet, at medarbejderne havde oplyst, at de havde været indkaldt til møde, ”hvor virksomheden har forklaret, at de ikke skulle være nervøse for deres løn – den ville SBJV betale, hvis ikke PK ECD selv kunne”. 3F ønskede ”dokumentation for, at løn- og arbejdsforhold efterlever overenskomsten”, og anmodede om, at der blev holdt et organisationsmøde, og ”at relevante baggrundsoplysninger i forhold til ansættelsesbeviser, ugesedler/’turnstyle’, aftaler om lægning af arbejdstid, lønsedler og entrepriseaftaler m.v. fremlægges på mødet”.

Den 14. maj 2024 blev det begærede organisationsmøde afholdt med deltagelse fra DI og 3F samt fra Virksomheden via Teams: O og P. Det hedder i det af organisationsrepræsentanterne underskrevne mødereferat bl.a.:

”Virksomheden forventer at være færdig d. 20. maj 2024.

Det oplyses, at virksomheden har ca. 40 medarbejdere på pladsen lige nu.

Det fremgår af cvr.dk at der har været op til 127 medarbejdere der har fået løn i januar og 106 medarbejdere i februar.

Der er registreret indbetalinger til Pension Danmark for 36 i januar og 42 i februar.

3F ønsker forklaring på dette.

Virksomheden oplyser at der er tilbageholdt ca. 20 mill. af hovedentreprenøren efter den faglige voldgift. Der er derfor ikke betalt løn til medarbejderne rettidigt, men der er efterbetalt d. 13/5-2024. Efterbetalingen er foretaget af hovedentreprenøren.

Virksomheden fremsender Medarbejderliste for ansatte i 2024 senest d. 17 maj 2024.

Herfra udvælger 3F 15 medarbejdere, hvorpå der fremsendes:

Ansættelsesbevis

Ugesedler for 2024

Lønsedler for 2024

Dokumentation for indbetalt pension, feriepenge for 2024, herunder fordelingsliste og kvittering for indbetaling

Dokumentation for bankoverførsler for 2024

De(n) respektive arbejdstidsaftaler omhandlende 2024

Entrepriseaftale, samt evt. delaftaler

Portdata for 2024

Dokumentation skal sendes i anonymiseret form ... senest d. 3. juni 2024.”

3F modtog lister over medarbejdere den 21. maj 2024 og sendte den 25. maj 2024 en liste over de 15 udvalgte medarbejdere. 3F modtog trods rykkere ikke dokumentation fra Virksomheden. 3F fik af DI at vide, at Virksomheden ikke reagerede på henvendelser fra DI.

3F anmodede herefter Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) om at videreføre sagen under hovedorganisationernes medvirken. FH anmodede i brev af 25. juni 2024 Dansk Arbejdsgiverforening (DA) om afholdelse af fællesmøde.

Fællesmøde blev afholdt den 10. juli 2024. Det hedder i referatet bl.a.:

”Virksomheden var ikke mødt trods behørigt indkaldt.

Sagen forhandlede.

Arbejdsgiversiden pålagde virksomheden at efterleve referat af organisationsmødet af 14. maj 2024 i forhold til at fremsende den aftalte dokumentation snarest og senest 7 dage fra dags dato. ...”

Virksomheden har ikke efterlevet dette pålæg.

6. Den indklagede virksomhed

DI har oplyst, at den indklagede virksomhed, Pk & Ecd I/S, er et interessentskab, som er ejet interessenterne:

- Projektering & Konstruktion ApS, CVR-nr. 38447505, og
- Engineering & Constructions Denmark ApS, CVR-nr. 40776796.

Virksomheden havde primo januar 2021 start på bygge- og anlægsarbejde på Storstrømsbroen som underentreprenør til SBJV. Virksomheden er ikke længere aktiv på byggepladsen.

Virksomheden har været registreret i CVR-registeret, men er ifølge udskrift af registeret slettet af registeret den 22. august 2024 med henvisning til lov om erhvervsdrivende virksomheder § 22.

Interessenterne er taget under konkursbehandling – Engineering & Constructions Denmark ApS ved dekret af 29. august 2024, Projektering & Konstruktion ApS ved dekret af 6. september 2024.

Kurator i de to konkursboer har i e-mail af 5. november 2024 på DI's forespørgsel oplyst, at Pk & Ecd I/S "foreløbigt" ikke er under konkurs, og at det endnu ikke kan oplyses, i hvilket omfang der bliver dividende i de to boer.

Den indklagede virksomhed sendte den 17. maj 2024 til DI medarbejderlister "Blues collars to gennuary 2024" med 115 medarbejdere og "Blues collars to 14 may 24" med 41 medarbejdere.

Den indklagede virksomhed har herefter ikke deltaget i den fagretlige behandling og er også udeblevet fra behandlingen ved faglig voldgift trods indkaldt af DI, som løbende har orienteret Virksomheden om sagens forberedelse og tilsendt Virksomheden de udvekslede skrifter og opfordret Virksomheden til at forholde sig 3F's påstande, anbringender og oplysninger i klageskrift og den øvrige skriftveksling.

Den indklagede virksomhed har som medlem af DI været bundet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten og de arbejdsretlige regler om organisationsrepræsentation. DI har oplyst, at Virksomheden er blevet slettet som medlem pr. 30. september 2024 på grund af kontingentrestance – det er uomtvistet, at dette er uden betydning for fortsat fagretlig behandling af overenskomstforhold indledt i medlemstiden.

DI har oplyst, at det trods gentagne henvendelser og opfordringer til Virksomheden ikke er lykkedes for DI at opnå Virksomhedens stillingtagen til klagers påstand, anbringender og opfordringer eller yderligere dokumentation for så vidt angår det, som klager hævder om manglende arbejdstidsaftaler, arbejdets omfang og tidsmæssige placering, og som klager har lagt til grund for beregningerne, der er mundet i klagers samlede betalingspåstand.

7. Sagens tvistepunkter og parternes hovedsynspunkter

Der er enighed om, at de ansatte i Virksomheden under arbejdet på Storstrømsbroen i 2024 som udgangspunkt har modtaget løn i overensstemmelse med de lønsedler, som de ansatte har modtaget, og som er fremlagt under sagen.

3F har rejst krav om efterbetaling for 14 medlemmer på grundlag af disses oplysninger om, hvad de har præsteret af timer hvornår. Lønsedlerne stemmer efter 3F's opfattelse ikke med Overenskomsten. Der har ikke været grundlag for aflønning efter reglerne om forskudt tid eller holddriftsarbejde eller anden arbejdstid end normal. Aflønning har skullet ske efter Overenskomstens almindelige regler om den normale arbejdstid og overarbejde. Der har ikke blot været arbejdet flere timer, end der er betalt løn for, der har været mange flere overarbejdstimer, end der er betalt overarbejdstillæg for. Efterbetalingskravene angår hovedsageligt for lidt i løn med overenskomstmæssige tillæg (feriegodtgørelse, særlig lønopsparing, pensionsbidrag inkl. eget-bidrag, boligtillæg). En mindre del af kravene angår manglende betaling af overenskomstmæssige tillæg af udbetalt løn.

3F har vedrørende Virksomhedens øvrige medarbejdere gjort gældende, at Virksomheden har betalt dem mindre, end hvad den efter Overenskomsten mindst skulle have betalt for det præsterede arbejde, og krævet den herved opnåede besparelse betalt (differencekravet). 3F mener, at de 14 medlemmer kan anses for repræsentative for samtlige medarbejdere. Der er ifølge 3F i alt præsteret 558 mandemåneder i 2024, 60,5 af de 14 medlemmer, 497,5 af de øvrige.

DI har bestridt, at der er grundlag for at imødekomme medlemmernes efterbetalingskrav. Det er ikke godtgjort, at der er arbejdet mere, end hvad der fremgår af lønsedlerne. Medlemmernes oplysninger om arbejdstimer og deres placering er alt for usikre og i væsentligt omfang erkendt genskabt efter hukommelsen og kan ikke tjene som bevis. Der foreligger ingen portdata, og det er uklart, hvad fremlagte fotografier viser, og hvem der har taget dem. 3F har ikke tilvejebragt et forsvarligt grundlag, som gør det muligt at fastlægge, hvad det enkelte medlem faktisk har udført af arbejde. DI har ikke set nogen dokumentation for arbejdstidsaftaler eller for eksistensen af en arbejdsplan for holddrift gældende i 2024, men efter Overenskomsten kan arbejdstiden forskydes, ligesom der kan arbejdes i holddrift, og medarbejderskifte mellem dag- og aftenhold tyder på, at medarbejderne er varslet over på andet hold. Det er efter en samlet bedømmelse DI's opfattelse, at lønsedlernes oplysninger om arbejdet skal lægges til grund.

DI har subsidiært anført, at differencekravet ikke kan tages til følge, selv om der i et vist omfang måtte blive givet 3F medhold i efterbetalingskravet. Medlemmernes forhold kan ikke ekstrapolerespoleres ud på de uorganiserede medarbejdere. Såfremt betingelserne for

ekstrapolation måtte blive anset for opfyldt, skal det rejste krav begrænses væsentligt, da der ikke i perioden er præsteret 558 mandemåneder, som 3F hævder, men betydeligt færre.

Overenskomstparterne er enige om, at i mangel af dokumentation for, at de ansatte har arbejdet efter en overenskomstmæssig aftale om arbejdstid (varierende, forskudt, holddrift mv.), skal de for de præsterede timer aflønnes efter Overenskomstens regler om den normale arbejdstid og overarbejde. Uanset pålæg herom har Virksomheden ikke fremlagt nogen arbejdstidsaftale.

3F har under sagens forberedelse i klageskriftet opfordret indklagede til at besvare følgende processuelle provokationer:

A) Indklagede virksomhed opfordres til at gennemgå opgørelserne og komme med konkrete bemærkninger og modsvar hertil, såfremt der måtte være nogle.

B) Indklagede virksomhed opfordres til at fremlægge eventuelle arbejdstidsaftaler og dokumentere, at de er indgået i henhold til overenskomstens bestemmelser.

C) Indklagede opfordres til at erklære sig enig i 3F's beregningsmåde.

D) Indklagede opfordres til at fremskaffe portdata.

DI har i svarskriftet besvaret opfordring A) med en række bemærkninger og en opfordring. Det er ifølge DI forkert i opgørelsen af de enkelte medlemmers efterbetalingskrav at medtage vedkommendes eget pensionsbidrag. Det er ifølge DI også forkert, når 3F ved ekstrapolation har lagt til grund, at der i perioden i alt er præsteret 558 mandemåneder, idet der herved ikke er taget højde for de oplysninger om antal medarbejdere, som foreligger fra indklagede. På den baggrund har DI opfordret klager til at "udarbejde nye beregninger, hvor der tages højde for indklagedes bemærkninger".

DI har besvaret de øvrige opfordringer således:

Ad B) og D)

"På grund af Virksomhedens manglende deltagelse kan Klagers opfordring B) og D) ikke besvares på det foreliggende grundlag."

Ad C)

"DIO III er enig i 3F's beregningsmetode for så vidt angår beregningen af overtid, som følger de principper der også blev anvendt i FV2019.0043 Edilmaf og

FV2020.484 MPNM. Dette dog med forbehold for, at Indklagede skulle fremkomme med kommentarer som afkræfter de påstande om arbejdets omfang og arbejdstidens placering, som Klager lægger til grund for sin beregning.”

Til DI's bemærkning om portdata har 3F henvist til, at det på organisationsmødet den 14. maj 2024 blev aftalt, at Virksomheden skulle fremsende portdata, og da det ikke skete, pålagde arbejdsgiversiden på fællesmødet den 10. juli Virksomheden at efterleve referatet af organisationsmødet og fremsende den aftalte dokumentation, hvilket imidlertid ikke er sket. 3F har endvidere oplyst, at det er hovedentreprenøren, SBJV, som står for adgangskontrol til pladsen, og som råder over portdata, herunder deres udlevering og sletning. 3F har med replikken fremlagt en række henvendelser til SBJV om udlevering af portdata vedrørende enkeltpersoner på grundlag af en fuldmagt fra de pågældende. De pågældende personer var ifølge 3F på tidspunktet for henvendelsen til SBJV ansat hos SBJV eller Pk & Ecd I/S eller havde været det inden for de seneste 4 uger. Alle henvendelser er besvaret med: ”We have not data registered on this person” eller ”... these persons”. Det gælder f.eks. en henvendelse af 22. april 2024, som bl.a. var vedlagt fuldmagter underskrevet af Q og R med angivelse af vedkommendes Kort id-nummer – en henvendelse, som SBJV besvarede som angivet den 4. juni 2024.

8. Efterbetalingskravene

8.1. Generelt om opgørelsen af de rejste efterbetalingskrav

3F har beregnet efterbetalingskrav for de 14 medlemmer. De beregnede efterbetalingskrav fremkommer først og fremmest, fordi 3F hævder, at de pågældende medarbejdere har arbejdet flere timer, henholdsvis på andre tidspunkter, end de er blevet aflønnet for.

3F har for det enkelte medlem i et regneark indtastet det antal timer, som den pågældende ifølge 3F må anses at have arbejdet og skal aflønnes for. Grundlaget herfor har i første række været medlemmernes egne oplysninger og forklaringer.

3F har lagt til grund, at der ikke ved beregningen af den optjente løn er grundlag for at anvende arbejdstidsaftaler. 3F har derfor beregnet betalingen for den præsterede arbejdsomængde 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, som af 3F i Virksomheden har antaget at være fra kl.

07:00 til kl. 15:30 med 1 times pause, er det dag for dag i regnearket angivet – ud over dagens samlede arbejdstimetotal – hvor mange timer der er af følgende art:

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

Fordelingen afhænger af, hvor mange arbejdstimer i alt, der er indtastet for den pågældende dag, og disse timers placering i døgnet i forhold den normale daglige arbejdstid. F.eks. 8 timer en almindelig hverdag 7-16 med pause 12-13 fordeles med 7,4 timer Normal 100% og 0,6 time Overtid 150%. 8 timer lørdag 7-16 fordeles med 3 timer Overtid 150%, 5 timer Overtid 200% og 1 time Pause 200%. Osv. 3F har uden præjudice i tilfælde, hvor en medarbejder har påbegyndt arbejde mere end 4 timer efter normal arbejdstids ophør, beregnet almindeligt overarbejde med først 3 timer med tillæg af 50 % af mindstelønnen og derefter med tillæg af 100 % af mindstelønnen. Overenskomstparterne er enige om fordelingen af timerne under forudsætning af, at der ikke er arbejdet efter en overenskomstmæssig arbejdstidsaftale, og at det indtastede timetal og dets antagne placering i døgnet er korrekt.

Ud fra de indtastede antal timer og disses fordeling på de nævnte lønarter og eventuel tilføjelse af overenskomstbestemt betalt pause har 3F i et andet regneark beregnet, hvad det enkelte medlem har krav på i løn for de indtastede timer. Denne beregning er sket ud fra det enkelte medlems personlige timeløn, hvor denne er kendt. Der er ud fra lønnen beregnet feriegodtgørelse, særlig lønopsparing (i regnearket betegnet: SH- og feriefridagsgodtgørelse) og pensionsbidrag samt for nogle af medarbejderne boligtillæg i hele eller en del af deres ansættelsesperiode. Herved er fremkommet, hvad der ifølge 3F skulle have været betalt til hvert enkelt medlem. Overenskomstparterne er enige om, at de anvendte beregningsprincipper fører til en korrekt beregning af lønnen efter Overenskomsten, når bortses fra, at der efter DI's opfattelse ikke er grundlag for i et efterbetalingskrav af for lidt betalt løn at medtage krav om betaling af lønmodtagers eget pensionsbidrag. Afgørende for, om resultatet af beregningerne i øvrigt er korrekt, beror på, om der er arbejdet efter en arbejdstidsaftale, om det indtastede antal timer og deres antagne placering i døgnet er korrekt, og om forudsætningen om krav på boligtillæg, hvor dette er medtaget, er korrekt.

I regnearket er der fra opgørelsen af, hvad der skulle have været betalt den enkelte medarbejder fratrullet, hvad den enkelte har modtaget som udbetalt eller indbetalt løn, feriegodtgørelse, særlig lønopsparing og pensionsbidrag, hvorved efterbetalingskravet fremkommer. På nogle lønsedler indgår bonus, som indgår i beregningen ved opgørelsen af den ferieberettigede løn. Overenskomstparterne er enige om, at der ved 3F's opgørelse af den enkelte medarbejders krav er fratrullet, hvad der efter de foreliggende oplysninger kan anses som værende betalt til medarbejderen.

Ved opgørelsen af, hvad der er betalt, er hensyn taget til, hvad der fremgår af Virksomhedens lønsedler. Der er afregnet løn månedsvis. Lønperioden var fra den 26. i en måned til den 25. i den efterfølgende måned; maj-lønnen f.eks. angik således perioden fra den 26. april til den 25. maj.

Selv om sagen angår 2024, og 3F alene kræver efterbetaling for arbejde udført i 2024, har 3F af praktiske grunde modregnet feriepenge og pension optjent i hele lønperioden 26/12 2023-25. januar 2024 og således modregnet med beløb, som ikke vedrører 2024.

De fremlagte lønsedler er på dansk med angivelser som: CPR-nummer, Lønperiode, Medarbejdersnummer, Dispositionsdag, Timeløn, Overtidstillæg +50%, Overtidstillæg +100%, ATP af løn, AM-bidrag, Ferieregnskab osv. Der er lønsedler med tillæg benævnt "Staggared Allowance 1" 29,15 kr., "Staggared Allowance 2" 50,10 kr., "Shift Allowance 1" 44,90 kr. Der er enighed om, at "Staggared Allowance" er tillæg for forskudt tid, "Shift Allowance" for holddriftsarbejde.

3F har opgjort nedlemmernes krav således:

NAVN	MÅNEDER	KRAV
A	5,0	39.179,46 kr.
B	5,0	46.205,83 kr.
C	4,0	19.367,14 kr.
D	5,0	122.062,53 kr.
E	2,0	12.447,06 kr.

F	5,0	110.033,90 kr.
G	4,0	80.824,97 kr.
H	5,0	34.464,47 kr.
I	5,0	72.152,96 kr.
J	4,0	29.546,92 kr.
K	4,0	107.196,82 kr.
L	4,0	93.059,81 kr.
M	2,5	41.472,20 kr.
N	6,0	115.283,21 kr.

8.2. Oplysninger og forklaringer vedrørende de enkelte efterbetalingskrav

8.2.1. A

Ifølge et fremlagt ansættelsesbevis blev A ansat i Virksomheden den 5. juli 2022. I ansættelsesbeviset er hans timeløn angivet til 160,00 kr.

Han har forklaret, at han har været ansat i Virksomheden fra den 5. juli 2022. Det var S, der var Site Manager, som ansatte ham, og det blev aftalt, at han skulle arbejde 8 timer om dagen mandag-fredag for 3.050 Euro om måneden og ved ekstraarbejde, f.eks. lørdag, skulle have for de yderligere timer.

Han har forklaret, at han hver måned fik en lønseddel i e-boks. Han er portugiser og forstår hverken dansk eller engelsk. Han forstod ikke de forskellige rubrikker. Der var ikke nogen, som på noget tidspunkt fortalte ham, hvad de forskellige rubrikker og betegnelser dækkede over. Efterhånden forstod han, at lønsedlerne dækkede perioden fra den 26. i en måned til den 25. i den følgende måned og i første tekstlinje angav det samlede antal arbejdstimer i perioden, som han fik løn for.

Han har ikke udfyldt og afleveret ugesedler til Virksomheden. Med nogle ugers mellemrum blev de blevet kaldt over på kontoret og sat til at skrive under på ugesedler, som allerede var udfyldt – de skulle bare skrive under i en fart og ikke interessere sig for tallene.

I 2024 førte han regnskab dag for dag over antal arbejdstimer. Hans håndskrevne arbejdstidsdagbog er fremlagt. Han har forklaret, at han hver dag har skrevet arbejdstimetallet, f.eks. ”8 H”, uden angivelse af klokkeslæt, da der var aftalt samme timeløn for alle timer. I januar rejste han fra Portugal den 4. og har skrevet ”viagem”. Den 5. og 6. januar var han syg og har skrevet ”doente”. I øvrigt var hans normale arbejdstid i hele 2024 8 timer om dagen mandag til fredag, 5 timer lørdag. Bortset fra en enkelt uge arbejdede han mandag til fredag 7-16 med 1 times pause 12-13, lørdag 7-12 uden pause. Enkelte dage blev der arbejdet længere, og han så skrevet det yderligere timetal på som ”+ 1½H” (28. februar) og ”+2H” (25. marts, 27. april). I uge 16 i april blev han sat til at arbejde 14:30-00:30 – han ved ikke hvorfor, det var arbejdslederen som gav besked om det. Det fremgår af hans dagbog, hvilke perioder han var i Portugal (29/3-4/4 og 12/5-19/5).

Han havde sidste arbejdsdag lørdag den 25. maj. Han blev kaldt over på kontoret, hvor de sagde, at der ikke var mere arbejde, og bad ham om at skrive under på en opsigelse. Det passede ikke, at der ikke vare mere arbejde, og han forstod ikke, hvorfor han skulle skrive under på en opsigelse. Han var ikke klar over, at han havde 3 ugers opsigelse. Han fik at vide, at han ville få løn for yderligere 3 dage, den 27.-29. maj, som han derfor har skrevet på med 8 timer pr. dag.

Han har i dagbogen for hver lønperiode sammenlagt timerne under ”Total”. Han beregnede ud fra timetotalen og aftalen om de 3.050 Euro, hvad han skulle have i løn. Når han ikke fik løn for alle timer, klagede han på kontoret og blev lovet, at det ville blive taget med i næste lønkørsel. På hans april-lønseddel er medtaget betaling for 7,5 timer i marts.

Ifølge hans lønsedler har han i de respektive lønperioder arbejdet følgende antal timer: januar 122, februar 184, marts 177,5, april 148,5, maj 166, juni 8.

På hans lønsedler er timelønnen 160,00 kr.

På alle lønsedler, bortset fra juni, er der overarbejdstimer +50%, 71,33 kr, og +100%, 142,65 kr., henholdsvis 14 og 4 i januar, 19 og 10 i februar, 13,5 og 8 i marts, 9 og 13,5 i april, 12 og 8 i maj.

På april-lønsedlen indgår Bonus med 8.500 kr. På maj-lønsedlen indgår SH-fors kud med 13.458,30 kr. og på juni-lønsedlen indgår SH-overs kud med 188,16 kr.

I brev af 24. juni 2024 meddelte FerieKonto A, at Virksomheden ikke havde indbetalt feriepenge optjent i perioden 26/4-25/5, 2.035,65 kr. Han har forklaret, at de endnu ikke er betalt, han mangler at få feriepenge for alle 5 måneder.

3F har indtastet antal arbejdstimer dag for dag i regnearket i overensstemmelse med hans dagbogsoptegnelser og fordelt dem efter Overenskomstens almindelige arbejdstidsregler på normal og overtid mv. i overensstemmelse med hans forklaring om timernes placering i døgnet. En uge med 8 timer mandag-fredag 7-16 er indregnet med 7,4 timer Normal 100% og 0,6 time Overtid 150% pr. dag. Lørdag 7-12 er indregnet med 3 timer Overtid 150%, 2 timer Overtid 200% og 0,5 time Pause 200%. En arbejdsdag mandag-fredag 7-16 + 1,5 timer er indregnet med 7,4 timer Normal 100%, 2,1 timer Overtid 150%, 0,5 time Pause 150%. Timerne i uge 16 med arbejdsstart 14:30 er mandag til fredag (8 arbejdstimer) indtastet med 1 time Normal 100%, 2,5 timer Overtid 150%, 4,5 timer Overtid 200%, 0,5 time Pause 150%, 0,5 time Pause 200%. Timerne lørdag (5 arbejdstimer) er indtastet med 3 timer Overtid 150%, 2 timer Overtid 200% og 0,5 time Pause 200%.

3F har opgjort hans samlede arbejdstimet al i lønperioderne til: januar 122 (på lønseddel 122), februar 193 (på lønseddel 184), marts 191,5 (på lønseddel 177,5), april 159 (på lønseddel 148,5), maj 150 (på lønseddel 166), juni 24 (på lønseddel 8). Hvad fordelingen på normaltimer og overtid angår, er fordelingen i 3F's opgørelse f.eks. i april-lønperioden: normaltimer 93,8 (på lønseddel 126), overtid 150% 28,7 timer (på lønseddel 9), overtid 200% 36,5 timer (på lønseddel 13,5), pause 150% 2,5 timer (på lønseddel: ikke udskilt), pause 200% 4,5 timer (på lønseddel: ikke udskilt).

Ud fra timerne har 3F herefter beregnet, hvad der i alt skulle være betalt. Herfra er trukket, hvad der fremgår som værende betalt på lønsedlerne. Pension er modregnet med det, som ifølge pensionsselskabet er indbetalt. Feriepenge på lønsedlerne januar-april er modregnet, men ikke feriepengene på lønsedlen for maj. Resultatet af beregningerne udgør efterbetalingskravet.

8.2.2. B

Ifølge et fremlagt ansættelsesbevis blev B ansat i Virksomheden den 8. januar 2023. I ansættelsesbeviset er hans timeløn angivet til 144,00 kr.

Han har forklaret, at han i 2024 arbejdede i Virksomheden fra den 5. januar til den 25. maj.

Han blev ansat af S. De aftalte, at han skulle have en timeløn mellem 14 og 16 Euro for alle timer. Den aftale var fortsat gældende i 2024. Han har ikke fået 144 kr. i timen, men de 14-16 Euro som aftalt.

Han har ikke udfyldt og afleveret ugesedler til Virksomheden. Han har været på kontoret og skrevet under på ugesedler, nok et par gange om måneden. Der lå to rapporter, som allerede var udfyldt. Han skulle bare skrive under. Den ene rapport var til Pk & Ecd, den anden var til Itinera, og det var ikke samme antal timer, som stod i dem, men de skulle bare skrive under i en fart og ikke give sig til at kontrollere tallene.

Han har ikke ført dagbog over, hvor mange timer han arbejdede. Han arbejdede i en af to vagter, 8 timer mandag-fredag 07:00-16:00 eller 16:00-00:30, 5 timer lørdag og nogle gange søndag. Der blev i en WhatsApp-gruppe givet besked om lørdagen uge for uge, hvilken vagt de skulle arbejde efter den kommende uge. Han kan huske, at han i 2024 i januar arbejdede om dagen, i februar og marts om aftenen, i april og maj om dagen. Han var hjemme den første uge i april i forbindelse med påsken og igen den første uge i maj. Han havde flere arbejdstimer end timerne på pladsen, da det var ham, som skulle køre kollegerne til og fra arbejde. Han fulgte nøje med i, hvad han fik udbetalt, og om det svarede til den løn, de havde aftalt. Han forstod, at der var et tal på lønsedlerne, som angav, hvor mange timer han havde arbejdet. Når han havde fået løn for færre timer, end han havde arbejdet, gik han til arbejdsgiveren, som lovede, at det ville blive rettet ved næste måneds lønudbetaling.

Hans lønsedler er fremlagt. Der er på dem alle – ud over løn for timerne i lønperioden – løn for timer i den foregående måned. I perioden januar-maj 2025 er lønperiodernes timetal: 151, 176, 171, 144 og 172,5. Efter januar-lønsedlen er der på de efterfølgende lønsedler medtaget:

- Februar-lønsedlen: ”Timeløn – Previous months 65,00”.
- Marts-lønsedlen: ”Timeløn – Previous months 65,00”.
- April-lønsedlen: ”Timeløn – March 7,50”.
- Maj-lønsedlen: ”Timeløn previous months 21,00”.

Lægges disse timetal til timetallet på lønsedlen for den foregående lønperiode, er han efter lønsedlerne aflønnet for følgende antal timer: Januar 216, Februar 241, Marts 178,5, April 165, Maj 172,5.

Han har forklaret, at der hele tiden manglede timer. Han holdt styr på, hvor mange timer han havde, og regnede ud, hvad han ud fra timerne skulle have udbetalt; når han fik for lidt, gik han til arbejdsgiveren og sagde, hvor mange timer der manglede. Så blev der reguleret, men det blev aldrig reguleret nok, så han fik løn for alle sine timer.

Han har forklaret, at han havde sidste arbejdsdag den 25. maj. De var ikke færdige med arbejdet på det tidspunkt. Han ved ikke, hvorfor de ville have, at han skulle sige op.

På lønsedlen for april er medtaget ”Bonus 8.500,00”. Han har forklaret, at han er gået ud fra, at det var efterbetaling af timer, de skyldte.

I brev af 24. juni 2024 meddelte FerieKonto ham, at Virksomheden ikke havde indbetalt feriepenge optjent i perioden 26/4-25/5, 2.129,06 kr. Han har forklaret, at de endnu ikke er betalt.

Der er fremlagt et ”Internal memo” dateret den 29. december 2022 fra Pk & Icd til B ”Subject: Notification of shiftwork”. Det hedder heri bl.a.: ”Due to business requirement, we implement a new shift work schedule from 08/01/2023 and until the 31/03/2023.” Der er en beskrivelse af arbejde i 3 skift, 37 timer på daghold, 06:00-14:24, 34 timer på aften- og natthold, 14:24-22:12 og 22:12-06:00 – alle hold med tillæg af ”5 Overtime HRS on Saturdays”.

Han har forklaret, at han har skrevet under på papiret, men han har aldrig arbejdet, som der står i papiret. Han husker ikke, om han skrev under på en lignende aftale for 2024.

På hans lønsedler er timelønnen 144,00 kr. På alle lønsedler er der overarbejdstimer +50%, 71,33 kr, og +100%, 142,65 kr., henholdsvis 20 og 6 i januar, 19 og 10 i februar, 15 og 8 i marts, 6 og 11 i april, 15 og 10 i maj.

3F har indtastet arbejdstimer dag for dag i regnearket på grundlag af hans forklaring således: i januar, april (minus uge 14) og maj (minus uge 18) 8 arbejdstimer mandag-fredag, 5 timer lørdag, i februar og marts 7,5 timer mandag-fredag, 5 timer lørdag. Timerne er fordelt på døgnet i overensstemmelse med hans forklaring, dvs. i januar, april og maj 7-16 mandag-fredag (pause 12-13) og 7-12 lørdag (uden pause) og i februar og marts 16-00:30 mandag til fredag (1 times pause) og 16-21 lørdag (uden pause). Ud fra en normal arbejdstid 07:00-15:30 har 3F fordelt de 7,5 arbejdstimer mandag-fredag i februar således: 0,5 time Normal 100%, 2,5 timer Overtid 150%, 4,5 timer Overtid 200% – og tilføjet: 0,5 time Pause 150% og 0,5 time Pause 200%.

Ud fra timerne har 3F herefter beregnet, hvad der i alt skulle have været betalt, og fratrullet, hvad der er betalt, hvorved efterbetalingskravet fremkommer. Hvad der fremstår på lønsedlerne som betalt er modregnet – feriepenge dog kun til og med april, og pension med det, som ifølge pensionskassen er indbetalt. Der er krævet boligtillæg for januar-april, men sket modregning med boligtillæg på lønsedlerne for januar-april.

8.2.3. C

C har forklaret, at han blev ansat i Virksomheden i april 2023. Han fik jobbet via Site Manager S, der kommer fra samme by i Italien som ham. Han skulle lave armeringsarbejde. Han fik at vide, at han skulle arbejde mandag-fredag 7-16, lørdag 7-12, og at lønnen var 15 Euro i timen for alle timer. I 2024 arbejdede han i Virksomheden fra den 8. januar til den 29. april. Han arbejdede på et hold, der havde I som sjakbajs; holdet var underlagt T, der var deres formand på pladsen, og U, der var ”supervisor”.

Han har forklaret, at han ikke har ført dagbog over sine arbejdstimer. Han har heller ikke udfyldt og afleveret ugesedler, men han var på kontoret en gang om ugen for at skrive under på ugesedler. Ugesedlerne var udfyldt i forvejen, der var ikke tid til at kontrollere, han skulle bare skrive under. Han arbejdede normalt, som det var aftalt, mandag-fredag 7-16, lørdag 7-12; mandag-fredag var der pause 12-13, lørdag var der ingen pause. Der var dog ofte overarbejde, det kunne være 3 timer, nogle gange 4 timer.

Han har kun fået en enkelt lønseddel i 2024. Det er lønsedlen for april (lønperioden 26/3-25/4). Ifølge lønsedlen var hans timeløn 144,00 kr. og hans arbejdstimer i lønperioden 193,5, heraf 17 timer med overtidstillæg +50%, 28 timer med overtidstillæg +100%. Han fik med april-

lønnen yderligere ”Timeløn – March” for 7,5 timer. Han har forklaret, at de 193,5 timer ikke helt stemmer, der har været flere timer.

Ifølge lønsedlen er der udbetalt SH-forskud med 4.500 kr. og en bonus på 4.500 kr. Der er endvidere betalt ”Housing Allowance” med 4.576,28 kr. Han har forklaret, at han delte bolig med fem andre.

Pensionsselskabet har oplyst, at Virksomheden for C i 2024 har indbetalt pensionsbidrag, 12,15 %, således:

- 16/2 4.852,24 kr. for perioden 26/12 2023-25/1 2024,
- 12/3 4.850,45 kr. for perioden 26/1-25/2 2024,
- 3/5 5.004,96 kr. for perioden 26/2-25/3 2024,
- 15/5 6.680,66 kr. for perioden 26/3-25/4 2024,
- 31/5 344,22 kr. for perioden 26/4-29/4 2024.

Af den fremlagte april-lønseddel fremgår pensionsbidrag (eget-bidrag og firmabidrag) med i alt 6.680,66 kr.

C optrådte under behandlingen af faglig voldgiftssag 2023-1254 i januar 2024 som vidne for Virksomheden. Han afgav en skriftlig erklæring om, at han havde underskrevet ugentlige timesedler og fået den løn, han skulle have, var tilfreds og ikke havde noget at klage over. Under den mundtlige forhandling afgav han forklaring. I kendelsen i sagen er hans forklaring gengivet således:

”Virksomhedens medarbejder, C, 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.”

Foreholdt denne optræden som vidne for Virksomheden har han forklaret, at han var nødt til at forklare, som han gjorde – ellers var han blevet fyret. Det, han siger nu, er sandheden.

3F har indtastet arbejdstimer dag for dag i regnearket i overensstemmelse med hans forklaring om i hele perioden at have arbejdet mandag-fredag 8 timer, lørdag 5 timer, tidsmæssigt placeret som nævnt med deraf følgende konsekvens for fordelingen på normal- og overtid som allerede beskrevet. Da han ikke har ført kalender over sine daglige timer, har 3F kun indtastet de normale 8 timer mandag-fredag og 5 timer lørdag, selv om han har forklaret, at han havde længere arbejdsdage.

For lønperioden 26/3-25/4, som der foreligger lønseddel for, fører 3F's opgørelse til, at der i perioden, som omfatter påsken, er arbejdet i alt 204 timer (på lønsedlen 193,5 timer), hvoraf 24 er Overtid 150% (på lønsedlen 17 timer) og 32 Overtid 200% (på lønsedlen 28 timer) – hertil kommer 5 timer Pause 200% (ikke udskilt på lønsedlen).

3F har på grundlag af timeopgørelsen beregnet, hvad der skulle have været betalt i løn med diverse tillæg.

Herfra er trukket det, som fremstår som betalt på april-lønsedlen.

For så vidt angår den resterende arbejdsperiode har 3F ud fra pensionsindbetalingerne på 12,15 % vedrørende januar, februar, marts og de sidste dage i april beregnet de hertil svarende beløb for henholdsvis løn, feriepenge og SH-beløb. Den herved fremkomne løn er ansat for udbetalt og fratrullet. Ligeledes er den beregnede feriegodtgørelse fratrullet. Optjent feriegodtgørelse til og med den 25. april er således anset for betalt og fratrullet. Feriepenge for perioden 26.-29. april beregnet til 278,41 kr. er ikke anset for betalt, da øvrige medarbejdere ikke har fået feriepenge for lønningsperioden 26/4-25/5 udbetalt.

For så vidt angår pensionsbidrag er fratrullet det, som ifølge pensionsselskabet er indbetalt. Vedrørende SH mv. fremgår det af april-lønsedlen, at der er udbetalt et forskud på 4.500 kr., og det er fratrullet.

På denne baggrund fremkommer det rejste efterbetalingskrav.

8.2.4. D

Ifølge et fremlagt ansættelsesbevis blev D ansat i Virksomheden den 10. marts 2023. I ansættelsesbeviset er hans timeløn angivet til 144,00 kr.

Han har forklaret, at han blev ansat af S. Det blev aftalt, at han skulle arbejde 8 timer om dagen, der blev ikke nævnt noget om fra hvornår til hvornår. Der skulle også arbejdes i weekenden. Han skulle have 15 Euro for alle timer. Aftalen var den samme i 2024, hvor han havde første arbejdsdag den 6. januar og sluttede den 15. maj.

Han har ikke udfyldt og afleveret ugesedler. Han har heller ikke været på kontoret for at underskrive ugesedler.

Han har dag for dag i en fremlagt kalender angivet antal arbejdstimer. Han har arbejdet på forskellige vagter. I kalenderen har han under uge 1 skrevet ”orario 7-16”, som de første uger i 2024 var arbejdstiden mandag-fredag, hvor de havde 1 times pause; lørdag arbejdede de 7-12 uden pause. Ud for de enkelte dage har han skrevet antal arbejdstimer, normalt 8 timer mandag-fredag, 5 timer lørdag. Ud for tirsdag den 6. februar har han skrevet ”notturmo”, idet de den dag skiftede vagt og arbejdede 16:00-00:30. Der var ikke en plan for, hvornår de skulle skifte vagt. De fik i almindelighed besked mundtligt dagen før.

Forevist den foran under 8.2.2. omtalte aftale om arbejde på skiftehold har han forklaret, at han aldrig har set sådan en aftale.

Hans arbejdsperiode omfatter ugerne 1-20. Der er fremlagt kopi af hans kalender for ugerne 1-7, 12-15 og 17. Han har forklaret, at han har udfyldt kalenderen for hver dag i hele perioden og afleveret den komplet. Han ved ikke, hvorfor ikke alle sider er fremlagt.

Han havde ikke sit eget værelse.

Han stoppede den 15. maj. De ville ikke give ham returbillet, så han skrev under på, at han stoppede.

Der er fremlagt lønsedler for januar, februar, marts og april. Han har på disse lønsedler fået løn for følgende antal timer: 130, 175, 109,4 og 191. Han har forklaret, at han arbejdede flere timer og klagede over det, men han fik ikke noget svar. På april-lønsedlen har han yderligere fået ”Timeløn – March 30,00”.

På alle lønsedler er der Overtidstillæg +50% og Overtidstillæg +100%, i de fire måneder henholdsvis for følgende antal timer: Januar 15 og 4, Februar 19 og 10, Marts 12 og 6, April 23 og 22.

Der er boligtillæg på lønsedlerne for januar og februar. Han har forklaret, at han ikke havde sit eget værelse.

På februar-lønsedlen er der Shift Allowance 1 for 71 timer. På marts-lønsedlen er der Shift Allowance 1 for 48,60 timer, Staggared Allowance 1 for 15,00 timer og Staggared Allowance 2 for 15,00 timer. På april-lønsedlen er der Staggared Allowance 1 for 63,00 timer, Staggared Allowance 2 for 63,00 timer, Staggared Allowance 1 (Mar) for 3,00 timer og Staggared Allowance 2 (Mar) for 3,00 timer. Han har forklaret, at han ikke ved, hvad det nærmere går ud på.

På april-lønsedlen indgår SH-forskud med 4.500 kr. og Bonus med 8.500 kr.

3F har oplyst, at de ud fra Ds komplette kalender dag for dag har indtastet hans arbejdstimetall i regnearket og ud fra oplysningerne om placeringen dag eller aften fordelt timerne på de respektive løngrupper med tilføjelse af betalte pauser hvor relevant og på det grundlag beregnet, hvad han skulle have modtaget i betaling. De dage, hvor han er startet kl. 16, er der indtastet 8 timer fordelt med 3 timer Overtid 150% og 5 timer Overtid 200% med tillæg af 0,5 time Pause 200%.

3F har opgjort hans arbejdstimer til:

- 6/1-25/1: 127 timer (på lønsedlen løn for 130 timer),
- 26/1-25/2: 200 timer (på lønsedlen løn for 175 timer),
- 26/2-25/3: 201,5 timer (på lønsedlen løn for 109,4 timer + 30 timer flg. måned),
- 26/3-25/4: 200 timer (på lønsedlen løn for 191 timer),
- 26/4-15/5: 135 timer (ingen lønseddel).

Antallet af overarbejdstimer er af 3F for f.eks. marts måned opgjort til 60,6 timer +50% (på lønsedlen 12 timer) og 96,5 timer +100% (på lønsedlen 6 timer), hvortil kommer 19 timer Pause 200% (ej på lønsedlen).

Foreholdt, at der et antal lørdage er indtastet 8,5 arbejdstimer, har han forklaret, at han ikke husker, at han skulle have arbejdet 8,5 timer om lørdagen, han arbejdede normalt 5 timer om lørdagen.

3F har fra opgørelsen af, hvad han skulle have modtaget i betaling, fratrullet, hvad der efter lønsedlerne er betalt.

Der foreligger ikke en lønseddel for perioden 26/4-15/5. For den periode er der indbetalt pensionsbidrag på 2.760,86 kr. Ud fra dette beløb er den hertil svarende løn, feriegodtgørelse og SH-betaling beregnet. Den beregnede løn (17.864,09 kr.) og feriegodtgørelse er anset for betalt a conto og fratrullet. Feriepenge er modregnet for hele hans ansættelse. For så vidt angår pensionsbidrag er fratrullet det, som ifølge pensionsselskabet er indbetalt. Vedrørende SH mv. fremgår det af april-lønsedlen, at der er udbetalt et forskud på 4.500 kr., og det er fratrullet.

Ud fra disse opgørelser og beregninger fremkommer hans samlede efterbetalingskrav.

8.2.5. E

E har forklaret, at han blev ansat i Virksomheden den 17. september 2022. Aftalen da var, at han skulle have 2.500 Euro i løn om måneden plus 500 Euro i kosttilskud. Han fik at vide, at han skulle arbejde mandag-fredag og nogle gange lørdag. I 2024 var aftalen, at han skulle have 14 Euro i timen plus 15 Euro i kosttilskud for de dage, hvor han arbejdede.

Han har ikke udfyldt og afleveret ugesedler. Han var sjældent på kontoret, men var der ind imellem for at underskrive ugesedler. De skrev under på forskellige ugesedler, en til Pk & Ecd, og en til Itinera. Begge var udfyldt med timetal, de skulle bare skrive under. Tallene var forskellige, hvad han påpegede, men de var ligeglade, han skulle bare skrive under; han blev bedt om at blande sig udenom.

Han har forklaret, at han på sin telefon i et kalenderprogram dagligt har indtastet arbejdstid og antal arbejdstimer. En udskrift er fremlagt. I januar har han fra den 3. indtastet 07:00-16:00 og 8:00 mandag-fredag og 07:00-12:00 5:00 lørdag. Det var sådan, at han arbejdede. Der var 1 times pause mandag-fredag, ingen pause på lørdage. Han tastede det ind hver dag, når han sluttede. Der er ingen timer fra den 25. januar, idet han rejste hjem, fordi en ven døde. Han kom tilbage den 18. februar og fik besked om, at han fra den 20. skulle arbejde fra kl. 22 til kl.

6 den næste morgen, hvad han gjorde til og med fredag i den uge; han har indtastet 22:00-06:00 8:00. Han har forklaret, at der om natten var pause mellem 2 og 3; de 8 timer er inkl. pausen. Lørdag i den uge (den 24.) arbejdede han fra kl. 17 til kl. 22. Så fik han søndag besked på fra mandag den 26. at skulle arbejde fra kl. 6 til kl. 14, hvad han så gjorde mandag, onsdag og torsdag, hvorefter han stoppede. Der var ingen plan. Han sagde selv op, fordi han ikke fik den løn, som han var blevet lovet, og der ikke blev rettet op på det, selv om han klagede.

Forevist den foran under 8.2.2 omtalte aftale om arbejde på skiftehold har han forklaret, at han ikke har fået noget lignende.

Arbejdstimetallet på hans lønsedler er: Januar 127, Februar 32,2, Marts 22,2. 3F har ud fra hans kalenderoptegnelser opgjort arbejdstimetallene i disse lønperioder til: 143, 37 og 24.

Hans timeløn på lønsedlerne er 144,00 kr. Der er på januar- og februar-lønsedlerne timer med overtidstillæg +50% og +100%, henholdsvis 17 og 6 timer i januar, 3 og 2 timer i februar.

På februar-lønsedlen indgår 32,2 timer med Shift Allowance 1 tillæg. Han har forklaret, at han ikke ved, hvad det betyder. De fik besked hen mod slutningen af en uge, nogle gange samme dag, hvilket hold de skulle arbejde på.

3F har beregnet hans efterbetalingskrav ud fra hans kalenderførelse, ved arbejde om natten er der indtastet 8 timer som arbejdstid og beregnet løn mv. ud fra 3 timer Overtid 150%, 5 timer Overtid 200% og 0,5 time Pause 200%. Konsekvensen heraf er bl.a., at de 37 arbejdstimer i lønperioden 26/1-25/2 af 3F fordeles på 15 timer Overtid 150% og 22 timer Overtid 200% med tillæg af 4,5 timer Pause 200%.

Ved opgørelsen er fratrullet de beløb, som fremgår som værende betalt på lønsedlerne, herunder feriepenge og SH-beløb. Pension er fratrullet med det, som ifølge pensionselskabet er indbetalt.

8.2.6. F

Ifølge et fremlagt ansættelsesbevis blev F ansat i Virksomheden den 23. august 2023. I ansættelsesbeviset er hans timeløn angivet til 144,00 kr.

Han har forklaret, at det var S, som ansatte ham. Han fik ved ansættelsen at vide, at han skulle arbejde mandag-fredag 7-16 og lørdag 7-12, og at han ville få mellem 13 og 15 Euro i timen for alle timer. Det blev faktisk 14 Euro i timen. Om 2024 har han forklaret, at ordningen var den samme. Han delte værelse med en anden.

Han har ikke udfyldt og afleveret ugesedler. Han har i 2024 ikke underskrevet ugesedler.

Om arbejdet i 2024 har han under den mundtlige forhandling forklaret, at han havde første arbejdsdag den 6. januar, og at det ikke er rigtigt, når det i lønseddel for lønperioden 26/5-25/6 er anført, at ”Medarbejderen er fratrådt 25.05.2024” – han sluttede den 1. juni.

I en e-mail af 16. oktober 2024 mellem to 3F-medarbejdere hedder det:

”F siger, at han arbejdede sådan her mere eller mindre:

- Start 6. januar (07:00-12:00), 5 timer
- 8. januar-6. februar: mandag til fredag (07:00-16:00). Hver lørdag kun 5 timer (07:00-12:00)
- 7. februar-29. februar: mandag til lørdag (16:00-00:30) Lørdag også 8 timer.
- Hele marts: mandag til lørdag (16:00-00:30)
- Hele april: mandag til lørdag (16:00-00:30)
- 1. maj-12. maj: mandag til lørdag (16:00-00:30)
- 13. maj-28. maj: mandag til lørdag (han er ikke sikker på lørdag) (07:00-16:00)”

Under den mundtlige forhandling har han forklaret, at han har genskabt det så godt som muligt. Han arbejdede altid om lørdagen. Han var hjemme i Italien 1 uge i slutningen af februar, og han var syg i Danmark med lungebetændelse i 2 uger op imod påsken.

Der er fremlagt lønsedler for marts (26/2-25/3), april (26/3-25/4), maj (26/4-25/5) og juni (26/5-25/6), men ikke for januar (26/12-25/1) og februar (26/1-25/2). Ifølge lønsedlerne arbejdede han følgende antal timer i disse lønperioder: marts 97,6 (inkl. 3 på april-lønsedlen), april 139, maj 201 og juni 6 (fra 26/5).

Han har forklaret, at det overordnet set nok passer meget godt, han er lidt usikker på den nøjagtige placering af sygefraværet. Maj var en nogenlunde normal måned.

Der er fremlagt bankudskrifter, som viser, at beløbene til udbetaling på april-, maj- og juni-lønsedlerne er overført til hans italienske bankkonto af Storstroem Bridge Joint Venture I/S.

Om de forskellige arbejdstider har han forklaret, at de fik besked aftenen før, når de skiftede; der lå ikke nogen plan. Særligt i den sidste tid var der hyppige ændringer. Personalet var i maj reduceret temmelig meget, de var da nok kun 35-40 mand – han så dog kun dem, han var på hold med.

Der er på marts-lønsedlen Shift Allowance 1 med 44,90 kr. for 38,2 timer. Der er på april-lønsedlen Bonus på 8.500 kr.

Der er SH-forskud på 4.500,00 kr. på april-lønsedlen og på 14.432,77 kr. på maj-lønsedlen. Der er SH-overskud på 147,87 kr. på juni-lønsedlen.

3F har foretaget indtastning af antal arbejdstimer og deres fordeling på lønart ud fra hans oplysninger til 3F gengivet i e-mailen af 16. oktober 2024 suppleret med hans oplysninger om fravær. For perioden 6/1-6/2 er der indtastet 8 timer mandag-fredag, 5 timer lørdag, ud fra en placering 7-16 mandag-fredag, lørdag 7-12. For perioden 7/2-11/5 er der indtastet 7,5 timer mandag-fredag, 8,5 timer lørdag og påskehelligdage, ud fra en arbejdstid 16:00-00:30 – der er ingen indtastning 26/2-4/3 og 13/3-26/3. Herefter er der indtastet 8 timer 13/5-18/5, 20/5-23/5 og 27/5-28/5 ud fra en arbejdstid 7-16.

3F's indtastning af arbejdstimer munder ud i følgende antal arbejdstimer i lønperioderne: januar 127, februar 189,5, marts 53,5 (på lønseddel 97,6), april 202 (på lønseddel 139), maj 182 (på lønseddel 201), juni 16 (på lønseddel 6). Med hensyn til fordeling på lønart er der f.eks. på lønsedlen for maj 33 timer med overtidstillæg +50% og 16 timer med overtidstillæg +100%. 3F's placering af timerne i lønperioden har ført til 43,8 timer Overtid 150% og 79 timer Overtid 200% med tillæg af 10,5 timer Pause 200%.

Ud fra timerne og deres fordeling på normal- og overtid mv. er der foretaget en beregning af, hvad han skulle have modtaget i løn mv.

3F har fra opgørelsen af, hvad han skulle have modtaget i betaling, fratrullet, hvad der efter lønsedlerne er betalt. Der foreligger som nævnt ikke lønsedler for lønperioderne 26/12-25/1 og 26/1-25/2. For disse perioder er der indbetalt pensionsbidrag på henholdsvis 3.949,90 kr. og 6.401,36 kr. Ud fra disse beløb er den hertil svarende løn, feriegodtgørelse og SH-betaling beregnet. Den beregnede løn og feriegodtgørelse er anset for betalt a conto og fratrullet. Feriepenge er i øvrigt modregnet til og med april-lønsedlen på baggrund af de meddelelser, som andre ansatte har modtaget fra FerieKonto. Af SH-betaling er 14.580,64 kr. (14.432,77 + 147,87) fratrullet. Pension er modregnet med de beløb, som ifølge pensionsselskabet er indbetalt.

8.2.7. G

Ifølge et fremlagt ansættelsesbevis blev G ansat i Virksomheden den 29. januar 2024. I ansættelsesbeviset er hans timeløn angivet til 170,00 kr.

Han har forklaret, at han havde været ansat i Virksomheden i 2023, hvor han havde fået 15 Euro i timen, men rejste hjem i december. Han underskrev aftalen i ansættelsesbeviset om en timeløn på 170,00 kr. Han fik imidlertid ikke 170 kr. i timen, de blev ved med at give ham 15 Euro.

Han har dag for dag i en fremlagt kalender noteret, hvornår han arbejdede, og hvor mange timer, f.eks. den 29. januar således: "7-12/13-16 8", dvs. fra 7-16 med pause 12-13, i alt 8 timer. Han har haft skiftende arbejdstider og herom noteret, bl.a.:

- 29/1-5/2: mandag-fredag 8 timer kl. 7-12/13-16 (ikke på arbejde 30/1 og lørdag 3/2).
- 6/2-25/2: mandag til fredag 8 timer om natten kl. 10-2/3-6, lørdag 5 timer kl. 5-10 (han var ikke på arbejde 8/2, 16/2, 17/2, 19/2, 21/2 – den 20/2 var han på arbejde 8 timer 6-2).
- Uge 9: den 27/2 og 28/2 8 timer kl. 6-12/13-14:30.
- Uge 10: den 4., 5. og 7. marts 8 timer kl. 14-18/19-22.
- Osv.

I en lang periode, 18/3-11/5 arbejdede han ifølge kalenderen mandag-fredag 8 timer kl. 16-20/21-1 og lørdag 5 timer kl. 12-17. I kalenderen er det med en streg angivet, når han ikke arbejdede en dag, f.eks. den 30/3, 4/4 og 6/4.

Der var ikke nogen plan, som viste, hvornår han skulle skifte arbejdstid. Det var noget, som han fik besked om, når det skete, tit aftenen før. Han har ikke modtaget noget dokument om skiftehold og ikke set en aftale om skiftehold i lighed med den, som er omtalt foran i afsnit 8.2.2.

Foreholdt sin lønseddel for lønperioden 26/2-25/3 forklarer han, at ingen har fortalt ham, hvordan den skal forstås, og han forstår ikke meget af det. Præsenteret for teksten ”Timeløn 105,60 timer 170,00 kr.” oversat til italiensk udbryder han til beløbet: ”Hold da op!”, og forklarer, at han jo fik 15 Euro og heller ikke kender noget til det, der står om tillæg.

Ifølge hans kalendertilførsler havde han første arbejdsdag i 2024 den 29. januar og sidste arbejdsdag den 22. maj. Han har forklaret, at han blev fyret, fordi han ikke kom på arbejde en dag.

Han har forklaret, at han ikke har modtaget feriepenge for 2024. Der er fremlagt en udskrift fra FerieKonto uden tilførsel.

Af de fremlagte lønsedler fremgår følgende:

- Lønperioden 26/1-25/2:
Antal arbejdstimer 116,8, heraf 9 med Overtid +50% og 4 med Overtid +100%.
- Lønperioden 26/2-25/3:
Antal arbejdstimer 105,60, heraf 6 med Overtid +50% og 2 med Overtid +100%,
15 timer med Staggared Allowance 1 29,15 kr,
15 timer med Staggared Allowance 2 50,10 kr.,
33,60 timer med Shift Allowance 1 44,90 kr.
- Lønperioden 26/3-25/4:
Antal arbejdstimer 149,00, heraf 12 med Overtid +50%, 18 med Overtid +100%,
42 timer med Staggared Allowance 1,
42 timer med Staggared Allowance 2,
Bonus 4.000,00 kr., SH-forskud 4.500,00 kr.
- Lønperioden 26/4-25/5:
Antal arbejdstimer 111,00, heraf 13 med Overtid +50%, 2 med Overtid +100%,
27 timer med Staggared Allowance 1,
27 timer med Staggared Allowance 2,
SH-forskud 10.308,15 kr.

3F har indtastet arbejdstimer dag for dag på grundlag af hans kalender. Der, hvor han i sin kalender ud for timerne om aftenen og natten, har skrevet 8 timer, selv om der kun var 7 arbejdstimer, er der indtastet 7 arbejdstimer. Det samlede antal arbejdstimer i hver af de fire lønperioder er: 120,5, 112, 149 og 120.

For lønperioden 26/3-25/4 er det indtastede arbejdstimetal 149 således det samme som på lønsedlen for perioden. Fordelingen af timerne på lønart i 3F's regneark afviger imidlertid fra lønsedlen, idet de er opdelt med 48 timer Overtid 150% og 101 timer Overtid 200% med tillæg af 18,5 timer Pause 200%.

Fra det beløb, som han skulle have modtaget i løn mv., har 3F fratrasket de beløb, som på lønsedlerne fremgår som værende betalt. 3F har ikke modregnet feriepenge med henvisning til, at der ikke fremgår indbetalinger på hans FerieKonto. Pension er modregnet med det beløb, som ifølge pensionsselskabet er indbetalt.

8.2.8. H

H har forklaret, at han i 2024 arbejdede for Virksomheden fra den 12. januar til den 22. maj, han var dog hjemme i Italien 4. -12. april. Han havde tidligere været ansat i Virksomheden, fra november 2022 til april 2023. Aftalen var, at han skulle have 15 Euro i timen for alle timer. Han skulle arbejde mandag-fredag 7-15 og lørdag 7-12. Han stoppede den 22. maj, hvor han fik at vide, at arbejdet var færdigt, og blev opsagt.

Han har forklaret, at han har indført sin arbejdstid på daglig basis i en digital kalender. En udskrift er fremlagt. For fredag den 12. januar har han indtastet arbejdstiden, 07:00-15:00, hvorefter systemet har angivet arbejdstiden til 8:00 timer; de havde imidlertid en pause på 1 time, så der var 7 timers arbejde. For lørdag den 13. januar har han indtastet arbejdstiden, 07:00-12:00, hvorefter systemet har angivet arbejdstiden til 5:00 timer, hvilket stemmer, da der ikke var pause om lørdagen.

Han har haft forskellige arbejdstider. I perioden 12/1-5/2 arbejdede han mandag-fredag 7-15 (med 1 times pause), lørdag 7-12. Fra den 26/3, og indtil han stoppede, arbejdede han mandag-fredag 7-16 med 1 times pause, lørdag 7-12 uden pause, nogle dage holdt han fri, andre dage var der ekstratimer, den 4.-12. april var han hjemme i Italien. I den mellemliggende periode

var der uger med arbejde mandag-fredag henholdsvis 14-22, 22-6, 6-14 og 7-15. Der lå ikke nogen plan til grund for skift af arbejdstid, der blev givet meddelelse, nogle gange en uge før, andre gange en dag eller to før. Fra slutningen af marts blev de bedt om at arbejde en time mere. Der var også dage, hvor der skete noget uforudset, så de blev bedt om at arbejde længere, de kunne f.eks. være lidt bagefter med noget sprøjtearbejde – det er så skrevet ind i kalenderen. Der har også været en dag, som blev så lang, 07:00-23:00, at de mødte lidt senere dagen efter. Han har ikke skrevet under på nogen aftale om arbejdstid. Forevist meddelelsen af 29. december 2022 om skifteholdsarbejde omtalt foran i afsnit 8.2.2. har han forklaret, at han ikke har set sådan en før, det er ikke noget, han kan genkende.

Han har ikke udfyldt og afleveret ugesedler. Han har været på kontoret og skrevet under på ugesedler, nok en gang om måneden.

Han modtog løbende lønsedler, men forstår ikke indholdet. Han gik op i, at han fik 15 Euro udbetalt for sine timer, og når det ikke stemte, brokkede han sig, så det kunne blive rettet. Han ved ikke, hvad Shift Allowance er. Han ved ikke, hvorfor der på en lønseddel er medtaget Bonus. Han ved ikke, hvad Boligtillæg er.

Han havde ikke eget værelse at sove i – de var 3 om at dele en lejlighed.

Der er fremlagt lønsedler for januar-april. Hans timeløn på lønsedlerne er 160,00 kr. Arbejdstimetallet er henholdsvis januar 87, februar 175, marts 165 + 8 på april-lønsedlen og april 118. Der er på dem alle tillæg for overarbejde +50/+100 – i januar 11/4, februar 19/10, marts 15/8, april 14/20. Der er tillæg i form af Shift Allowance i februar for 71 timer og i marts for 55 timer.

På april-lønsedlen indgår SH-forskud med 4.500,00 kr. og Bonus med 4.000,00 kr.

Der foreligger ikke en lønseddel for lønperioden 26/4-25/5. Der er for den periode indbetalt pensionsbidrag 12,15 % på 4.924,97 kr. 3F har beregnet de hertil svarende beløb i henholdsvis løn, feriepenge og SH.

I brev af 24. juni 2024 har FerieKonto meddelt H, at Virksomheden ikke har indbetalt feriepenge 2.235,37 kr. optjent i perioden 26/4-25/5. Han har forklaret, at han ikke har modtaget pengene efterfølgende.

3F har indtastet antal arbejdstimer dag for dag i regnearket ud fra Hs kalenderoptegnelser og fordelt dem efter Overenskomstens arbejdstidsregler på normal og overtid mv. ud fra hans angivelse af timernes placering i døgnet. Antal indtastede timer i alt opdelt på lønperioder er:

- januar 80 (på lønseddel 87),
- februar 168 (på lønseddel 175),
- marts 135 (på lønseddel 173)
- april 127 (på lønseddel 118),
- maj 146.

Med hensyn til fordelingen på normaltid og overtid indebærer arbejdstiden i februar f.eks., at 3F har opgjort, at der i den lønperiode var 47 timer Overtid 150% og 60 timer Overtid 200 % med tillæg af 4 timer Pause 150% og 9,5 timer Pause 200%.

De dage, hvor hans normale arbejdstid har været 7 timer, har 3F taget 0,4 time med under Poseopfyld 100%. Det drejer sig om i alt 13,8 timer.

Ud fra timerne har 3F beregnet, hvad der skulle have været betalt.

Fra denne opgørelse har 3F fratrasket, hvad der fremgår som betalt på lønsedlerne, herunder SH med 4.500 kr., og fratrasket, hvad der for lønperioden 26/4-25/5 er beregnet betalt i løn. Feriepenge er modregnet til og med april-lønsedlen. Pension er modregnet med det beløb, som ifølge pensionsselskabet er indbetalt.

8.2.9. I

I har forklaret, at han blev ansat i Virksomheden februar 2022 som jernbinder. De aftalte, at han skulle have 16 Euro i timen. I oktober 2023 blev det aftalt, at han skulle aflønnes med en fast månedsløn på 52.000 kr. Han arbejdede i et sjak på 8, og han skulle fremover være sjakbajs. Han fik ikke nogen kontrakt. Som sjakbajs havde han visse administrative opgaver, og det var ham, som styrede sjakkets udførelse af de opgaver, de blev sat til, men 90 % af tiden lavede

han armeringsarbejde ligesom resten af sjakket. Han kunne hverken ansætte eller afskedige folk.

Han arbejdede nok 200 timer om måneden. Han arbejdede normalt på holdet kl. 7-16. Mange gange havde han dobbeltvagt og arbejdede fra kl. 7 om morgenen til midnat.

Han holdt ikke ferie i 2024, men tog hjem 3 dage hver anden måned, i almindelighed i forbindelse med en weekend.

Han havde sidste arbejdsdag den 22. maj 2024. De var ved at være færdige, og han var ved at være træt, så derfor sagde han op. Af lønsedlen for maj fremgår, at han ikke fik den fulde månedsløn, 52.000 kr., men 47.952,38 kr., altså 4.952,38 kr. mindre. Af lønsedlen for maj fremgår i øvrigt som udbetalt ”St.bededagskompensation” et beløb på 1.147,71 kr.

I et brev fra FerieKonto af 24. juni 2024 er han blevet orienteret om, at Virksomheden ikke har indbetalt feriepenge til FerieKonto optjent i perioden 1. september 2023 - 22. maj 2024, 29.548,42 kr. Han har forklaret, at han ikke i mellemtiden har modtaget nogen feriebetaling.

I en indbetalingsoversigt fra pensionsselskabet hedder det, at ”Der bliver ikke indbetalt til din pensionsordning”. Eneste indbetaling i 2024 er 6.268 kr. for januar. Han har forklaret, at der ikke i mellemtiden er indsat bidrag.

3F har foretaget en beregning efter reglerne i Overenskomstens § 7 om funktionærlignende ansættelse og rejst krav om betaling af:

Skyldig løn	6.100,09 kr.
Ferietillæg	2.701,48 kr.
Feriegodtgørelse	31.066,99 kr.
Særlig lønopsparing	-1.033,36 kr.
Pension	33.317,76 kr.
I alt	72.152,96 kr.

Skyldig løn er summen af løndifferencen i maj og kompensationsbeløbet for store bededag, som 3F har indregnet i opgørelsen måned for måned og samtidig modregnet under særlig opsparing som udbetalt.

8.2.10. J

J har forklaret, at han arbejdede i Virksomheden fra den 19. januar til den 25. april 2024. Det var S, som ansatte ham. Han skulle arbejde mandag-fredag 07:00-15:30 med 1 times pause og lørdag 07:00-12:00 uden pause, 190-200 timer om måneden for en løn mellem 2.800 og 3.000 Euro. Han fik ikke eget værelse at sove i, men skulle dele med andre.

Han har for hver dag indført sin arbejdstid i en digital kalender. En udskrift er fremlagt. Han har for hver dag skrevet klokkeslættene for start og slut, og om det var med eller uden pause. Han gjorde det for en uge ad gangen.

Han fik løn udbetalt en gang om måneden. Pengene kom en uge eller to efter den 25. Han fik ikke nogen lønsedler, mens han arbejdede. Efter at han var stoppet fik han en lønseddel, som er fremlagt. Han forstår den ikke.

Det fremgår af lønsedlen, at den dækker hele hans ansættelsesperiode med følgende antal arbejdstimer i de enkelte lønperioder: 45 i januar (19.-25.), 181 i februar (26/1-25/2), 173 i marts (26/2-25/3), 157 i april (26/3-25/4). I lønsedlen er hans timeløn 144,00 kr.

På lønsedlen er der tillæg for overarbejde, "Housing Allowance" og tillæg i form af

- Shift Allowance 1: 16 timer i februar, 55 timer i marts,
- Staggared Allowance 1: 15 timer i marts, 53 timer i april,
- Staggared Allowance 2: 15 timer i marts, 53 timer i april.

I august 2024 modtog han en lønseddel med udbetaling af SH-overskud.

3F har ud fra timerne beregnet, hvad der skulle have været betalt, og modregnet, hvad der er betalt. Han optræder ikke på pensionsselskabets liste over medarbejdere, som Virksomheden har indbetalt bidrag for. Efterbetalingskravet omfatter derfor ikke-betalt pensionsbidrag på 16.230,83 kr. Det omfatter endvidere med henvisning til besked fra FerieKonto krav om ikke-betalt feriegodtgørelse, 13.316,09 kr.

8.2.11. K

K har forklaret, at han blev ansat i Virksomheden i november 2023. Han havde tidligere været ansat i Virksomheden. Han blev ansat som "pladsmand" – han skulle sørge for, at folk fik det

værktøj, de skulle bruge. Det var S, som ansatte ham. Han fik at vide, at lønnen var 144 kr. i timen for alle timer, og at der blev arbejdet på forskellige hold dag og aften.

Han har forklaret, at han i 2024 havde første arbejdsdag den 11. januar og stoppede den 24. april. Han var hjemme i perioden 3.-10 marts. Han har på linieret papir lavet sin egen håndskrevne kalender med angivelse af dato og antal arbejdstimer. Den er fremlagt i kopi. Han har hver dag foretaget kalendertilførslen for den pågældende dag. Han har hver dag kun skrevet arbejdstimetallet, da hans løn var den samme uanset timerens placering. Han arbejdede imidlertid på meget forskellige hold og tider. Der var ingen plan for det. Han fik den ene uge at vide, hvordan han skulle arbejde den følgende uge, ofte med kort varsel. Han ved, hvornår han har arbejdet på det ene eller andet hold – han har bl.a. billeder på sin telefon – og har fortalt 3F, hvilke dage han arbejdede med start henholdsvis kl. 7 og kl. 14:30. Uanset hold var hans normale arbejde mandag-fredag 8 timer, lørdag 5 timer. Han har i sin kalender også skrevet 8 timer på om lørdagen – S sagde, at de skulle arbejde 5 timer, men notere 8.

Han har ikke udfyldt eller afleveret ugesedler, men en gang om måneden været på kontoret, hvor han skulle skrive under på ugesedler, der allerede var udfyldt – der var ikke noget med at kontrollere timetal, de skulle bare skrive under.

Han fik hver måned en lønseddel. Han forstår ikke, hvad der står i de enkelte linjer. Han kontrollerede ud fra sin kalender, at den løn, han fik udbetalt, var det, der var aftalt. Han klagede til Virksomheden over, at han ikke fik løn for alle timer. De sagde til ham, at han bare kunne rejse, hvis det ikke passede ham. Han sagde selv op, fordi han ikke fik den løn, som han skulle have, for de timer, som han arbejdede.

Ifølge hans lønsedler for januar-april har han arbejdet følgende antal timer: januar 88, februar 155,4, marts 99, april 164.

Af lønsedlerne fremgår bl.a. følgende tillæg:

- Overtidstillæg +50%:
januar 16 timer, februar 15 timer, marts 29 timer, april 20 timer.
- Overtidstillæg +100%:
Februar 8 timer, marts 6 timer, april 22 timer.
- Staggared Allowance 1:
januar 33 timer, februar 15 timer, marts 15 timer, april 54 timer.

- Staggered Allowance 2:
januar 33 timer, februar 15 timer, marts 15 timer, april 54 timer.
- Shift Allowance 1:
februar 64,6 timer, marts 39 timer.

3F har i regnearket indtastet timerne og fordelt dem på de forskellige lønarter på grundlag af hans kalender og oplysninger om tidsmæssig placering, herunder at hans arbejde gik fra 14:30 i ugerne 3, 5-6, 8- 9, 12-14, og 16-17. Indtastningen af antal timer fører til følgende samlede antal arbejdstimer i de fire lønperioder: januar 104 timer, februar 200 timer, marts 152 timer, april 205 timer. I februar indebærer fordelingen bl.a., at der er 53,1 timer Overtid 150% og 87,5 timer Overtid 200% med tillæg af 7,5 timer Pause 150% og 11,5 timer Pause 200%.

På grundlag af timerne og deres fordeling har 3F beregnet, at der er betalt 76.220,03 kr. for lidt i løn. Hertil kommer krav om efterbetaling af for lidt betalt feriegodtgørelse 9.140,84 kr., SH-betaling 10.816,94 kr. og pensionsbidrag 11.019,01 kr.

8.2.12. L

L har forklaret, at han blev ansat i Virksomheden i slutningen af 2023. Det var S, som ansatte ham. Han fik at vide, at han skulle arbejde ca. 45 timer om ugen, 8 timer om dagen mandag-fredag og 6 timer lørdag, knap 200 timer om måneden, og at hans løn ville være 2.700-3.000 Euro om måneden.

Han har forklaret, at han i 2024 havde første arbejdsdag den 15. januar. Han fik ikke eget værelse. Hans normale arbejdstid var enten 7-15:30 mandag-fredag med ½ times pause, 7-12 lørdag uden pause (program 1), eller 14:30-22:30 mandag-fredag med ½ times pause, 14:30-20 lørdag uden pause (program 2). Der var imidlertid mange dage, navnlig i februar, hvor de arbejdede igennem fra 7 til 22:30.

Han har forklaret, at han har indtastet sin daglige arbejdstid i en digital kalender med angivelse af start- og sluttidspunkt samt pauselængde, f.eks. ”7:00-15:30/30 min pauza”. En udskrift er fremlagt. Første arbejdsdag er den 15. januar, sidste den 26. april. Det fremgår, at hans arbejde efter kalendertilførslerne har varieret således:

- 15/1-31/1 arbejdet med udgangspunkt i program 2,
- 1/2- 14/3 arbejdet med udgangspunkt i program 1,

- 15/3-30/3 arbejdet med udgangspunkt i program 2,
- 1/4-13/4 arbejdet med udgangspunkt i program 1,
- 15/4-26/4 arbejdet med udgangspunkt i program 2.

I de perioder, hvor han har arbejdet med udgangspunkt i program 2, er der efter det indtastede nogle få dage, hvor der er arbejdet lidt længere. Fra den 14/2 til den 12/3 – 24 arbejdsdage med start kl. 7 – er der efter det indtastede i 18 af disse arbejdet længere end efter program 1, 11 af dagene til kl. 22:30, 1 dag til kl. 23:30, 1 dag til 23:47.

Han har forklaret, at overgang fra et program til et andet skete ved, at de i slutningen af en uge fik besked om, at de den næste uge skulle overgå til det andet program. Der forelå ikke en plan, som styrede det. På de dage, hvor de arbejdede efter begge programmer, kom S og sagde til dem, at de skulle blive – det skete rigtig mange gange i februar.

Han har forklaret, at han har indtastet tiderne for de enkelte dage i slutningen af hver måned, så han havde styr på, hvor mange timer han havde arbejdet. . Han skrev de tider ind, som han kunne huske, bl.a. ved hjælp billeder taget på arbejdspladsen med mobiltelefon. De var på kontoret en gang om måneden, hvor de skulle skrive under på timesedler, der allerede var udfyldte – de fik ingen tid til at kontrollere, de skulle bare skrive under

Han har forklaret, at han fik udbetalt løn, men det var alt for lidt i forhold til timerne. Han klagede på kontoret, de blev irriterede og smed ham ud. Han fik ikke noget efterbetalt. Han mistede tilliden og sagde op.

Han har forklaret, at han ikke fik nogen lønseddel før, end han fik tre lønsedler samlet i slutningen af sin ansættelse. Han forstår ikke de enkelte poster.

Ifølge lønsedlerne var hans timeløn 144,00 kr.

Af lønsedlerne for de fire lønperioder, han arbejdede i, fremgår følgende om antal arbejdstimer: januar 101, februar 173, marts 194, 191. I 3F's regneark, hvor timerne er indtastet ud fra hans kalender, er timetallene: januar 73,16, februar 259,78, marts 242,7, april 218,14. Der er således en samlet forskel på 135 timer.

Af lønsedlerne fremgår bl.a. følgende tillæg:

- Overtidstillæg +50%:
januar 11 timer, februar 22 timer, marts 21 timer, april 22 timer.
- Overtidstillæg +100%:
januar 2, februar 10 timer, marts 23 timer, april 30 timer.
- Staggared Allowance 1:
januar 36 timer, februar 18 timer, marts 18 timer, april 66 timer.
- Staggared Allowance 2:
januar 36 timer, februar 18 timer, marts 18 timer, april 66 timer.
- Shift Allowance 1:
februar 78 timer, marts 55 timer.

3F's indtastning med fordeling af timer på lønarter på grundlag af hans kalender udløser bl.a. følgende overarbejdstimer i februar: 50,4 timer Overtid 150% og 79,58 timer Overtid 100% med tillæg af 6 timer Pause 150% og 13,5 timer pause 200%.

På grundlag af timerne og deres fordeling har 3F beregnet, at der er betalt 67.227,63 kr. for lidt i løn. Hertil kommer krav om efterbetaling af for lidt betalt feriegodtgørelse 7.363,57 kr., SH-betaling 9.695,76 kr. og pensionsbidrag 8.772,85 kr. Beløbene fremkommer efter modregning af, hvad der fremgår som værende betalt på lønsedlerne. Feriepenge er modregnet til og med april-lønsedlen på baggrund af de breve, andre medlemmer har modtaget fra FerieKonto. Pensionsbidrag er modregnet med, hvad der ifølge pensionsselskabet er indbetalt.

8.2.13. M

M har forklaret, at han blev ansat i Virksomheden den 14. november 2022. Det var S, som ansatte ham. Han fik at vide, at han med start kl. 7 skulle arbejde 8 timer mandag-fredag og 5 timer lørdag, og at timelønnen var 144 kr. Det var der ikke ændret på, da han kom tilbage efter jul i 2024.

Han har forklaret, at han har indtastet sin daglige arbejdstid i en digital kalender med angivelse af start- og sluttidspunkt samt pauselængde, f.eks. "07:00-15:30 (pauza dela ora 12:00 pana la 12:30)". En udskrift er fremlagt. Det fremgår heraf, at han i perioden 6/1-17/2 arbejdede mandag-fredag 07:00-15:30 med en ½ times pause 12:00-12:30, lørdag 07:00-12:00 uden pause. I perioden 19/2-11/4 arbejdede han mandag-fredag 15:30-00:30 med en ½ times pause 20:00-20:30, lørdag 12:00-17:00 uden pause. To dage er det anført, at han var fraværende ("absent"). Den 11. marts arbejdede han kun fra 15:30 til 17:00.

Han har forklaret, at han indskrev timerne en gang om måneden. Til et spørgsmål om, hvordan han ud fra hukommelsen kunne genskabe den nøjagtige arbejdstid dag for dag, har han forklaret, det ikke var så svært at huske, om han arbejdede om dagen eller om aftenen, og hvornår det skiftede. S gav dem hver uge søndag aften besked om den næste uge, og han kunne også støtte sig til billeder, som han har taget med sin telefon, når han var på arbejde.

Han har forklaret, at de var på kontoret en gang om måneden, hvor de skulle skrive under på timesedler, der allerede var udfyldte – de fik ingen tid til at kontrollere, de skulle bare skrive under.

Han har forklaret, at han fik for lidt i løn i forhold det antal timer, han arbejdede. Han klagede over det, men S sagde til ham, at han jo bare kunne sige op, hvis det ikke passede. Det fik ham til at sige op den 11. marts.

Der er fremlagt lønsedler for de tre lønperioder, hvor han arbejdede i Virksomheden i 2024. Efter lønsedlerne var hans timeløn 144,00 kr., og han er aflønnet for følgende antal timer: januar 119, februar 146,8, marts 79. Ud fra hans kalender har 3F i deres regneark opgjort hans arbejdstimer i de tre lønperioder til: januar 126,5, februar 190,5, marts 91,5. Der er en samlet forskel på 64 timer.

Af lønsedlerne fremgår bl.a. følgende tillæg:

- Overtidstillæg +50%:
januar 16 timer, februar 15 timer, marts 6 timer.
- Overtidstillæg +100%:
januar 6 timer, februar 8 timer, marts 4 timer.
- Shift Allowance 1:
februar 16 timer, marts 38,6 timer.

3F's indtastning med fordeling af timer på lønarter på grundlag af hans kalender udløser bl.a. følgende overarbejdstimer i marts: 36 timer Overtid 150% og 58 timer Overtid 100% med tillæg af 10,5 timer pause 200%.

På grundlag af timerne og deres fordeling har 3F beregnet, at der er betalt 27.936,50 kr. for lidt i løn. Hertil kommer krav om efterbetaling af for lidt betalt feriegodtgørelse 3.492,06 kr., SH-betaling 5.818,05 kr. og pensionsbidrag 4.225,59 kr. Beløbene fremkommer efter modregning

af, hvad der fremgår som værende betalt på lønsedlerne. Pensionsbidrag er modregnet med, hvad der ifølge pensionsselskabet er indbetalt.

8.2.14. N

N har i overensstemmelse med et fremlagt ansættelsesbevis forklaret, at han blev ansat i Virksomheden den 14. februar 2023 med en timeløn på 144,00 kr. Det var S, som ansatte ham. Han fik at vide, at han skulle møde kl. 7 og arbejde 8 timer mandag til fredag, 5 timer lørdag, og at timelønnen var 144 kr. for alle timer.

Han har forklaret, at han under ansættelsen delte soveværelse med andre, og at han en gang om måneden var på kontoret, hvor han skrev under på ugesedler med timetal uden mulighed for kontrol – han skulle bare skrive under.

Han har forklaret, at hans almindelige arbejde var som struktør. Han fik imidlertid yderligere til opgave som chauffør at sørge for biltransport af medarbejdere til eller fra lufthavnen, indkøb mv. Navnlig kørsel til eller fra lufthavnen fyldte meget. En tur frem og tilbage tog 3 timer, hvis der ikke opstod forsinkelse. Turene lå på alle tider af døgnet, alt afhængig af flytiderne. Da familien til en arbejdskollega, V, som havde forsøgt at begå selvmord, og som var blevet hospitalsindlagt, kom til Danmark for at være nær, gav S ham den opgave at bistå familien ved at være til rådighed for dem, bl.a. ved at køre dem til og fra hospitalet og ved at være tolk. Han fik opgaven den 26. februar 2024. S sagde til ham, at han skulle være til rådighed for familien fra kl. 7 om morgenen til kl. 20 om aftenen, og at han ville blive betalt med alle de tillæg, der måtte være. Den 11. marts blev tidsrummet, hvor han skulle være til rådighed, ændret til kl. 07:00-16:00, hvilket var ordningen, indtil V døde den 21. marts. Derefter vendte han tilbage til det almindelige struktørarbejde og den nævnte kørsel.

Han har forklaret, at han havde første arbejdsdag i 2024 den 2. januar, og at han sluttede den 7. juni. Han har ikke løbende ført dagbog over arbejdstid og opgaver den enkelte dag. Han har imidlertid i oktober 2023 nøje med en 3F-medarbejder, X, gennemgået, hvad han havde af opgaver og arbejdstid dag for dag i den periode, hvor han var ansat i 2024. Han havde forinden søgt dokumentation for kørselsopgaver på sin telefon.

Gennemgangen førte til udarbejdelse af en rapport på 6 sider med beskrivelse af arbejdstid og opgave dag for dag. Rapporten er ledsaget af et omfattende bilagsmateriale i form af print af

SMS'er eller WhatsApp-beskeder (tekst, lyd, billede) eller lignende om kørsel til eller fra lufthavnen. Det hedder f.eks. i rapporten:

”21.04.24 (søndag)

Arbejde som chauffør for PK – Kørsel til lufthavn d.21.04.24 fra 15.00 – 18.00
(se bilag 20)

22.04.24 – 26.04.24

Den normale arbejdstid 7.00 – 16.00 med 1 times pause (fra 12.00 – 13.00)

Arbejde som chauffør for PK – Kørsel til lufthavn d. 23.04.24 fra 20.00 – 23.00
(se bilag 21)

Arbejde som chauffør for PK – Kørsel til lufthavn d.24.04.24 fra 19.00 – 22.00
(se bilag 22)

Arbejde som chauffør for PK – Kørsel til lufthavn d.26.04.24 fra 21.00 – 00.00
(se bilag 23)

27.04.24 (lørdag)

Den normale arbejdstid 7.00 – 12.00 (ingen pause)”

Han har forklaret, hvad de enkelte bilag viser, f.eks. at han en dag skulle hente 18 personer og kørte to gange frem og tilbage, og at han var i lufthavnen to dage i træk. Osv.

Af hans lønsedler for de 6 lønperioder i 2024, hvor han var ansat, fremgår, hvor mange arbejdstimer han i hver lønperiode har modtaget løn for: januar 152, februar 110, marts 165, april 196 + yderligere 58 for februar og 33 for marts, maj 199, juni 53,5. Lønsedlerne viser, at der i alle perioderne har været betaling for overarbejde +50%/+100%: januar 19/4 timer, februar 11/6 timer, marts 15/8 timer, april 26/24 timer, maj 31/13 timer, juni 10,5/3 timer.

Han har fået betaling for Shift Allowance 1 – i februar for 16 timer, i marts for 55 timer. I april fik han en Bonus på 4.500 kr.

Han har forklaret, at han fik en lønseddel hver måned. Han forstår ikke de enkelte poster. Ud fra timelønnen og det beløb han fik udbetalt, var han utilfreds. Han fik ikke for alle de timer, han arbejdede, selv om der var en merbetaling i april. Han klagede til S, som var irritabel og smed ham ud af kontoret.

Han fratrådte den 7. juni. Den 1. juni blev Virksomhedens arbejde på byggepladsen afsluttet. Han blev kaldt op på kontoret og fik at vide, at han selv skulle sige op. Han var ikke klar over,

at Virksomheden skulle have opsagt ham med 3 ugers varsel. De resterende dage ryddede de op og gjorde rent i alle husene og afleverede dem til ejerne.

3F har i regnearket indtastet timer på grundlag af rapporten med redegørelsen for hans arbejde dag for dag. Det samlede antal arbejdstimer i lønperioderne i 3F's opgørelse er: januar 219 (på lønsedlen 152), februar 131 (på lønsedler 110 + 58, i alt 168), marts 287 (på lønsedler 165 + 33, i alt 198), april 214 (på lønsedlen 196), maj 211 (på lønsedlen 199), juni 70 (på lønsedlen 53,5).

Overarbejde er af 3F i f.eks. marts opgjort til 43,5 timer med tillæg +50% (på lønsedlen er det 15 timer), 89 timer med tillæg +100% (på lønsedlen er det 8 timer) med tillæg af 5 timer Pause 150% og 12,5 timer Pause 200%.

3F's beregninger ud fra timerne og deres placering fører til, at der i løn er betalt 77.260,48 kr. for lidt. Det samlede krav er på 115.283,21 kr. Der er modregnet de beløb, der fremgår som værende betalt på lønsedlerne. Feriepenge er modregnet til og med april-lønsedlen på baggrund af de beskeder, øvrige medarbejdere har modtaget om manglende indbetalinger for perioden 26/4-25/5. Pensionsbidrag er modregnet med det beløb, som ifølge pensionskassen er indbetalt.

8.3. Opmandens stillingtagen til krav om efterbetaling af pensionsbidrag

8.3.1. Uenigheden

Sagen omfatter som nævnt 14 individuelle efterbetalingskrav, hvortil der skal tages stilling hver for sig. Der er på et enkelt punkt en retlig uenighed mellem overenskomstparterne, nemlig om et krav om efterbetaling af ikke-betalt løn omfatter ikke blot arbejdsgiverdelen af pensionsbidraget efter Overenskomsten, men også den ansattes egen-del.

I det regneark, som 3F har anvendt, indgår bl.a. følgende kolonner:

- Pensionsgrundlag,
- Pension (A) 10,15%,
- Pension (B) 2,00%,
- Pension i alt.

I beregningen af efterbetalingskravene indgår posten "Pension i alt" med fradrag af, hvad pensionskassen har oplyst som værende betalt af Virksomheden i alt (12,15%). Det er således klart, at efter de principper, som efterbetalingskravene er opgjort i de regneark, 3F har anvendt,

omfatter kravene, hvad der måtte være betalt for lidt i samlet pensionsbidrag uanset dettes fordeling på en arbejdsgiverdel og den ansattes egen-del.

Under sagen har DI som nævnt gjort indsigelse mod denne del af beregningsmodellen.

8.3.2. Parternes synspunkter

3F har anført, at overenskomstparterne har været enige om den anvendte beregningsmetode, som er anerkendt i praksis. Klager har herved henvist til Arbejdsrettens retsformandsafgørelse af 26. april 2001, Arbejdsrettens Årsberetning 2007 s. 5 f, Arbejdsrettens Årsberetning 2011 s. 8 f, afgørelse af 13. januar 2015 i faglig voldgiftssag FV2014.0156, afgørelse af 24. oktober 2018 i faglig voldgiftssag FV2018.0064, Arbejdsrettens retsformandsafgørelse af 14. januar 2019 i sag AR2018.0044 med henvisning til Højesterets dom af 20. august 2014 (UfR 2014.3363) og kendelse af 19. juni 2020 i faglig voldgiftssag FV2020-484. Sidstnævnte sag er en sag mellem overenskomstparterne i henhold til Bygge- og Anlægsoverenskomsten om efterbetalingskrav til medlemmer opgjort efter samme principper som i den foreliggende sag, også for så vidt angår pensionsbidrag.

DI har anført, at der efter praksis ikke ved krav om efterbetaling af ikke-betalt løn kan stilles krav om efterbetaling af egen-delen af pensionsbidraget. DI har herved henvist til, at Højesterets dom i UfR 2014.3363 angår efterbetaling af pensionsbidrag af allerede udbetalt løn. DI har endvidere henvist til Tvistighedsnævnets kendelse af 20. december 2018 i sag 15.2018, hvori det i begrundelsen hedder: ”Pensionskravet er ... opgjort i overensstemmelse med de principper, der følger af Højesterets dom af 20. august 2014 gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2014 side 3363, idet der af den allerede udbetalte løn er beregnet pension med 12,15 %, mens der af efterbetalingskravet vedrørende løn alene er beregnet pension med 8,15 %.”

8.3.3. Opmandens bemærkninger

Der ses ikke i retspraksis på overenskomstområdet udtrykkeligt at være taget stilling til det spørgsmål om egen-delen af pensionsbidrag, som er rejst under den foreliggende sag. Det er i retspraksis på overenskomstområdet derimod udtrykkeligt fastslået, at ved opgørelsen af et differencekrav – en arbejdsgivers besparelse ved ikke have aflønnet uorganiseret arbejdskraft med det, som der efter gældende overenskomst mindst skulle have været betalt – indgår manglende betaling af pensionsbidrag alene med arbejdsgiverdelen.

Som spørgsmålet er oplyst under denne sag, må denne udtrykkelige stillingtagen anses for at have som baggrund, at beregningsprincipperne i de foreliggende regneark reflekterer en praksis, hvorefter egen-delen af pensionsbidrag medtages i opgørelsen af løn efterbetalingskrav for medlemmer. Klager har til illustration fremlagt regnearkene fra faglig voldgiftssag FV2020-484, hvoraf fremgår, at medlemmernes efterbetalingskrav i den sag omfattede det fulde pensionsbidrag. Denne beregningsmåde var ikke anfægtet i den sag og ses heller ikke anfægtet i andre sager før den nu foreliggende.

I praksis vil det kunne indebære en yderligere komplicering af opgørelsen af pensionsbidrag efterbetalingskrav i tilfælde, hvor der både er betalt for lidt i løn og for lidt i pension af den udbetalte løn, således som tilfældet f.eks. ifølge 3F er i opgørelsen vedrørende I foran i afsnit 8.2.9.

Som sagen er oplyst, lægges det til grund, at der mellem overenskomstparterne i sager om udenlandsk arbejdskraft har været fulgt en praksis gennem så lang tid, at 3F med føje har kunnet anse beregningsmåden for retligt anerkendt af DI på en sådan måde, at den ikke kan fragås ved at gøre indsigelse under voldgiftsbehandling af en konkret efterbetalingssag uden forudgående fagretlig behandling af den beskrevne praksis – dens indhold, eventuelle overenskomstmæssige forankring og retlige betydning.

DI's indsigelse mod, at egen-delen af pensionsbidrag indgår i opgørelsen af de krav om efterbetaling til medlemmer, som er rejst af 3F i denne sag, tages ikke følge.

8.4. Opmandens stillingtagen til spørgsmålet om arbejdstidsaftaler

Med hensyn til efterbetalingskravene angår uenigheden mellem parterne i første række, hvad der faktuel skal lægges til grund vedrørende den enkelte medarbejders arbejdspræstation, dens grundlag, omfang og tidsmæssige placering.

Spørgsmålet om grundlaget for den enkelte medarbejders arbejdspræstation angår, om der er arbejdet i henhold til en særlig overenskomstmæssig arbejdstidsordning eller Overenskomstens almindelige regler om den normale arbejdstid og overarbejde.

Overenskomsten giver mulighed for at tilrettelægge arbejdet efter regler om varierende ugentlig arbejdstid, om en normal ugentlig arbejdstid på 46 timer med timeopsparing, om forskudt arbejdstid og om holddriftsarbejde.

Næsten alle fremlagte lønsedler indeholder tillæg, som forudsætter, at der er arbejdet efter en særlig overenskomstmæssig arbejdstidsordning. Der foreligger imidlertid ingen som helst dokumentation for, at Overenskomstens betingelser for sådan tilrettelæggelse af arbejdet har været opfyldt, og heller ikke for, at der faktisk har været arbejdet på en måde, som ville kunne rummes af en af de nævnte ordninger. Virksomheden har trods opfordring dertil og pålæg derom ikke fremlagt nogen arbejdstidsaftale for 2024. Virksomheden har ikke fremlagt nogen oversigt over, hvordan arbejdet tidsmæssigt var tilrettelagt, herunder hvordan arbejdet var fordelt på forskellige hold hen over døgnet og perioden. Virksomheden har heller ikke fremlagt nogen dokumentation for den enkelte medarbejders arbejdstid dag for dag, arbejdstimernes antal og placering.

På denne baggrund må det lægges til grund for sagens afgørelse, at der ikke har foreligget noget grundlag for aflønning efter en særlig arbejdstidsordning. Arbejdet skal anses for udført i henhold til Overenskomstens almindelige regler om den normale arbejdstid og overarbejde.

Konsekvensen heraf er, at det er med føje, at 3F har lagt til grund for sine opgørelser, at alle timer uden for den normale daglige arbejdstid på 7,4 timer om dagen på ugens 5 første hverdage skal aflønnes efter Overenskomstens regler om overarbejde. Lønsedlernes fordeling af timerne på forskellige arbejdstidstillæg kan ikke lægges til grund. Det bemærkes i øvrigt, at overarbejde i almindelighed udløser et højere tillæg end arbejde efter en særlig overenskomstmæssig arbejdstidsordning.

8.5. Opmandens bemærkninger om processuel skadevirkning

Det er for en stillingtagen til de enkelte efterbetalingskrav af væsentlig betydning, hvor mange timer den enkelte medarbejder har arbejdet dag for dag, og hvorledes timerne har været placeret.

Virksomheden har trods pålæg om det modsatte valgt ikke at bidrage til sagens oplysning under den forudgående fagretlige behandling og er uden gyldig grund udeblevet fra den mundtlige forhandling på trods af forudgående orientering om størrelsen af det rejste krav og de

underliggende faktuelle antagelser om de enkelte medarbejders arbejdspræstation og gentagne opfordringer til at fremkomme med eventuelle indsigelser. Hvad der er fremkommet af oplysninger under sagen i form af ansættelsesbeviser, lønsedler osv., er fremlagt af klager. Virksomheden afgav i maj 2024 to mandskabslistor og derudover intet bidraget med.

Virksomheden har klart tilsidesat pligten til efter Overenskomsten at bidrage til sagens oplysning, hvorfor tvivl om faktum, som kunne være undgået ved, at Virksomheden havde bidraget til sagens oplysning, som den skulle, kommer Virksomheden til skade i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler om processuel skadevirkning og bevis.

Virksomheden har trods opfordring dertil og pålæg derom ikke fremlagt portdata, selv om portdata i almindelighed må antages at være velegnet som dokumentation for tidspunkterne for ind- og udpassage til arbejdspladsen og et pålideligt grundlag for fastlæggelse af den enkelte medarbejders arbejdstid den pågældende dag under hensyn til oplysninger om gang- og omklædningstid, ventetid ved fællestransport og eventuelle andre aktiviteter, som ikke er omfattet af den lønudløsende arbejdstid. Der er tale om et stort offentligt anlægsprojekt med et stort antal udenlandske medarbejdere. Adgangskontrollen og dermed rådigheden over portdata er imidlertid overladt til hovedentreprenøren, SBJV, som 3F forgæves har anmodet om udlevering af portdata. 3F har oplyst, at SBJV med henvisning til GDPR er gået over til at slette portdata efter 4 uger. 3F har fremlagt et notat af 22. oktober 2024 om udlevering af portdata til faglige organisationer udarbejdet af professor, dr.jur. Jens Kristiansen (sagens bilag O), hvorefter databeskyttelsesretlige regler ikke er til hinder for udlevering af portdata til en faglig organisation til brug for håndhævelse af overenskomstfastsatte lønregler i en konkret sag; der er i notatet bl.a. henvist til EU-domstolens dom af 2. marts 2023 i sag C-268-21 og den svenske Högsta Domstolens beslut af 29. december 2023 i sag Ö 1750-20. Disse forhold er ikke nærmere belyst under sagen. Det henstår uafklaret, hvad der faktisk kunne have været mulighed for at få belyst gennem fremlæggelse af portdata. Det forhold, at det er uafklaret, i hvilket omfang det havde været muligt at belyse lønsedlernes angivelse af antal arbejdstimer med portda, må komme Virksomheden til skade.

3F har foretaget individuelle beregninger ud fra medarbejdernes egne oplysninger om arbejdstid, antal timer og deres placering. Disse oplysninger er da også i god overensstemmelse med det, som medarbejderne samstemmende har forklaret om Virksomhedens arbejdsmønstre, og som nævnt foran i afsnit 8.4 kan lønseddelfordelingen af timer på forskellige arbejdstids-

tillæg ikke lægges til grund. Medarbejderne har afgivet sammenhængende og troværdige forklaringer om arbejdstid, og troværdigheden af disse forklaringer understøttes af de detaljerede, dag-til-dag arbejdstidsregistreringer, som er foretaget af nogle af medarbejderne. Der foreligger ingen oplysninger fra Virksomhedens side om grundlaget for arbejdstimetallene i lønsedlerne.

På denne baggrund findes det med føje, at 3F har foretaget de individuelle beregninger med udgangspunkt i medarbejdernes egne oplysninger.

8.6. Opmandens stillingtagen til de enkelte medarbejderes efterbetalingskrav

8.6.1. A

A har afgivet en detaljeret og sammenhængende forklaring. Han har arbejdet efter et helt fast mønster med nogle få afvigelser, som fremgår af den kalender, han har ført omhyggeligt dag for dag. Det er uoplyst, hvad der har været grundlaget for Virksomhedens opgørelse af samlet timetal og overarbejdstimer. Efter hans troværdige forklaring og som sagen i øvrigt er oplyst, knytter der sig ingen nævneværdig usikkerhed til rigtigheden af hans daglige arbejdstidsregistrering. Hans krav, der er beregnet til 39.179,46 kr., findes derfor passende at kunne tages til følge med et beløb på 39.000 kr.

8.6.2. B

Bs efterbetalingskrav opstår først og fremmest, fordi 3F i sin opgørelse har lagt til grund, at han i februar og marts har arbejdet om aftenen 16:00-00:30. Det fører til mange flere overarbejdstimer i lønperioderne februar og marts, end der er medtaget på lønsedlerne. For februar-lønperioden (26/1-25/2) er det af 3F lagt til grund, at han i alt har arbejdet 184,5 timer fordelt med 38,6 normaltimer, 59,4 timer overtid 150%, 86,5 timer overtid 200%, med tillæg af 9 timer Pause 150% og 11 timer Pause 200%.

I lønsedlen for februar er arbejdstimetallet 176, hvoraf 19 timer er med overtidstillæg +50%, 10 timer med overtidstillæg +100%; på lønsedlen måneden efter ydes normaltimeløn for yderligere 65 timer i februar, dvs. der i lønperioden angiveligt i alt er arbejdet 241 timer. Der er ingen forklaring på, hvordan der på en måned kan være arbejdet 241 timer og kun være 29 overarbejdstimer; forklaringen kan ikke være Virksomhedens forestilling om, at han arbejdede i en særlig arbejdstidsordning, eftersom der ikke er noget tillæg herfor på hans lønsedler.

Der er i det hele taget ikke under sagen nogen forklaring fra Virksomheden på timerne i lønsedlerne. B har derimod afgivet en detaljeret, sammenhængende og troværdig forklaring om, hvorledes han arbejdede. Variationerne i hans arbejdstid har været dag eller aften på månedsbasis og derfor nem at huske, og variationerne ligger inden for det, som må anses for sædvanlige arbejdsmønstre i Virksomheden. På den baggrund findes det ubetænkeligt at lægge til grund, at han har arbejdet, som han har forklaret. Hans krav, der er opgjort til 46.205,83 kr., findes derfor passende at kunne tages til følge med et beløb på 46.000 kr.

8.6.3. C

C har under sagen i det væsentlige forklaret det samme om sin arbejdstid, som han i FV2023-1254 forklarede som vidne for Virksomheden. Det kan derfor, selv om han ikke har skrevet timerne ind i en kalender, uden betænkelighed lægges til grund, at han i hvert fald har arbejdet 45 timer om ugen i et velkendt arbejdsmønster i Virksomheden, 7-16 mandag-fredag (med 1 times pause), 7-12 lørdag. Hvad han som chauffør måtte have haft af yderligere timer, er usikkert, og udeladt af 3F's opgørelse. 3F's opgørelse af hans arbejdstimer og deres fordeling og dermed også 3F's beregning af, hvad han skulle have modtaget i betaling, lægges herefter i det hele til grund.

Der foreligger kun lønseddel for en enkelt lønperiode og derfor ikke et tilsvarende sikkert grundlag med hensyn til, hvad Virksomheden har betalt i de øvrige lønperioder. 3F har foretaget en beregning heraf ud fra Virksomhedens indbetaling af pensionsbidrag. Ud fra, hvad der foreligger af oplysninger, giver dette det bedst mulige resultat, men et resultat, som selvsagt er forbundet med usikkerhed. Det er imidlertid en usikkerhed, som må komme Virksomheden til skade, idet den kunne have fremlagt de manglende lønsedler; Virksomheden skal ikke ved udeblivelse kunne forbedre sin position. Beregningen af, hvad der kan anses for betalt, findes derfor at måtte lægges til grund. Usikkerheden kan ikke føre til en nedsættelse af det beregnede efterbetalingskrav på 19.367,15 kr., som passende findes at kunne tages til følge med et beløb på 19.000 kr.

8.6.4. D

D har ført kalender over sin arbejdstid og har afgivet en detaljeret og sammenhængende forklaring. Troværdigheden understøttes af, at der ikke ud fra hans lønsedler er til at se mening med timerne og deres betaling. Hans optegnelser om, hvordan han har arbejdet 7-16 eller 16-00:30 stemmer med velkendte arbejdsmønstre i Virksomheden, og at Virksomheden må have

været enig i, at der har været mange timer uden for normal arbejdstid, synes bl.a. at kunne udledes af april-lønsedlen med 63 timers tillæg for arbejde på forskudt tid mellem kl. 18 og 22 og 63 timers tillæg for arbejde på forskudt tid mellem kl. 22 og 6.

Der er dog en vis usikkerhed forbundet med hans forklaring og kalenderførelse og indtastning af timer for lørdage og manglende kontrolmulighed i kraft af manglende fremlæggelse af alle kalendersider. På den baggrund findes hans efterbetalingskrav, som er opgjort til 122.062,53 kr., passende at kunne tages til følge med et beløb på 105.000 kr.

8.6.5. E

E har ført kalender over sin arbejdstid og har afgivet en detaljeret, sammenhængende og troværdig forklaring. I mangel af modgående oplysninger lægges hans kalender til grund.

Dog er der et problem med timetallet ved natarbejde. På den baggrund findes hans efterbetalingskrav, som er opgjort til 12.447,06 kr., passende at kunne tages til følge med et beløb på 11.000 kr.

8.6.6. F

F har ikke ført kalender, men har ud fra hukommelsen søgt at genskabe sin arbejdstid så godt som muligt og har herom afgivet en troværdig forklaring. Det er ubetænkeligt at lægge til grund, at han har arbejdet efter de kendte mønstre i Virksomheden 7-16 eller 16-00:30 mandag til fredag. Han har forklaret, at han startede og sluttede med at arbejde 7-16. Der er altså kun skiftet til og fra aftenhold én gang, hvilket gør usikkerheden mindre, end hvis det var sket et stort antal gange.

Det springende punkt er imidlertid, om det lige nøjagtig var fra den 7. februar til den 12. maj, at han arbejdede om aftenen. Et andet springende punkt er arbejdstiden på lørdage og indtastningen heraf. 3F har opgjort hans efterbetalingskrav til 110.033,90 kr. Han kunne selv have bidraget til at minimere usikkerheden ved løbende at have gjort notater om arbejdstiden. Efter en samlet bedømmelse findes kravet passende at kunne tages til følge med et beløb på 90.000 kr.

8.6.7. G

G har ført kalender over sin arbejdstid og har afgivet en detaljeret, sammenhængende og troværdig forklaring. I mangel af modgående oplysninger lægges hans kalender til grund. Hvor der i kalenderen er skrevet arbejdstid 8 timer, hvor de 8 timer er inkl. pause, har 3F indtastet 7 arbejdstimer. På den baggrund findes hans efterbetalingskrav, som er opgjort til 80.824,97 kr., passende at kunne tages til følge med et beløb på 80.000 kr.

8.6.8. H

H har ført kalender over sin arbejdstid og har afgivet en detaljeret, sammenhængende og troværdig forklaring. I mangel af modgående oplysninger lægges hans kalender til grund. På den baggrund findes hans efterbetalingskrav, som er opgjort til 34.464,47 kr., passende at kunne tages til følge med et beløb på 34.000 kr.

8.6.9. I

Is forhold adskiller sig fra de øvrige medlemmers ved, at 3F anser ham for at have været ansat efter Overenskomstens regler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Indklagede har derimod anført, at I fik en ny stilling som ”supervisor” og en så høj løn som arbejdsleder, at han ikke er omfattet af Overenskomsten.

Hertil bemærker opmanden, at I som sjakbajs vel havde en vis ledende rolle over for de øvrige medarbejdere på det hold, som han var sjakbajs på, men i hovedsagen udførte han armeringsarbejde på lige fod med de øvrige på holdet – arbejdsledelse udgjorde en så beskeden del af hans arbejde, at han ikke falder uden for Overenskomsten. Som forklaret af C (i afsnit 8.2.3) havde holdet med I andre ledere.

Det rejste efterbetalingskravs store poster er feriebetaling og pensionsbidrag, som ikke er betalt. Der foreligger ikke nogen forklaring fra Virksomheden om grundlaget for, at der ikke er betalt fuld månedsløn for maj.

Hans efterbetalingskrav er opgjort til 72.152,96 kr. og findes efter det anførte passende at kunne tages til følge med 72.000 kr.

8.6.10. J

J har ført kalender over sin arbejdstid og har afgivet en detaljeret, sammenhængende og troværdig forklaring. I mangel af modgående oplysninger lægges hans kalender til grund. Hans

krav om efterbetaling omfatter kun pensionsbidrag og feriegodtgørelse. Der foreligger ikke nogen indsigelse om, at der er betalt. Efterbetalingskravet, som er opgjort til 29.546,92 kr., findes passende at kunne tages til følge med et beløb på 29.000 kr.

8.6.11. K

K har daglig kalenderført antal arbejdstimer og forklaret, at han skiftevis arbejdede dag og aften og ud fra sin telefon har styr på, hvilke uger det var det ene, hvilke det andet, hvad 3F har lagt til grund for indtastning og beregninger. Ifølge lønsedlerne har der været et varierende, men ikke ubetydeligt antal timer uden for normal arbejdstid, hvilket understøtter, at der har været arbejdet om aftenen i ikke ubetydeligt omfang. Men med de mange skift mellem dag og aften uden fremlæggelse af nogen tidsnær dokumentation må hans opgørelse anses for at være behæftet med ikke ubetydelig usikkerhed, som han selv havde kunnet imødegå ved angivelse i kalenderen af arbejdstid og ikke blot antal arbejdstimer. Hertil kommer, at lørdage indgår i beregningerne med 3 timer for meget. Hans efterbetalingskrav på 107.196,82 kr. findes på denne baggrund passende at kunne tages til følge med et beløb på 85.000 kr.

8.6.12. L

L har ført kalender over sin arbejdstid og har afgivet en detaljeret og sammenhængende forklaring, hvis troværdighed understøttes af det materiale, der er fremlagt, herunder lønsedler med tillæg for et betydeligt antal arbejdstimer uden for normal arbejdstid. Det er imidlertid en svaghed, at kalenderen ikke er ført dagligt i en periode med meget lange arbejdsdage. Hans efterbetalingskrav er opgjort til 93.059,81 kr. og findes på den anførte baggrund passende at kunne tages til følge med et beløb på 83.000 kr.

8.6.13. M

M har ført kalender over sin arbejdstid og har afgivet en detaljeret og sammenhængende forklaring, hvis troværdighed understøttes af de fremlagte lønsedler med tillæg for et betydeligt antal arbejdstimer uden for normal arbejdstid. Det er imidlertid en svaghed, at kalenderen ikke er ført dagligt, selv om variationerne, som han har forklaret, kan forekomme rimeligt enkle at holde styr på. Hans efterbetalingskrav er opgjort til 41.472,20 kr. og findes på den anførte baggrund passende at kunne tages til følge med et beløb på 37.000 kr.

8.6.14. N

N har ikke ført kalender over sin arbejdstid, men har afgivet en detaljeret og sammenhængende forklaring, hvis troværdighed understøttes af det fremlagte dokumentationsmateriale, som ikke er imødegået. Efter hans forklaring findes det ubetænkeligt at lægge til grund, at han i hele perioden har arbejdet mandag-fredag 7-16, lørdag 7-12, bortset fra den periode, hvor han blev sat til at bistå en tilrejst familie til en hospitalsindlagt kollega. Med den fremlagte dokumentation for kørsel til og fra lufthavnen lægges det endvidere til grund, at der i tillæg hans normale arbejdstid har været den yderligere arbejdstid, som fremgår af den arbejdstidsrapport, der er fremlagt. Hans efterbetalingskrav er opgjort til 115.283,21 kr. og findes på den anførte baggrund passende at kunne tages til følge med et beløb på 115.000 kr.

8.7. Opmandens resultat vedrørende efterbetalingskravene

De beløb, som efterbetalingskravene i det foregående afsnit er anerkendt med, udgør tilsammen 845.000 kr.

9. Differencekravet

9.1. Øvrige medarbejdere – antal og arbejdsmængde

De 14 medlemmer har tilsammen præsteret en arbejdsmængde, som klager har opgjort til 60,5 mandemåneder, hvad indklagede ikke har haft bemærkninger til. 14 medarbejdere og 60,5 mandemåneder udgør imidlertid kun en mindre del af det samlede antal medarbejdere og den samlede arbejdsmængde i 2024.

Parterne strides som nævnt om, hvorvidt Virksomheden har opnået en besparelse ved underbetaling af gruppen af øvrige medarbejdere i forhold til, hvad der efter Overenskomsten mindst skulle have været betalt. Der er i den forbindelse uenighed om, hvor stor gruppen af øvrige medarbejdere er, og hvor mange mandemåneders arbejde den står for.

Der foreligger forskellige oplysninger om antal medarbejdere i Virksomheden i 2024. De mandskabslistor for henholdsvis januar og maj, som Virksomheden udleverede under den fagretlige behandling, indeholdt henholdsvis 115 og 41 navne – ifølge klager tilsammen 143 forskellige navne. Den liste, som pensionsselskabet har udarbejdet over samtlige indbetalinger i 2024, omfatter 121 personer.

Af udskrift af CVR-registeret fremgår, at Virksomheden har indberettet følgende:

Antal ansatte pr. måned 2024

<i>Måned</i>	<i>Ansatte</i>	<i>Årsværk</i>
Januar	127	104
Februar	106	102
Marts	132	92
April	101	104
Maj	47	39
Juni	32	2
Juli	13	0,91
<i>I alt</i>	558	443,91

Klager er af den opfattelse, at antal ansatte ikke kan anses for at have været mindre, end hvad der fremgår af CVR-registeret. Det giver efter klagers opfattelse ikke mening at antage, at Virksomheden skulle have indberettet flere til SKAT, end den har haft ansat.

Indklagede har henvist til, at Virksomhedens tal i de udleverede mandskabslistes. Ved indsættelse af tallene deri – 115 i januar og 41 i maj – i ovennævnte tabel, bliver antal ansatte 540 og antal årsværk 456.

Indklagede har henvist til, at pensionsselskabet i en e-mail af 19. december 2024 på forespørgsel har oplyst, at indbetalinger fra Virksomheden i 2024 har vedrørt følgende lønningsperioder og antal ansatte:

<i>Lønningsperiode (til og med 25.)</i>	<i>Antal ansatte</i>
Januar	106
Februar	92
Marts	88
April	63
Maj	41
Juni	14
I alt	404

9.2. Parternes argumentation

9.2.1. Klager har som navnlig anført, at det ikke blot er medlemmerne, som er blevet underbetalt. Virksomheden har på samme måde underbetalt de øvrige medarbejdere og derved opnået en besparelse i forhold til, hvad Virksomheden mindst skulle have betalt efter

Overenskomsten. Klager anser gruppen på 14 medlemmer for at være repræsentativ, så der kan ekstrapoleres fra denne gruppe til gruppen af øvrige medarbejdere. Der er ifølge klager i alt præsteret arbejde i Virksomheden i 2024 svarende til 558 mandemåneder. Klager har opgjort de 14 medlemmers samlede arbejdsomængde til 60,5 mandemåneder. Virksomhedens øvrige medarbejdere har således tilsammen præsteret en arbejdsomængde på 497,5 mandemåneder. Det er klagers opfattelse, at den gennemsnitlige månedlige underbetaling af de 14 medlemmer – reduceret med værdien af egen-delen af pensionsbidraget på 2 % og forskellen mellem personlig timeløn og mindstebetalingen efter Overenskomsten – svarer til, hvad Virksomheden ved underbetaling af de øvrige medarbejdere har sparet pr. måned i forhold til, hvad der mindst skulle have været betalt efter Overenskomsten. Klager har opgjort besparelsen til 7.318.708,81 kr.

9.2.2. Indklagede har navnlig anført, at et eventuelt efterbetalingskrav til klagers medlemmer ikke kan ekstrapoleres ud på de øvrige medarbejdere. Ekstrapolation kan kun finde sted, hvis klagers medlemmer er repræsentative, hvilket klager har bevisbyrden for, at de er. Klager har ikke løftet den bevisbyrde. Uden oplysning om antal medarbejdere, som har arbejdet henholdsvis dag, aften og nat i de to grupper, er der ikke grundlag for ekstrapolation. Skulle ekstrapolation blive anset for mulig, er 558 mandemåneder ikke retvisende, men væsentligt for højt. Indklagede har som nævnt ikke bemærkninger til klagers opgørelse af de 14 medlemmers præsterede arbejdsomængde til 60,5 mandemåneder. Indklagede har heller ikke bemærkninger til de anvendte principper for den beløbsmæssige beregning af besparelse ud fra det samlede efterbetalingskrav.

9.3. Opmandens bedømmelse

Parterne er uenige om, hvad den samlede arbejdsomængde kan opgøres til. De forskellige tal stemmer ikke overens. Der foreligger ingen oplysninger om baggrunden for de forskellige tal eller forklaring på baggrunden for forskellen mellem antal ansatte og årsværk. Det er derfor forbundet med betydelig usikkerhed ud fra de foreliggende oplysninger at anslå, hvor mange mandemåneders arbejde der i alt er præsteret i Virksomheden i 2024.

Indklagede mener, at usikkerheden må føre til at sætte tallet lavt. Klager mener, at det ikke kan være rigtigt, at Virksomheden kan blive stillet bedre ved at undlade at bidrage til sagens oplysning.

Efter opmandens opfattelse må det også på dette punkt komme Virksomheden til skade, at den ved at udeblive har valgt ikke at bidrage til en afklaring med kendskab til, at klager til grund for det rejste krav har ansat den samlede arbejdsmængde til 558 mandemåneder ud fra Virksomhedens indberetning til myndighederne. Det lægges derfor til grund for sagens afgørelse, at den samlede arbejdsmængde har været 558 mandemåneder. Med fradrag af de 14 medlemmers andel, 60,5 mandemåneder, må 497,5 mandemåneder anses for præsteret af gruppen af øvrige medarbejdere.

Der foreligger ikke oplysninger, hvorefter gruppen af medlemmer skulle være sammensat på en måde, så den ikke kan anses for repræsentativ i forhold til samtlige medarbejdere. Virksomheden, som har det fulde kendskab til alle forhold af betydning for repræsentativitetsspørgsmålet, er ikke fremkommet med oplysninger til understøttelse af synspunktet, at gruppen af medlemmer ikke kan anses for repræsentativ, hvilket efter det, som anført foran i afsnit 8.5 om processuel skadevirkning, må komme Virksomheden til skade.

Det er foran fastslået, at underbetalingen af de 14 medlemmer i alt beløber sig til 845.000 kr. Det svarer til en gennemsnitlig månedlig underbetaling på ca. 13.900 kr. Dette månedlige efterbetalingskrav til medlemmer er ikke beregnet ud fra Overenskomstens mindstebetaling, men ud fra den aftalte personlige timeløn, når denne er højere end mindstebetalingen efter Overenskomsten. I beløbet indgår endvidere ikke blot arbejdsgiverdelen af pensionsbidraget, men også egen-delen på 2 %. For at finde frem til Virksomhedens besparelse i forhold til, hvad der efter Overenskomsten mindst skulle have været betalt, skal beløbet på de ca. 13.900 kr. reduceres med effekten af højere personlig timeløn og 2 % pensionsbidrag. Beløbet findes herefter passende at kunne fastsættes til 13.400 kr.

På denne baggrund findes den samlede besparelse ved underbetaling af de øvrige medarbejdere og dermed det rejste differencekrav på 7.318.708,81 kr. passende at kunne tages til følge med et beløb på 6.666.000 kr.

10. Samlet konklusion

Virksomheden skal herefter i alt betale 7.511.000 kr. til 3F.

Thi bestemmes:

Pk & Ecd I/S skal til Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage betale 7.511.000 kr. med procesrente fra den 20. november 2024.

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

Børge Dahl