

Kendelse af 1. oktober 2025 i faglig voldgiftssag 2025-762:

Fagligt Fælles Forbund (3F)

(forhandlingssekretær Michael Severinsen)

mod

Dansk Industri Overenskomst III (DI)

for

Virksomhed 1

Adresse 1

CVR-nr. XXX XXX XX

(advokat Sabine Glatz Taulov)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår den indklagede virksomheds udførelse af tømrerarbejde under anvendelse af udenlandsk arbejdskraft på den plads i By 1, hvor Region X opfører et nyt universitetshospital med Hospitalsprojekt Æ (Hospitalsprojekt Æ) som hovedentreprenør. Hovedspørgsmålet under sagen er, om de ansatte skal anses som udstationerede med krav på kost, logi og udepenge efter Bygningsoverenskomstens bestemmelse om overnatning. Der er endvidere uenighed om, hvorvidt der på en række andre punkter er betalt for lidt. Der er rejst krav om efterbetaling til 3 medlemmer. For så vidt angår øvrige ansatte tømrere er der rejst et såkaldt differencekrav, dvs. krav om betaling af det, virksomheden har sparet ved at betale disse ansatte mindre end mindstebetalingen efter overenskomsten.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er 22. september 2025 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand. Som partsudpegede medlemmer medvirkede konsulent Benjamin Mathiasen-Klimek, 3F Byggegruppen, og advokat, personaljuridisk chef Tina Tønder, DI, Personalejura Byggeri. Procedører var forhandlingssekretær Michael Severinsen, 3F Byggegruppen, og advokat Sabine Glatz Taulov, DI.

Sagen, som er indbragt for faglig voldgift, omfatter uenighed om, hvorvidt medarbejderne var berettigede til boligtillæg i henhold til 2023 Bygningsoverenskomstens § 24. Den 19. september 2025 orienterede parterne imidlertid opmanden om følgende:

”... parterne har aftalt, at spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne har været berettiget til boligtillæg eller ej, udskydes til behandling på et senere tidspunkt.

Baggrunden for dette er, at overenskomstparterne aktuelt er i dialog om at indgå et fortolkningsbidrag til bestemmelsen om boligtillæg, hvilket vurderes at kunne blive af afgørende betydning for sagens udfald. Så længe disse forhandlinger pågår og ikke er afsluttet, ønsker parterne ikke, at voldgiftsretten tager stilling til spørgsmålet om boligtillæg i nærværende sag.

På denne baggrund har parterne aftalt, at spørgsmålet om boligtillæg skal udsættes, således at det kan behandles på et senere tidspunkt.”

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- A, tidligere ansat i Virksomhed 1,
- B, tidligere ansat i Virksomhed 1,
- C, faglig medarbejder, 3F Roskilde,
- D, ejer af Virksomhed 1
- E, ejer af Virksomhed 2,
tidligere compliance-ansvarlig hos Hospitalsprojekt Æ.

A, B og D afgav forklaring via tolk.

Da der efter parternes procedurer og de partudpegede medlemmers votering ikke var flertal blandt disse for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden. Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med afsigelse af en kendelse med en begrundelse for resultatet og uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

3. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Virksomhed 1 til Fagligt Fælles Forbund skal betale 2.225.498,97 kr. med procesrente fra indgivelse af klageskrift den 21. juli 2025. Påstanden er sammensat af: a) et medlemskrav på 311.939,17 kr. og b) et differencekrav vedrørende ikke-medlemmer på 1.913.559,80 kr.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse mod betaling af 7.770,86 kr., subsidiært betaling af et mindre beløb end det påstævnte.

4. Den forudgående fagretlige behandling

Inden sagens indbringelse for faglig voldgift er den forhandlet mellem overenskomtparterne på organisationsmøder, såkaldte 48-timers møder. Virksomheden har på disse møder fået pålæg om udlevering af bl.a. ugesedler og lønsedler. Da 3F ikke modtog alt, hvad virksomheden skulle udlevere, blev der den 14. marts 2025 afholdt et fællesmøde, hvor arbejdsgiversiden pålagde virksomheden ”at fremsende de oplysninger og den dokumentation, som er anført i organisationsmødereferatet af 5. februar 2025 i det omfang, dette endnu ikke er sket, samt i det omfang DIO III ikke har taget forbehold herfor”. Det fremgår, at 3F bl.a. har efterlyst yderligere ugesedler og lønsedler og udtræk af medarbejdernes arbejdstidsindberetninger i det digitale system ”Worker”.

5. Virksomheden

Virksomhed 1 er et litauisk selskab. D har forklaret, at han er fra Litauen og siden 1997 har ejet og været direktør i Virksomhed 1, og at han også ejer og er direktør i det litauiske selskab Virksomhed 3. Han fik i december 2024 stress og en hjerneblødning og har i dag svært ved at huske.

D har forklaret, at Virksomhed 1 ikke har haft aktiviteter i Litauen siden 2020, alle dets aktiviteter er siden 2020 foregået i Danmark. Han husker ikke, hvor længe Virksomhed 3 har drevet virksomhed i Danmark. Virksomhed 1 har ingen ansatte i Litauen, ikke noget kontor, ikke nogen hjemmeside. Virksomheden har stadig en adresse i Litauen, men det er kun moderselskabet, der har adresse i Litauen. Den danske datterafdeling står for alle aktiviteter og har adresse i Danmark. Virksomhed 1 er registreret i Danmark som ”andet udenlandsk selskab” med adresse på hans bopæl, en lejlighed på tredje sal i en beboelsesejendom på Amager, og betaler skat i Danmark. Baltic Business House står for bogføring og regnskab. Virksomheden i Litauen og virksomheden i Danmark er fuldstændig adskilte og har hver sit

registreringsnummer. Han har forklaret, at der udarbejdes særskilte regnskaber for virksomheden i Litauen og virksomheden i Danmark. Det er to forskellige virksomheder. Virksomhed 1 blev medlem af DI i maj 2022.

6. Virksomhedens arbejde på pladsen i By 1

På pladsen Adresse 2 i By 1 opføres et nyt universitetshospital for Region X med Hospitalsprojekt Æ som hovedentreprenør. Virksomhed 1 har for Virksomhed 4 udført tømrer- og malerarbejde på pladsen.

D har forklaret, at de fleste af virksomhedens medarbejdere på pladsen kom fra Rumænien og Ukraine. Alle medarbejdere på pladsen blev fundet i Danmark og ansat gennem personlige kontakter i Danmark. Han bad F, G og andre om at være på udkig efter nye medarbejdere. Der er ingen af de ansatte, som tidligere har arbejdet for ham i Litauen. Der er ingen annoncering efter medarbejdere i Litauen, ingen hjemmeside for firmaet. Alle ansættes i Danmark til at arbejde i Danmark.

D har forklaret, at de ansatte blev tilbudt logi, som han skaffede, bl.a. i Kastrup, København S og Rødovre. I april 2024 blev alle flyttet til Hotel 1 i By 1, enkelte boede andetsteds.

D har forklaret, at medarbejderne på Sygehus Æ1 arbejdede 7-15 mandag til torsdag og 7-14:30 fredag med 30 minutters pause alle dage, de arbejdede kun på Sygehus Æ1. På spørgsmål om, hvorfor virksomheden ikke har afleveret alle ugesedler, svarer han, at han ikke har hørt, at de ikke skulle have sendt alt, hvad de er blevet bedt om. Han har ikke hørt, at der skulle mangle ugesedler. Han har ikke hørt, at 3F skulle have anmodet om at få udskrift af de digitale timeindberetninger i Worker, og husker ikke, at det står i et referat fra et af møderne i den forudgående fagretlige proces.

E har forklaret, at han i 2023 fra den 1. maj og i 2024 var ansat i Hospitalsprojekt Æ. Hans opgave var at kontrollere og sikre, at alle overenskomster blev overholdt. Når en virksomhed startede på pladsen, blev der holdt et møde med gennemgang af reglerne og kravene til dokumentation, ligesom alle medarbejdere, der kom ind på pladsen, af Hospitalsprojekt Æ fik gennemgået overenskomst og løn. Hospitalsprojekt Æ foretog løbende månedligt løntjek. Ugesedler blev holdt op mod lønsedler, det blev kontrolleret, at lønnen blev udbetalt, at pensionen blev indbetalt, og at der blev betalt til SKAT. Når de konstaterede, at der var noget

galt, blev der omgående skredet ind for at få forholdene bragt i orden – alle forhold, der er blevet påtalt, er blevet udbedret. De bruger ikke portdata til lønkontrol. Portdata slettes efter 21 dage. Hospitalsprojekt Æ overvejede, om Virksomhed 1 efter overenskomsten skulle betale udetillæg, men det var der ikke grundlag for at stille krav om, eftersom det var en dansk registreret virksomhed, som ansatte folk i Danmark.

Parterne er enige om, at virksomheden sluttede sit arbejde på pladsen den 23. oktober 2024.

Klager er af den opfattelse, at Virksomhed 1 har arbejdet på pladsen fra den 1. juli 2022, mens indklagede er af den opfattelse, at virksomheden som forklaret af D startede på pladsen den 30. april 2023.

Af Virksomhed 1s indskrivning i RUT-registeret fremgår, at virksomheden i 2022 havde medarbejdere beskæftiget på arbejdspladser i bl.a. København K, København NV, Holte, Klampenborg, Kastrup, Hvidovre, Helsingør, Brønshøj og Stege. Som arbejdssted er endvidere anført: ”Hospital Adresse 2”. Som kontaktperson er angivet henholdsvis F i perioderne 31. maj-30. juni og 8.-26. august og H i perioden 13. juli-31. juli og 13. juli-14. august. Af Virksomhed 3s indskrivninger i RUT-registeret fremgår, at en del medarbejdere i Virksomhed 1, som i 2023-2024 arbejdede på hospitalet i By 1, i 2022 arbejdede for Virksomhed 3 på andre pladser. Af en adresseliste udleveret af virksomheden under den fagretlige behandling (sagens bilag T) fremgår, at Virksomhed 1 havde 3 medarbejdere på pladsen i 2022: I som ”Carpenter” fra 1/7 2022, J som ”Painter” fra 1/7 og K som ”Painter” fra 1/6.

E har forklaret, at Virksomhed 1 startede på pladsen kort tid før den 1. maj 2023 og sluttede i oktober 2024. Arbejdstiden på pladsen var 7-15 mandag til torsdag, 7-14:30 fredag, alle dage med 30 minutters pause. Medarbejderne arbejdede ikke 10 timer om dagen på pladsen. Alle medarbejdere på pladsen skulle udfylde, underskrive og aflevere ugesedler, som blev kontrolleret og underskrevet af Hospitalsprojekt Æs Site Manager.

D har forklaret, at Virksomhed 1 ikke fik betaling for arbejdet den sidste måned, det drejede sig en halv million, de kunne derfor ikke betale løn og skat for den sidste periode på pladsen.

I en rapport udarbejdet af Region X, Intern Kontrolenhed, den 30. oktober 2024 om Virksomhed 1s arbejde på hospitalsprojektet i By 1 hedder det bl.a., at ”Virksomhed 1 does

not comply with the labour clause applicable in the contract between Hospitalsprojekt Æ og Region X". Der peges bl.a. på for sen udbetaling af løn, mangelfuld dokumentation for indbetaling af pensionsbidrag og for betydningen af en "seniority date" i forhold til boligtillæg.

7. Medarbejderne – ansættelses- og bopælsforhold

Der foreligger oplysninger om ansættelses- og bopælsforhold for 3 medlemmer af 3F og for 5 øvrige ansatte tømrere, som er udvalgt til belysning af medarbejdernes arbejds- og ansættelsesforhold.

7.1. Medlemmer

7.1.1. A

Der er fremlagt følgende ansættelseskontrakter med A som medarbejder:

- a) Ansat pr. 1. maj 2023 som bygningsmaler.
- b) Ansat pr. 30. august 2023 som "Carpenter/joiner".
- c) Ansat pr. 2. oktober 2023 som tømrer/maler.
- d) Ansat pr. 26. januar 2024 som "Painter".
- e) Ansat pr. 26. januar 2024 som "Carpenter/joiner".
- f) Ansat pr. 11. september 2024 som "Painter" med angivelse af "Seniority state date: 1 May 2023" (underskrevet den 29. august 2024).
- g) Ansat pr. 11. september 2024 som "Carpenter/joiner" med angivelse af "Seniority state date: 1 May 2023" (underskrevet den 10. september 2024).

I kontrakterne er As adresse opført som:

- a) Adresse 3.
- b) Adresse 4.
- c) Adresse 5.
- d) Adresse 4.
- e) Adresse 4.
- f) Adresse 6, hvilket er oplyst at være adressen på Hotel 1.
- g) Adresse 6.

Indklagede har i svarskrift af 28. august 2025 oplyst, at A ved ansættelsen den 1. maj 2023 fik stillet bolig til rådighed af Virksomhed 1 på Adresse 3, at han den 30. august 2023 skiftede bolig til Adresse 4 og den 11. september 2024 til Hotel 1, Adresse 6 i By 1.

Som virksomhed optræder i alle kontrakter – bortset fra c) –Virksomhed 1, Adresse 1. I c) er virksomheden: Virksomhed 5, Adresse 7, CVR-nr. YYY YYY YY.

Timelønnen er i kontrakterne angivet til at være 140,00 kr. i a)-c), derefter 150,00 kr.

Der er fremlagt 8 kvitteringer for betalingsoverførsler i 2021 til A, Adresse 8, fra Virksomhed 6 LT94... Der er endvidere fremlagt kvitteringer for betalings-overførsler til A, Adresse 8 fra Virksomhed 3 LT02..., 13 overførsler i 2022 og 5 overførsler til og med maj 2023.

Fra maj 2023 er der fremlagt lønsedler til A udarbejdet af danløn for Virksomhed 1. Kvittering for betalingsoverførsler viser, at det varierer, om Virksomhed 1 eller Virksomhed 3 er angivet som betaler.

Der er endvidere fremlagt lønsedler på litauisk for nogle af de samme perioder. Ifølge danløn-lønsedlen for lønperioden 21.03.2024-20.04.2024 var der i perioden arbejdet 121 timer og timelønnen 150,00 kr., i alt 18.150,00 kr. Ifølge den litauiske lønseddel var der arbejdet 143,5 timer for en løn på 14.350 kr.

Indklagede har fremlagt 19 ugesedler, som er udfyldt og underskrevet af A. Arbejdstiden er i alle mandag til torsdag 7-15, fredag 7-14:30, med en ½ times pause, bortset fra en dag, hvor han er stoppet kl. 8:30, og en anden dag, hvor han er stoppet kl. 12:00. I samtlige ugesedler er som "Activity" skrevet nr. 7, hvilket ifølge den påtrykte oversigt over kategorier er "Painting works".

A har forklaret, at han i 2022 arbejdede i Danmark første gang. Han husker ikke, om han arbejdede i Danmark i 2021. I 2022 arbejdede han på et projekt i Roskilde. Det var for et andet firma end Virksomhed 1. Han tog ikke hjem til Letland, men blev i Danmark. Han husker ikke, hvornår han startede hos Virksomhed 1. Han fik arbejde i Virksomhed 1 gennem en bekendt, F. Han fik ikke at vide, hvilket firma han skulle arbejde for. Han fik at vide, at han skulle arbejde 10 timer om dagen for 100 kr. i timen. Han fik besked på at køre til Amager for at overnatte. De var tre, som fik arbejde på samme måde, F var med i bilen. De kørte til adressen på ansættelsesaftalen med start 1. maj 2023, Adresse 3.

A har videre forklaret, at han fik adskillige nye ansættelseskontrakter, han forstod ikke meget af det, han fik, men skrev under, når han blev bedt om det. Han husker ikke, hvem der kom og bad ham om at skrive under. Han ved ikke, hvem der ejer firmaet Virksomhed 5. Han kender ikke Virksomhed 3, som en hel del af månedslønningerne blev overført fra. Han har set lønsedlerne fra danløn før, men forstår kun lidt af det, der står.

A har forklaret, at han arbejdede flere timer end anført på lønsedlerne fra danløn. Han har aldrig fået mere end 100 kr. i timen. Når han fik udbetalt mere som anført på danløn-lønseddelen for april 2024 end anført på den litauiske lønseddel for samme periode, fik han enten mundtligt eller en tekstbesked om at overføre et beløb til en anden person, han fik navn og kontonummer. Han arbejdede for det meste 10 timer om dagen for Virksomhed 1. De indberettede arbejdstimer dag for dag digitalt i app'en Worker. En gang om ugen skrev han ugeseddel med angivelse af, at de arbejdede mandag til torsdag 7-15 med 30 minutters pause, fredag 7-14:30 med 30 minutters pause. Han skrev, hvad han fik besked på, og har skrevet under – der er en enkelt, hvor det ikke er hans underskrift. Han har lavet gipsarbejde, men på ugesedlerne skrevet, hvad han fik besked på. Han har boet på de forskellige adresser, som han har fået anvist. Han har altid delt værelse med andre, de har været 2-4 om et værelse, på Hotel 1 var de 2 om et værelse.

D har forklaret, at virksomheden fik kontakt med A gennem medarbejderen F. A har ikke arbejdet for ham i Litauen, men kan godt have arbejdet for ham i Roskilde, inden han begyndte i By 1. Han kan ikke svare på, hvorfor A som ansat i Virksomhed 1 fik løn af Virksomhed 3 – det var noget, som bogholderiet ordnede, og som revisor kontrollerede. Han kan ikke forklare, hvad den fremlagte litauiske lønseddel er for noget, han har aldrig før set dokumentet.

7.1.2. B

Klager har fremlagt et ansættelsesbevis med ansættelse af B den 15. april 2024 som "Carpenter/joiner" med en timeløn på 150,00 kr., underskrevne ugesedler med arbejde mandag-torsdag 7-15, fredag 7-14:30, alle dage med 30 minutters pause, samt lønsedler for perioden 15. april- 21. juni 2024. Indklagede har ligeledes fremlagt ansættelsesbeviser, men uden tildækning af angivelsen af Bs adresse ved aftalens indgåelse den 12. april 2024: Adresse 9.

B har forklaret, at han var på besøg i Danmark, hvor han mødte G, som han kender, de kommer fra den samme landsby i Litauen. G tilbød ham arbejde i Virksomhed 1. Han fik at vide, at arbejdstiden var 7-18, lønnen 120 kr. i timen. Han skulle arbejde på et hospitalsbyggeri som maler. Han lavede også gipsopsætning. Han var på pladsen ca. 2 måneder i 2023, fra den 26. juni til den 25. august. Han startede som maler, men lavede så gipsarbejde, nok omkring halvdelen af tiden. Han sluttede den 25. august. Det var ham selv, der stoppede. Han husker ikke hvorfor, måske var det på grund af lønnen. Han kom tilbage i 2024. Han ringede selv til Virksomhed 1. Han husker ikke, hvad de blev enige om, det var nok, at det skulle være det samme som sidste gang. Af hans ansættelseskontrakt fremgår, at han blev ansat pr. 15. april 2024 med en timeløn på 150,00 kr. Han har udfyldt ugesedler om arbejde mandag-torsdag 7-15 og fredag 7-14:30 med 30 minutters pause og skrevet under. I app'en Worker har han indberettet at have arbejdet 7-18, de arbejdede også andre steder end på hospitalet. De arbejdede på hospitalet til kl. 15, så kørte de til et andet sted og arbejdede, alle timer blev indberettet i app'en. Han modtog ikke lønsedler fra danløn, han har ikke tidligere set de fremlagte lønsedler – der står på dem, at de er leveret til e-boks, men han havde ikke noget CPR-nr. og adgang til e-boks, det er kun hans fødselsdato, der står på lønsedlerne. På den fremlagte lønseddel for perioden 21.4.-20.5 2024 er angivet, at han arbejdede 126 timer. Han har ikke modtaget nogen opgørelse med det rigtige antal timer – 10 timer om dagen – og timelønnen på de 120 kr. Han stoppede den 27. juni 2024, fordi det, som han fik overført, ikke stemte med det antal timer, han tastede ind i Worker, og de 120 kr.

D har forklaret, at virksomheden kom i forbindelse med B gennem G, som tilbød B at arbejde for Virksomhed 1. Han kan ikke sige, hvorfor B ikke fik sine lønsedler, når de ikke kunne leveres i e-boks – det var bogholderen og ikke ham som direktør, der skulle sørge for det.

Indklagede har i svarskrift af 28. august 2025 oplyst, at B er ven med G, som sørgede for, at B, der har en onkel, der bor i By 2, fik ansættelse i Danmark hos Virksomhed 1. Han blev ansat pr. 26. juni 2023 til arbejde på Adresse 10 i Roskilde. Han blev ansat igen den 15. april 2024 som tømrer til at arbejde på pladsen i By 1 med bevarelse af ansættelsesanciennitet fra den 26. juni 2023. Under ansættelsen som tømrer på pladsen i By 1 boede han i hele perioden på Adresse 5.

7.1.3. G

Klager bebudede i klageskrift af 21. juli 2025, at G ville deltage i hovedforhandlingen og afgive forklaring. Med processkrift af 17. september 2025 fremlagde klager en WhatsApp-korrespondance mellem G og C. I processkriftet hedder det, at det ifølge 3F af korrespondancen fremgår, ”at virksomheden har kontaktet Gs onkel”, og ”at G frygter fysiske repressalier”. Det hedder videre i processkriftet, at det efter indgivelse af klageskrift, hvor medlemmets navn blev kendt, har ”været svært at få kontakt til medlemmet, og at det er endnu uklart, om han vidner i mandagens faglige voldgift”. Klager har ikke anden forklaring på, at G ikke er mødt for at afgive forklaring.

Ifølge bilag T har G været ansat som Painter i 2022 og 2023 (1/7 2022-27/1 2023) og som Carpenter i 2024 (13/5-28/6). Der er fremlagt ansættelsesbeviser, hvorefter han blev ansat henholdsvis 1. juli 2022 som ”worker”, 13. maj 2024 som ”Carpenter/joiner”. I det første er hans adresse: Adresse 11. I det andet er hans adresse ved underskrivelse den 10. maj 2024: Adresse 6. Klager har fremlagt fremmedsprogede lønsedler og færgebilletter uden oversættelse eller forklaring. For 2024 har klager fremlagt ugesedler og lønsedler på dansk. Indklagede har fremlagt yderligere lønsedler for 2024 og kvitteringer for bankoverførsler.

Under ansættelsen i 2024 boede han ifølge indklagede, som angivet i bilag T, på Hotel 1 (Adresse 6).

D har forklaret, at han har kendt G i 15 år, de er venner.

Indklagede har oplyst, at G kom til Danmark for at arbejde første gang i 2012 og at han har arbejdet for Virksomhed 1 i Danmark flere gange i løbet af de sidste 5-10 år. Der er fremlagt et gult sygesikringsbevis udstedt til G, Adresse 11, gyldigt fra den 10.03.2020. Ansættelsen i 2022 var ifølge indklagede til arbejde på byggepladsen Adresse 10 i Roskilde.

Indklagede har fremlagt et spørgeskema, ”Virksomhed 1 Employee meeting 26/6/2024”, som angiveligt er udfyldt og underskrevet af G den 26. juni 2024. Rubrikken, ”Start working Virksomhed 1 Date”, er udfyldt med: ”2022-05-05”. Rubrikken, ”Arrive in Denmark Date”, er udfyldt med: ”2012”. Spørgsmålet, ”What is your salary”, er besvaret med: ”150 Dk”. Spørgsmålet, ”Who makes and signs your timesheet”, er besvaret med: ”Myself”. Spørgsmålet, ”Do you only work on Hospitalsprojekt Æ site”, er besvaret med: ”Only”. Spørgsmålene,

“Where do you live” and “How long have you been living there”, er besvaret med: “Adresse 6”, “6 weeks”.

7.2. Ikke-medlemmer

Der er under det forudgående fagretlige forløb udtaget 5 medarbejdere, som virksomheden skulle udlevere materiale om. Klager har fremlagt det modtagne materiale, som omfatter ansættelseskontrakter, ugesedler, lønsedler og kvitteringer for bankoverførsler. Ifølge ugesedlerne, som er underskrevet af den pågældende medarbejder, er der arbejdet mandag-torsdag 7-15, fredag 7-14:30, alle dage med 30 minutters pause. Det udleverede og fremlagte materiale består af:

- *L:*
1 ansættelseskontrakt (Carpenter/joiner start 3/11 2023), 6 ugesedler, 1 lønseddel,
1 bankkvittering.
- *M:*
1 ansættelseskontrakt (Carpenter/joiner start 26/1 2024), 31 ugesedler, 8 lønsedler,
5 bankkvitteringer.
- *N:*
2 ansættelseskontrakter (Painter start 15/5 2024, Carpenter/joiner start 20/6 2024),
15 ugesedler, 5 lønsedler, 2 bankkvitteringer.
- *I:*
2 ansættelseskontrakt (Carpenter/joiner start 17/11 2023, start 24/5 2024), 17 ugesedler,
6 lønsedler, 4 bankkvitteringer.
- *O:*
2 ansættelseskontrakter (Carpenter/joiner start 15/4 og 23/5 2024), 8 ugesedler,
6 lønsedler, 5 bankkvitteringer.

Indklagede har med svarskrift af 28. august 2025 fremlagt yderligere dokumenter vedrørende nogle af medarbejderne, herunder om foretagne betalinger, og oplyst følgende om de enkelte medarbejdere:

- *L:*

”L er fra Letland. Han har selv søgt ansættelse i Danmark hos Virksomhed 1 via F. Virksomhed 1 har mødt F på byggepladsen Adresse 10 i Roskilde, hvor bl.a. F, A og L arbejdede for virksomheden Virksomhed 7. Virksomhed 1 og F talte med hinanden, og F spurgte, om der var arbejde for F og hans venner hos Virksomhed 1, når deres arbejde i Roskilde var afsluttet. F, A og L blev efterhånden ansat hos Virksomhed 1 på byggepladsen i By 1.

L blev første gang ansat i virksomheden den 3. november 2023. ...

L har boet på Adresse 4, under hele ansættelsen som tømrer.”

- *M:*

”M er en ukrainsk flygtning, som har haft opholds- og arbejdstilladelse siden 1. september 2022 i Danmark, jf. bilag 10. M er venner med I og søgte job hos virksomheden gennem I. Inden M startede med at arbejde for Virksomhed 1, har han udført arbejde i Danmark for andre virksomheder.

M blev første gang ansat i virksomheden den 26. januar 2024. ...

M har boet på Adresse 12 under hele ansættelsen som tømrer.”

- *I:*

”I er ukrainsk flygtning, som har haft opholds- og arbejdstilladelse siden 28. juni 2022 i Danmark, jf. bilag 12. Han er søn til en af virksomhedens andre medarbejdere, P. P har været årsagen til, at I har søgt arbejde hos virksomheden. Virksomhed 1 har mødt P på byggepladsen i Roskilde, hvorefter P søgte ansættelse hos virksomheden.

P blev første gang ansat i virksomheden den 1. juli 2022 på en anden byggeplads.

Den 17. november 2023 og igen den 24. maj 2024 blev han ansat som tømrer til at udføre arbejde på byggepladsen i By 1. ...

Det fremgår af Is ansættelseskontrakt fra maj 2024, at I beholder sin anciennitet fra 1. juli 2022.

I har boet på følgende adresser under ansættelsen:

Adresse 13,

Adresse 14”.

- *N:*

”N er fra Rumænien og søgte job hos virksomheden gennem P, som også er fra Rumænien. Også N har arbejdet i Roskilde på en anden byggeplads for en anden virksomhed, inden han fik ansættelse hos virksomheden.

N blev første gang ansat i virksomheden den 1. maj 2023 til at udføre arbejde på byggepladsen i By 1. ...

Det fremgår af Ns ansættelseskontrakt fra juni 2024, at N beholder sin anciennitet fra 1. maj 2023.

...

N har boet på følgende adresser under ansættelsen:

Adresse 15,

Adresse 16”.

- O:

”O er fra Rumænien og kontaktede virksomheden for at få job hos Virksomhed 1. Virksomhedens ejer, D, har kendt O længe, og Virksomhed 1 har således arbejdet sammen med O tidligere. O har været i Danmark siden oktober 2020 og dermed før han blev ansat til arbejde på Sygehus Æ1, jf. bilag 19, kopi af sygesikringsbevis.

O blev første gang ansat i virksomheden den 15. april 2024 til at udføre arbejde som tømrer på byggepladsen i By 1. ...

Det fremgår af Os ansættelseskontrakt fra maj 2024, at O beholder sin anciennitet fra 15. april 2024.

O har boet på følgende adresser under ansættelsen:

Adresse 17

O har boet på Gade 1, inden han blev ansat hos Virksomhed 1. Det har ikke været en bolig, som virksomheden har stillet til rådighed, hvorfor han har været bosiddende ved ansættelsens start.”

Af sygesikringsbeviset fremgår, at det er gyldigt fra den 2. oktober 2020, og at Os adresse var Adresse 18.

Klager har i replikken vedrørende M anført, at adressen Adresse 12, ikke findes, det er formentlig Postnummer 1, der menes. Derfra er der til Adresse 2, 93,4 km. Betaling for kørepenge og køretid beløber sig efter satserne i § 31 ifølge klager til 520,31 kr. pr. dag. Med

155 dage, som indklagede i sagens bilag 11 har opgjort denne medarbejders antal arbejdsdage til, er betaling alene efter § 31 ifølge klager 80.648,05 kr.

Indklagede har med duplikken fremlagt ansættelsesbeviser for de ansatte, hvoraf deres adresse ved underskrivelse, i almindelighed en enkelt eller et par dage før start, fremgår. Indklagede har i den forbindelse præciserende oplyst, at det er medarbejderne, som har oplyst, hvor de boede ved ansættelsen – det er først efterfølgende og i løbet af ansættelsen, at de er flyttet ind på Hotel 1. Adresserne er:

- *L*: Adresse 5.
- *M*: Adresse 4.
- *N*: Adresse 15.
- *I*: Adresse 13, i kontrakt med start 17. november 2023,
Adresse 16, i kontrakt med start 24. maj 2024.
- *O*: Adresse 17.

I en af lønsedlerne – *Ns* lønseddel for lønperioden 21/8-20/9 2024 – indgår posten ”rejsegodtgørelse”: Grundlag 13,00, Sats 574,00, Udbetalt 7.462,00. *D* har på spørgsmålet, hvorfor der i den måned til denne medarbejder er udbetalt rejsegodtgørelse for 13 dage, svaret, at han ikke husker det – bogholderiet og lønfirmaet vil vide det.

8. Kost, logi og udepenge – overenskomstens § 32 om overnatning

8.1. Overenskomstgrundlaget

2023-Bygningsoverenskomsten indeholder i § 32 en bestemmelse om overnatning, som ifølge stk. 1 aktiveres, såfremt virksomheden ”udsender medarbejderen til en arbejdsplads der ligger mere end 110 km fra medarbejderens bopæl”. I givet fald skal virksomheden sørge for eller betale for kost og logi og betale udepenge til småfornødenheder samt for ugentlig ud- og hjemrejse (i klagers opgørelse benævnt kørepenge), jf. nærmere § 32, stk. 1-4 og 7.

Om den tilsvarende bestemmelse i den dagældende overenskomsts § 28 udtalte undertegnede opmand i kendelse af 29. december 2006 i en faglig voldgiftssag mellem TIB og Dansk Byggeri for Lindner Project Danmark ApS bl.a., at bestemmelsen som udgangspunkt må forstås på den måde, ”at den ikke aktiveres i tilfælde, hvor en udenlandsk bygningshåndværker med bopæl i Polen søger og opnår beskæftigelse i et københavnsk firma på en arbejdsplads i København”,

og at en virksomheds fremskaffelse af bolig til udenbys eller udenlandsk arbejdskraft ikke i sig selv aktiverer overenskomstens § 28. Der forelå imidlertid i sagen sådanne særlige omstændigheder, at nogle polske håndværkere, som blev ansat af et dansk selskab til arbejde på en dansk byggeplads, måtte anses udsendt af det danske selskab fra Polen til arbejdet i Danmark. Det var derimod ikke tilfældet i kendelse af 28. maj 2008 i en faglig voldgiftssag mellem TIB og Dansk Byggeri for Adecco A/S om en håndværker, der havde sin faste bopæl i Tyskland, men rejste til Danmark for her i landet at lade sig ansætte i et dansk firma og i den forbindelse valgte at gøre brug af firmaets tilbud om at skaffe ham en bolig mod betaling af en boligafgift på 750 kr. om ugen og en aconto forbrugsafgift på 125 kr. om ugen. Undertegnede opmand udtalte, at den pågældende selv var rejst efter arbejde i Danmark og ikke kunne anses for udsendt af firmaet fra sin bopæl i Tyskland til arbejde i Danmark. I et sådant tilfælde vil den udenlandske medarbejders indkvarteringssted være at anse for hans bopæl i bestemmelsens forstand, jf. kendelse afsagt den 26. september 2022 af undertegnede opmand i faglig voldgiftssag 2022-986 mellem 3F og DIO III for Viktech P/S om 8 medarbejdere, som havde deres faste bopæl i Polen, og som alle selv havde ansøgt om og rejst efter arbejde for Viktech i Danmark og derfor ikke var udsendt af Viktech fra deres bopæl i Polen til at arbejde i Danmark.

8.2. Parternes hovedsynspunkter

Klager har navnlig anført, at medarbejderne ikke har været bosiddende i Danmark forud for ansættelsen, samt at de overnattede ude i forbindelse med arbejdet. Der er tale om udstationerede medarbejdere fra udlandet til Danmark. Virksomheden har begået brud på overenskomstens § 31 ved ikke at betale kørepenge og på overenskomstens § 32 ved ikke at betale diæter for kost, logi og småforbrugsnødheder. Virksomhed 1 er en litauisk virksomhed, som udstationerer sine medarbejdere til at arbejde i Danmark. Adresserne på ansættelsesbeviserne er ikke korrekte bopælsadresser, men angiver de pågældendes opholdssted, som virksomheden stiller til rådighed. Virksomhed 1s ejer, D, ejer også Virksomhed 3, og det fremgår, at de samme medarbejdere har været udstationeret først af det ene, så af det andet selskab. Det fremgår endvidere, at der er medarbejdere, som for arbejde i Virksomhed 1 får udbetalt løn af Virksomhed 3. A var udsendt fra Litauen til arbejde i Danmark og har derfor ret til betaling efter § 32. B bor i Litauen, når han ikke arbejder i Danmark – han er derfor udsendt fra Litauen til at arbejde i Danmark og har dermed ret til betaling efter § 32. Det samme gør sig helt tilsvarende gældende for G, som også bor i Litauen, når han ikke arbejder i Danmark. Forholdene er helt som i den kendelse, opmanden har truffet den 29. december 2006 i sagen

TIB mod Dansk Byggeri for Lindner Project Danmark ApS – og skulle det ikke være tilfældet, gøres det gældende, at der må være samme vilkår som i den kendelse, opmanden har truffet den 26. september 2022 i sagen FV2022-986 3F mod DIO III for Viktech P/S.

Indklagede har navnlig anført, at Virksomhed 1 ikke har udsendt nogen medarbejder til arbejde på en plads, som ligger mere end 110 km fra medarbejderens bopæl. Ingen medarbejder er rekrutteret i sit hjemland af virksomheden og sendt til arbejde i Danmark. Medarbejderne har alle været i Danmark og har selv henvendt sig til Virksomhed 1 i Danmark for at arbejde for Virksomhed 1 i Danmark. Der foreligger ikke udsendelse, blot fordi en udenlandsk medarbejder tilbringer tid i sit hjemland, når vedkommende ikke arbejder i Danmark. Overenskomstens § 32 aktiveres ikke, når en udenlandsk tømrer med bopæl i udlandet søger og opnår beskæftigelse i Danmark. At en virksomhed tilbyder logi er ikke tilstrækkelig til at aktivere § 32. Selv om et sådant logisted anses som bopæl i bestemmelsens forstand, indebærer flytning ikke, at bestemmelsen aktiveres, da afstandskravet skal være opfyldt, og det er det ikke i noget tilfælde.

8.3. Opmandens begrundelse og resultat

Pligt til betaling efter overenskomstens § 32 udløses af, at en virksomhed udsender en medarbejder til en arbejdsplads, som ligger mere end 110 km fra medarbejderens bopæl. Der foreligger som udgangspunkt ikke udsendelse, når en udlænding selv rejser til Danmark og får arbejde på en dansk byggeplads. Det gør i så henseende ikke i sig selv nogen forskel, om den pågældende selv finder indkvartering eller tager imod et tilbud fra virksomheden om indkvartering mod betaling. Der påhviler med andre ord ikke en virksomhed pligter efter overenskomstens § 32, blot fordi en medarbejder har sin faste bopæl mere end 110 km fra en byggeplads.

Som sagen er oplyst, må det lægges til grund, at de 8 medarbejdere, hvis forhold er belyst, alle er blevet ansat til arbejde på byggepladsen i By 1 efter selv at være rejst til Danmark og i Danmark enten har rettet henvendelse til Virksomhed 1 om arbejde eller er blevet kontaktet personligt i Danmark om at arbejde for Virksomhed 1. Virksomhed 1 har ikke faciliteter eller aktiviteter i Litauen, men kun i Danmark, og Virksomhed 1 har ikke udfoldet andre rekrutteringsbestrebelse end personlig samtale i Danmark med potentielle medarbejdere. Der foreligger ikke oplysning om særlige omstændigheder, som kan begrunde, at nogen af de 8 må anses for udsendt af Virksomhed 1 fra vedkommendes hjemland til arbejde her i landet.

A har forklaret, at han var i Danmark og arbejdede for et andet firma, da han fik mulighed for ved det arbejdes ophør at arbejde for Virksomhed 1 i Danmark. Det, som er kommet frem af mærkværdigheder med hensyn til f.eks., hvilket firma der betalte hans løn, kan ikke føre til, at han anses for udstationeret af Virksomhed 1 til at arbejde i Danmark. Han har benyttet Virksomhed 1s tilbud om indkvartering, men dette forhold kan heller ikke føre til, at han anses for udstationeret af Virksomhed 1 til at arbejde i Danmark. Der foreligger heller ikke arbejdspladsskifter sammenholdt med hans forskellige adresser, som i forhold til hans første logisted under ansættelsen hos Virksomhed 1 indebærer, at afstandskravet efter reglerne om udearbejde er opfyldt.

Tilsvarende gør sig gældende for B, som har forklaret, at han i 2023 under et besøg i Danmark gennem en bekendt blev tilbudt arbejde i Danmark for Virksomhed 1, og at han efter at have sagt op i 2023, blev ansat igen i 2024 efter selv at have henvendt sig til Virksomhed 1 i det øjemed.

G har efter det oplyste opholdt sig i Danmark siden 2012 og havde ved ansættelsen i 2022 bopæl i By 3. Som sagen er oplyst, har han med bopæl i By 3 søgt og fået arbejde for Virksomhed 1, først på en plads i Roskilde, dernæst på pladsen i By 1. Der foreligger ikke oplysning om særlige omstændigheder, som giver holdepunkt for at antage, at han af Virksomhed 1 skulle være udsendt fra sin bopæl i By 3 til arbejde i Roskilde og By 1. Han er efter det oplyste selv rejst efter arbejdet, og han er ikke mødt frem for at afgive forklaring.

L er efter det oplyste rejst til Danmark fra Letland for at arbejde og fik ved ophør af andet arbejde i Danmark gennem en mellemmand kontakt til og arbejde hos Virksomhed 1. Han tog imod Virksomhed 1s tilbud om indkvartering. Også han er selv rejst efter arbejdet, han er ikke udstationeret eller udsendt af virksomheden.

M og I er ukrainske flygtninge med bopæl i Danmark, de er ikke udstationeret fra hverken Ukraine eller Litauen. De har selv henvendt sig til Virksomhed 1 i Danmark og fået arbejde hos Virksomhed 1 på pladsen i By 1— der er ikke noget holdepunkt for at anse dem for udsendt til at arbejde på pladsen i By 1, og det gælder, uanset hvor deres faste bopæl måtte være.

Efter det oplyste arbejdede N, der er fra Rumænien, i Danmark på en anden plads for et andet firma, da han via en bekendt blev ansat af Virksomhed 1. Han kan ikke anses for udsendt eller udstationeret af Virksomhed 1 til arbejde i Danmark eller pladsen i By 1.

O er fra Rumænien, men har efter det oplyste opholdt sig i Danmark i flere år, hvor han har arbejdet for forskellige virksomheder, herunder også Virksomhed 1. Der foreligger ikke oplysning om andet, end at han, der boede i København, selv henvendte sig til Virksomhed 1 om arbejde, hvad han fik, uden at det influerede på hans bopæl. Han kan ikke anses for udsendt eller udstationeret af Virksomhed 1 til arbejde i Danmark eller pladsen i By 1.

Der er på denne baggrund ikke grundlag for at imødekomme klagers krav om betaling efter overenskomstens § 32 til nogen af de 8 medarbejdere, hvis forhold er belyst.

9. Medlemmernes øvrige krav

Klager har opgjort det samlede krav om efterbetaling til de 3 medlemmer således:

	A	B	G	I alt
Skyldig løn	22.938,81 kr.	0	0	22.938,81 kr.
Feriepenge	3.109,72 kr.	0	0	3.109,72 kr.
Særlig lønosp.	2.222,79 kr.	0	0	2.222,79 kr.
Pension 12,15%	125,11 kr.	875,12 kr.	0	1.000,23 kr.
Kost	89.287,50 kr.	31.857,00 kr.	19.803,00 kr.	140.947,50 kr.
Logi	51.024,00 kr.	18.204,00 kr.	11.316,00 kr.	80.544,00 kr.
Småfornødenheder	29.762,50 kr.	10.619,00 kr.	6.601,00 kr.	46.982,50 kr.
A-conto		5.395,22 kr.	7.590,40 kr.	12.985,62 kr.
Kørepenge	601,60 kr.	303,20 kr.	303,20 kr.	1.208,00 kr.
I alt	199.072,03 kr.	67.253,54 kr.	45.613,60 kr.	311.939,17 kr.
Antal måneder	8,0	2,0	1,0	11,00

Både klager og indklagede har for hver af de 3 medarbejdere i regneark opgjort hver enkelt medarbejders eventuelle efterbetalingskrav.

Parterne er uenige om, hvorvidt egenandelen af pensionsbidrag kan indgå. DI ønskede dette spørgsmål gjort til genstand for forudgående fagretlig behandling, men nåede ikke at få begæret dette, inden 3F havde indbragt sagen for faglig voldgift. Under de omstændigheder følger det af afgørelse af 24. februar 2025 i FV2024-971, 3F mod DIO III for Pk & Ecd I/S, at 3F har haft føje til at medtage egenandelen i opgørelsen, uden at dette er af betydning for DI's adgang til at rejse spørgsmålet som angivet i afgørelsen af 24. februar 2025.

Det følger af afgørelsen i forrige afsnit, at klager ikke kan få medhold i posterne Kost, Logi, Småfornødenheder og Kørepenge.

Når disse poster udgår, indebærer klagers opgørelse følgende efterbetalingskrav:

- A 28.396,43 kr.
- B 6.270,34 kr.
- G 7.590,40 kr.

Indklagedes beregninger har ført til, at det anerkendes, at A har et krav på 4.814,59 kr. omfattende manglende udbetaling af løn for de sidste dage i oktober 2024.

Vedrørende A er parterne uenige om, hvorvidt 3 foretagne fradrag i udbetalt løn på henholdsvis 2.000 kr., 2.000 kr. og 1.500 kr. kan kræves efterbetalt. Indklagede har anført, at A med virksomheden har haft en aftale om leje af bolig, og at aftalen vedrørende leje af bolig er fremlagt som bilag L s. 68-70. De fremmedsprogede, uoversatte dokumenter, som findes på de nævnte sider, fremtræder imidlertid ikke som en aftale om leje af bolig. Der ses i det hele ikke af virksomheden fremlagt noget, som godtgør et skriftligt aftalegrundlag for opkrævning af leje, og det er ikke godtgjort, at det var gjort klart for A, at benyttelse var mod betaling, og at der blev indgået en aftale herom. Klager er derfor berettiget til at medtage disse beløb i opgørelsen af efterbetalingskravet.

Efter bevisførelsen ses der heller ikke i øvrigt at være fremkommet noget, som giver grundlag for at tilsidesætte klagers opgørelse af de tilbageværende poster som sket i sagens bilag L (seneste version minus boligtillæg), hvori beregningsgrundlaget er angivet. Der gives derfor klager medhold i et efterbetalingskrav til A på 28.396,43 kr.

For Bs vedkommende er parterne uenige om, hvorvidt aconto-beløbet på 5.395,22 kr. kan kræves efterbetalt. Indklagede har i duplikken anført, at beløbet er fratrasket i lønnen, da medarbejderen ikke leverede værktøj og sikkerhedsudstyr tilbage efter ansættelsen. Virksomheden har derfor indkøbt det manglende og fremlagt købskvitteringer. B har forklaret, at han ikke har beholdt noget, da han sluttede, men afleveret alt. D har forklaret, at modregning er sket på grund af manglende tilbagelevering af værktøj. D har også forklaret, at B ikke har kvitteret for modtagelse af det pågældende værktøj.

På den baggrund har virksomheden, uden dokumentation for, hvad der er udleveret og tilbageleveret, ikke haft fornødent grundlag for et krav om betaling for værktøj og den foretagne modregning i Bs løn. Beløbet kan derfor kræves efterbetalt. Herefter, og da der efter bevisførelsen heller ikke ses at være fremkommet noget, som giver grundlag for at tilsidesætte klagers opgørelse af pensionsbeløbet, gives der klager medhold i et efterbetalingskrav til B på 6.270,34 kr.

For Gs vedkommende er parterne uenige om, hvorvidt aconto-beløbet på 7.590,40 kr. kan kræves efterbetalt. Af klagers opgørelse fremgår, at der er trukket 2.011,50 kr. to gange og sket refusion af beløbet en gang, nemlig med juni 2024-lønnen, hvor der samtidig blev trukket 5.578,90 kr. med angivelsen aconto

Indklagede har i svarskriftet anført, at virksomheden ”har betalt 2.011,50 kr. aconto til G i maj måned og trukket beløbet i maj lønnen”, men ved en fejl også trukket beløbet i juni måned, hvad der imidlertid blev rettet op ved betaling af beløbet i juli måned. Der er ikke fremlagt udbetalingsbilag eller en kvittering for modtagelse af 2.011,50 kr. aconto. Det er heller ikke på anden måde godtgjort, at G har fået forudbetalt løn med 2.011,50 kr. På den baggrund tages kravet om efterbetaling af dette beløb til følge.

Om de 5.578,90 kr. har indklagede i duplikken anført, at det skyldes indkøb af værktøj og sikkerhedsudstyr, som G ikke leverede tilbage, da han fratrådte. Indklagede har fremlagt indkøbskvitteringer. D har forklaret, at modregning er sket på grund af manglende tilbagelevering af værktøj. D har også forklaret, at G ikke har kvitteret for modtagelse af det pågældende værktøj.

På den baggrund har virksomheden, uden dokumentation for, hvad der er udleveret og tilbageleveret, ikke haft fornødent grundlag for et krav om betaling for værktøj og den foretagne modregning af 5.578,90 kr. i Gs løn. Beløbet kan derfor kræves efterbetalt.

Herefter gives der klager medhold i et efterbetalingskrav til G på 7.590,40 kr.

Det indtalte efterbetalingskrav imødekommes således med i alt 42.257,17 kr.

10. Differencekravet

Klager har ud fra de modtagne oplysninger om de 5 uorganiserede foretaget en opgørelse i et regneark for hver enkelt af, hvad virksomheden har sparet i forhold til, hvad der mindst skulle have været betalt efter overenskomsten. Disse opgørelser medtager posterne Kost, Logi, Småfornødenheder og Kørepenge, jf. overenskomstens § 32 – disse poster kan klager imidlertid ikke få medhold i, jf. foran i afsnit 7.

Der indgår i de foretagne opgørelser ikke Skyldig Løn i nogen af dem.

Tilbage står følgende:

	Feriepenge	Særlig lønopsparing	Pension 10,15%	I alt	Antal måneder
L	0	0	0	0	1,0
M	5.540,62 kr.	3.573,41 kr.	0	9.114,03 kr.	9,0
N	13.736,13 kr.	14.670,87 kr.	3.905,29 kr.	32.312,29 kr.	8,0
I	35.348,80 kr.	37.670,03 kr.	17.754,54 kr.	90.773,37 kr.	20,0
O	112,49 kr.	132,28 kr.	832,74 kr.	1.077,51 kr.	2,0
I alt				133.277,20 kr.	40,0

Indklagede har ligeledes foretaget en opgørelse i regneark for hver enkelt, som munder ud i, at virksomheden har betalt, hvad den mindst skulle efter overenskomsten og ikke har opnået nogen besparelse – alene med den undtagelse, at M mangler at få udbetalt 2.950,27 kr. i løn for oktober måned.

Hvor parterne er uenige om antal dage, en medarbejder har arbejdet som henholdsvis tømrer og maler, lægges klagers opgørelse i tvivlstilfælde til grund, såfremt indklagedes opgørelse alene er baseret på, hvad stillingsangivelsen har været i ansættelseskontrakten. Det må nemlig efter bevisførelsen lægges til grund, at der i praksis har været en sådan grad af afvigelser i forhold til disse stillingsangivelser, at disse ved tvivl ikke kan tages for pålydende. Hertil kommer, at virksomheden er opfordret til at fremlægge ugesedler, hvori arbejdets art er anført, og lønsedler mv., men det fremgår, bl.a. som følge af anførsel af en "seniority date", at der bl.a. mangler ugesedler og lønsedler, hvilket bevismæssig kommer virksomheden til skade.

Hvad M angår, lægges klagers opgørelse på denne baggrund til grund, idet det yderligere bemærkes, at indklagede ikke med de lønsedler, som er fremlagt i sagen, eller på anden måde har dokumenteret betaling af feriepenge, særlig lønopsparing og SH i videre omfang, end hvad der indgår i klagers opgørelse.

Vedrørende N lægges klagers opgørelse ligeledes til grund. I ansættelseskontrakten med tiltrædelse 20. juni 2024 er 1. maj 2023 anført som "Seniority start date" Ifølge de fremlagte ugesedler har han i samtlige uger arbejdet i kategori 7 "Gypsum works". Indklagede har heller ikke for hans vedkommende med de lønsedler, der er fremlagt i sagen, eller på anden måde dokumenteret betaling af feriepenge, særlig lønopsparing og SH i videre omfang, end hvad der indgår i klagers opgørelse.

Klagers opgørelse vedrørende I lægges til grund. Virksomheden har selv indberettet, at han har arbejdet på pladsen fra den 1. juli 2022, og må bære risikoen for den tvivl, der er en følge af, at den trods pålæg ikke har udleveret alt relevant materiale.

Hvad O angår, er der ikke den store forskel mellem parternes opgørelser. Klagers opgørelse lægges til grund, da den anses for mere retvisende end indklagedes, idet indklagede i sin opgørelse ikke har medtaget ekstra timer udbetalt på særskilt lønseddel, og der i klagers opgørelse indgår pensionsbeløb som betalte, selv om der trods opfordring ikke foreligger dokumentation derfor.

Det anførte indebærer, at virksomheden for disse 5 medarbejderes samlede arbejdsmængde på 40,0 måneder har opnået en besparelse på i alt 133.277,20 kr.

Efter bevisførelsen tiltrædes det, at virksomheden i alt har præsteret 91 måneders tømrerarbejde på pladsen. De 3 medlemmer har stået for 11,0 måneder af de 91 måneder, de uorganiserede således i alt for 80 måneder.

Klager har opgjort differencekravet ved at ekstrapolere den gennemsnitlige månedlige underbetaling af de 5 udvalgte uorganiserede på den samlede arbejdsmængde – 80 måneder – præsteret af alle de uorganiserede, og indklagede har ikke haft bemærkninger hertil.

Differencekravet kan herefter beregnes til 266.554,40 kr.

11. Samlet konklusion

Det samlede beløb, virksomheden skal betale til 3F, udgør 308.811,57 kr.

Thi bestemmes:

Virksomhed 1 skal inden 14 dage til Fagligt Fælles Forbund betale 308.811,57 kr. med procesrente fra den 21. juli 2025.

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

Børge Dahl