



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 6. maj 2026

## I sag nr.: 2025 - 114

MB Steko service  
v/Schengen Erhvervsforening  
(advokat Asaf M. Fazal)

*mod*

Fagbevægelsens Hovedorganisation  
for  
3F Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Lotte Dickow Schmidth)

Biintervenient til støtte for Fagbevægelsens Hovedorganisation:  
Dansk Industri  
(advokat Morten Lind Eisensee)

*Dommere: Rikke Foersom (næstformand), Lars Hjortnæs (næstformand) og Jørgen Steen Sørensen (næstformand og retsformand).*

## Indledning

Sagen angår, om en sympatikonflikt, som Fagbevægelsens Hovedorganisation har iværksat over for MB Steko service, er lovlig, og i den forbindelse om en bestemmelse om boligtillæg i § 28 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2023 mellem DI Overenskomst III og 3F Fagligt Fælles Forbund er ugyldig som stridende mod EU-retten.

## Parternes påstande

MB Steko service har påstået følgende:

1. Fagbevægelsens Hovedorganisation skal anerkende, at sympatikonflikt iværksat den 11. januar 2025 mod MB Steko service er ulovlig.



2. Fagbevægelsens Hovedorganisation skal anerkende, at § 28 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2023 mellem DI Overenskomst III og 3F Fagligt Fælles Forbund er ugyldig.

Fagbevægelsens Hovedorganisation har påstået frifindelse.

MB Steko service har anmodet Arbejdsretten om at forelægge præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen om, hvorvidt den nævnte overenskomstbestemmelse er i strid med artikel 18, 45 og 56 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF)

Over for dette har Fagbevægelsens Hovedorganisation anført, at det ikke er nødvendigt at forelægge præjudicielle spørgsmål.

### **Sagsfremstilling**

Dansk Industri og 3F Fælles Fagligt Forbund aftalte i forbindelse med fornyelsen af Bygge- og Anlægsoverenskomsten i 2023 med virkning fra den 1. januar 2024 at indføre en bestemmelse i overenskomstens § 28 om et boligtillæg på 25 kr. til medarbejdere, der ikke ved ansættelsen eller udstationeringens start er bosiddende i Danmark.

I slutningen af 2024 rejste 3F krav om, at Steko service skulle tiltræde Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Steko service afviste dette og gjorde gældende, at overenskomstens § 28 er i strid med EU-retten.

Den 2. januar 2025 sendte Fagbevægelsens Hovedorganisation 2. varsel til Dansk Arbejdsgiverforening om iværksættelse af sympatikonflikt mod Steko service. Af varslet fremgår bl.a.:

”2. sympatikonfliktvarsel  
CVR/RUT nr. 37726648 – Steko service, MB, Skjoldhøjvej 7, 8471 Sabro

Ved anbefalede breve af 5. december 2024 til Dansk Arbejdsgiverforening, Forretningsudvalget, har 3F, Byggegruppen og Transportgruppen, Malerforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Blik og Røarbejderforbundet samt Dansk Metal meddelt, at forbundene – til støtte for en af Fagligt Fælles Forbund varslet konflikt mod Steko service, MB, Skjoldhøjvej 7, 8471 Sabro – agter at forelægge sine kompetente forsamlinger forslag om iværksættelse af sympatikonflikt.



Hovedkonflikten er iværksat.

Under henvisning hertil skal vi meddele, at de kompetente forsamlinger i såvel forbundene som Fagbevægelsens Hovedorganisation har besluttet at iværksætte sympatikonflikten således, at intet medlem af

- 3F, Bygge og Transportgruppen – beskæftiget hos medlemmer af DI – DIO III, Danske Malermestre, Glarmesterlauget i Danmark, Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Asfaltindustriens Arbejdsgiverforening
- Malerforbundet i Danmark – beskæftiget hos medlemmer af Danske Malermestre, DI – DIO III
- Dansk El-Forbund – beskæftiget hos medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne – Industri & Installation, DI – DIO I, II og III, Dansk Erhverv Arbejdsgiver
- Blik- og Rørarbejderforbundet – beskæftiget hos medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne – Industri & Installation, DI – DIO III
- Dansk Metal – beskæftiget hos medlemmer af DI – DIO I, II og III, TEKNIQ Arbejdsgiverne – Industri & Installation, Dansk Erhverv Arbejdsgiver

fra og med 11. januar 2025 ved normal arbejdstids begyndelse må udføre noget arbejde, der hidrører fra eller er bestemt for ovennævnte virksomhed, eller arbejde på eller bestemt for bygge- eller arbejdspladser, hvor ovennævnte virksomhed udfører arbejde.”

Sympatikonflikten blev iværksat den 11. januar 2025, men er efter det oplyste sat i bero.

Der er under sagen fremlagt bilag om bl.a. udviklingen i antallet af udlændinge i den danske bygge- og anlægsbranche og om lønniveau og overenskomstvilkår i branchen.

Der er herunder fremlagt statistik fra workplacedenmark.dk om lønniveau og overenskomstvilkår for bygge- og anlægsarbejdere i byggeriet. Af en opgørelse over timefortjeneste for de pågældende fremgår, at den gennemsnitlige timebetaling på området er 306,59 kr., at den højestlønnede fjerdedel får en samlet timebetaling på mere end 337,47 kr., og at en fjerdedel af medarbejderne får en samlet timebetaling på mindre end 262,29 kr.

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af A (på engelsk over Teams), B (over Teams), C, D og E.

A har forklaret bl.a., at han er ejer af og administrerende direktør i Steko service, som er registreret i Litauen og beskæftiger sig med byggearbejde. Han blev i slutningen af 2024



kontaktet af 3F med krav om tiltrædelse af Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Han ønskede ikke at tiltræde overenskomstens § 28 om boligtillæg. Bestemmelsen gør det sværere for hans virksomhed at udføre arbejdsopgaver i Danmark, fordi han hovedsageligt bruger udenlandsk arbejdskraft, idet han har svært ved at vurdere danske arbejderes kvalifikationer. Bestemmelsen gælder alene for udenlandske selskaber, og der er tale om diskrimination. Hvis det ikke var for § 28, ville han have tiltrådt overenskomsten. Som følge af sympatikonfliktvarslet fra 3F mistede han kunder og opgaver, og han var nødt til at ophøre med arbejdet i Danmark og sende sine medarbejdere hjem.

B har forklaret bl.a., at han er faglig rådgiver i Schengen Erhvervsforening. Han kom i kontakt med Steko service, da A bad om at få oprettet et cvr-nummer i Danmark. Han rådgav også Steko service forud for 3F's sympatikonfliktvarsel. Steko service ønskede ikke at tiltræde Bygge- og Anlægsoverenskomsten på grund af bestemmelsen i § 28 om boligtillæg. Tillægget indebærer betaling af 25 kr. pr. arbejdstime pr. medarbejder, men hvis ferietillæg og pension mv. medregnes, er det reelle beløb betydeligt højere. Steko service ville således skulle betale ca. 20 % mere i timeløn ved ansættelse af udenlandske medarbejdere, end danske virksomheder skal betale ved ansættelse af danske medarbejdere. Han er enig med A i, at bestemmelsen er diskriminerende, fordi den gør det klart mindre attraktivt for udenlandske virksomheder at drive virksomhed i Danmark. Sympatikonflikten betød, at Steko service blev afskåret fra at drive virksomhed i Danmark. Flere andre udenlandske virksomheder er blevet ramt på samme måde.

C har forklaret bl.a., at han er vicedirektør i DI. Han deltog i 2023 som hovedforhandler på det juridiske område i forhandlingerne om boligtillægget. Det var DI, der konkret foreslog bestemmelsen om tillæg for at komme 3F i møde med hensyn til social dumping.

Boligtillægget omfatter kun medarbejdere, som ikke ved ansættelsen eller udstationeringens start er bosiddende i Danmark. Det skyldes, at denne medarbejdergruppe ofte har udfordringer og merudgifter, når de skal finde bolig i Danmark. De er typisk ikke opmærksomme på mindstelønssystemet, herunder at der er lokal løndannelse mellem de enkelte medarbejdere og virksomheden. Overenskomstparterne ønskede at begrænse den berettigede kreds af arbejdstagere, også fordi de grundlæggende ikke var enige om det generelle spørgsmål om mindsteløn.



DI var opmærksom på spørgsmålet om forskelsbehandling i forhold til EU-retten, og hver sten blev vendt i den juridiske vurdering. Det var vigtigt for vurderingen, at det afgørende efter bestemmelsen alene er, om de pågældende ved ansættelsen er bosiddende i Danmark. Det er således uden betydning, om virksomheden er dansk eller udenlandsk, ligesom det er uden betydning, om den ansatte er dansk eller udenlandsk statsborger. Det var ikke formålet at ramme udenlandske virksomheder, og DI mente og mener fortsat, at der ikke er tale om diskrimination.

Det er udtryk for et kompromis, at boligtillægget bortfalder efter 4 måneders ansættelse, hvis virksomheden stiller en passende bolig til rådighed, og at tillægget under alle omstændigheder bortfalder efter 12 måneders ansættelse. Efter 12 måneder har medarbejderne formentlig en bedre viden om lønfastsættelsen og har også ofte forhandlet løn. Det var vigtigt for DI, at der ikke var tale om et varigt løntillæg, bl.a. fordi DI ikke ønskede at hæve minimallønnen. At tillægget også bortfalder, hvis medarbejderen udfører arbejde i akkord, skyldes, at denne medarbejdergruppe ligger i et helt andet lønniveau, end man ønskede at dække.

Parterne kunne muligvis have taget højde for problemet med social dumping på anden måde end ved bestemmelsen om boligtillæg, men de var enige om, at en tillægsordning i situationen var den bedste løsning.

D har forklaret bl.a., at han er tidligere næstformand i 3F Byggegruppen. Han har været i 3F i mange år og haft udenlandsk arbejdskraft som ansvarsområde. Han gik på pension i december 2024.

Det er en gennemgående udfordring ved udenlandsk arbejdskraft, at udlændinge har meget lidt kendskab til et system baseret på kollektive overenskomster og ikke har erfaring med at forhandle løn. De er desuden afhængige af, at den virksomhed, der bringer dem til Danmark, sørger for en bolig. Derfor er udlændinges forhandlingsposition meget ringe. Siden østudvidelsen i 2004 har der været stor forskel på lønindplaceringen mellem udenlandsk og dansk arbejdskraft.

På byggeområdet er det almindeligt, at man rejser med sin arbejdskraft. Derfor er den generelle holdning i 3F, at man skal tage imod udenlandsk arbejdskraft, men på samme vilkår som



danske arbejdstagere. Alle skal behandles lige, og det er i både udenlandske og danske arbejdstageres interesse, at lønvilkårene ikke er væsensforskellige.

Han var topforhandler, da DI og 3F i 2023 aftalte at indføre et boligtillæg på byggeområdet. Det var DI, der fremsatte det konkrete forslag, og han kan i det store og hele bekræfte C's forklaring. Udenlandske arbejdstagere aflønnes ringere, arbejder længere og har dårligere boligforhold, end det gennemgående gælder for danske arbejdstagere. DI fremsatte sit forslag i forlængelse af en række forslag, som 3F selv havde fremsat, og som DI ikke kunne acceptere. 3F konstaterede, at DI's forslag i hvert fald adresserede nogle af problemerne i branchen, idet afgrænsningen dækkede den mest udsatte gruppe af arbejdere. Denne gruppe har typisk ingen erfaring med at forhandle løn.

3F accepterede som led i et kompromis forslaget om bortfald af tillægget efter 4 måneders ansættelse, hvis arbejdsgiveren f.eks. stiller passende bolig til rådighed. 3F accepterede også, at tillægget i alle tilfælde bortfalder efter 12 måneder. På det tidspunkt har man efter overenskomstens § 29 krav på lønforhandling. Endelig accepterede 3F, at tillægget bortfalder ved akkordarbejde, da mange på akkordarbejde tjener mere end mindstelønnen plus boligtillæg. I praksis arbejder udenlandske medarbejdere ofte ikke i akkord, fordi de ikke er bekendt med muligheden. Det understreger, at udenlandske arbejdere ofte starter i en svær forhandlingsposition med udgangspunkt i mindsteløn.

Boligtillægget har navnlig haft betydning på nicheområder, hvor der er mest udenlandsk arbejdskraft. I praksis er timelønnen for mange generelt sat op med 25 kr. svarende til boligtillægget. Lønforskellen er samlet set fortsat betydeligt større end de 25 kr., som tillægget udgør, men med tillægget er forskellen i hvert fald blevet reduceret.

Boligtillægget rammer danske og udenlandske virksomheder ens, og det foreligger der solid dokumentation for. 3F har lavet en opgørelse, som viser, at 80 % af sagerne vedrørende udenlandsk arbejdskraft angik danske virksomheder. Der er ingen forskelsbehandling af udenlandske virksomheder efter EU-retten eller lighedsgrundsætningen, idet vilkårene for danske og udenlandske virksomheder er fuldstændig ens. Der er heller ikke spørgsmål om konkurrenceforvriddning.



E har forklaret bl.a., at han er udlært tømrer. Han har været ansat i 3F siden 2017, fra december 2024 som forhandlingssekretær i Byggegruppen. Han har behandlet mange sager om udenlandsk arbejdskraft.

Der er omfattende dokumentation for, at udenlandske arbejdstagere får lavere løn og har anderledes arbejdsvilkår og ringere boligforhold end danske arbejdstagere. Udenlandske arbejdstagere er generelt ikke indstillet på at kræve deres ret over for den arbejdsgiver, som samtidig bestemmer over deres job. De er bl.a. meget tilbageholdende med at forhandle løn.

Forud for indførelsen af boligtillægget lå lønniveauet for de pågældende arbejdstagere på eller meget tæt på mindstelønnen. Efter indførelsen er lønniveauet oftest mindstelønnen med tillæg af boligtillægget på 25 kr. eller lige derover. Det er efter de statistiske opgørelser på området stadig meget lavt, men tillægget har haft som konsekvens, at udenlandske arbejdstagere bliver i Danmark i længere tid. De organiserer sig også i højere grad og har større interesse for det danske samfund. Han oplever ikke danske arbejdstagere, der kun får mindsteløn. Det er forkert, at tillægget i praksis alene rammer udenlandske virksomheder, da danske virksomheder i stort omfang beskæftiger udenlandsk arbejdskraft.

### **Overenskomstgrundlag**

§§ 23, 27, 28 og 29, stk. 1-7, i Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2023 mellem DI Overenskomst III og 3F Fagligt Fælles Forbund har denne ordlyd:

#### *”Kapitel 6*

#### *Tidlønsbestemmelser*

##### *§ 23 Voksne medarbejdere*

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

1. maj 2023.....	138,15 kr.
1. januar 2024.....	142,65 kr.

...

##### *§ 27 Nyansatte uden brancheerfaring*

1. Mindestbetalingssatsen til nyansatte uden brancheerfaring udgør de første 3 måneder pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023.....	132,65 kr.
1. januar 2024.....	137,15 kr.

##### *§ 28 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper*



### *Boligtillæg til visse medarbejdergrupper (gældende pr. 1. januar 2024)*

1. Der betales et boligtillæg til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen eller udstationeringens start. Dette gælder fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori 1. januar 2024 indgår.
2. Boligtillægget andrager 25 kr. pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingssats i den i §§ 23-27 anførte løn.
3. Boligtillægget bortfalder i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger mindstebetalingssatsen med tillæg af boligtillæg. Virksomheden kan således i boligtillægget modregne den del af medarbejderens timeløn, som overstiger den i §§ 23-27 anførte mindstebetalingssats.
4. Boligtillægget bortfalder automatisk efter de første 4 måneders ansættelse/udstationering, hvis virksomheden stiller passende bolig til rådighed under ansættelsen/udstationeringen, eller hvis virksomheden på anden vis dækker omkostning til bolig.

Ved passende bolig forstås eget soverum på hotel, kro, motel, ferielejlighed/lejlighed, sommerhus, vandrehjem eller boligcontainer/campingvogn med toilet/bad/køkkenfaciliteter. Dette er under forudsætning af, at boligen ligger inden for 50 km fra arbejdsstedet. Ved bolig i boligcontainere er det endvidere en forudsætning, at der etableres fælles opholdsområde. Ved bolig på byggepladsen eller på tilstødende arealer til byggepladsen er det en forudsætning, at beboelsesområdet er adskilt fra byggepladsen, og at velfærdsforanstaltningerne som beskrevet i § 32 ikke indgår i beboelsesområdet.

5. Boligtillægget bortfalder automatisk og uden yderligere varsel efter 12 måneders ansættelse eller udstationering i Danmark. Beregningen af perioden for ansættelse eller udstationering gælder fra overenskomstdækning.
6. Boligtillægget bortfalder, hvis medarbejderen udfører arbejde i akkord.
7. Parterne opfordrer til, at der inden boligtillæggets bortfald gennemføres en lønforhandling efter overenskomstens regler.

#### *§ 29 Generelt*

##### *Lønfastsættelse*

1. Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et ”bevægeligt” lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.
2. Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen må på virkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer.

Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.



3. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne.
4. Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.
5. Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår.
6. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.
7. Hvis der er tale om særligt smudsigt arbejde, har medarbejderne adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelsen af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed kan uoverensstemmelsen behandles efter reglerne om behandling af faglig strid.”

### **Parternes argumentation**

Steko service har overordnet anført navnlig, at bestemmelsen om boligtillæg i § 28 i Byggeso og Anlægsoverenskomsten 2023 mellem DI Overenskomst III og 3F Fagligt Fælles Forbund er ugyldig, og at den iværksatte sympatikonflikt derfor er ulovlig.

Bestemmelsen i § 28 indebærer, at udenlandske virksomheder skal tilpasse sig et kollektivt løntillæg, som udelukkende er baseret på arbejdstagerens hjemland. Selv om bestemmelsen fremstår neutral, rammer den i praksis udenlandske virksomheder, idet disse virksomheder i højere grad end danske virksomheder antager medarbejdere uden bopæl i Danmark. Steko service' virksomhed tiltrækker litauiske medarbejdere, men også medarbejdere fra andre EU-lande, og vil derfor i højere grad end danske virksomheder skulle betale boligtillæg. Dette indebærer indirekte diskrimination i strid med artikel 18 i TEUF.

Pligten til at betale boligtillæg udgør endvidere en restriktion og indirekte forskelsbehandling efter TEUF artikel 45 og 56 om arbejdskraftens frie bevægelighed, fri udveksling af tjenesteydelser og forbud mod restriktioner, idet udenlandske virksomheder stilles konkurrencemæssigt ringere end danske virksomheder. Fagbevægelsens Hovedorganisation har ikke løftet bevisbyrden for, at udenlandske virksomheder generelt betaler lavere løn end danske virksomheder, eller at boligtillægget sigter til at udligne denne forskel. Udenlandske virksomheder, som ansætter medarbejdere uden fast bopæl i Danmark, pålægges således en økonomisk byrde og stilles herved konkurrencemæssigt ringere end danske virksomheder.



Bestemmelsen om boligtillæg er uproportional. Det påståede formål – at støtte arbejdstagere uden kendskab til danske løn- og arbejdsforhold – opnås ikke gennem boligtillægget, og det kunne opnås ved mindre indgribende midler, f.eks. ved information og faglig bistand til medarbejderne.

Fortolkningen af TEUF artikel 18, 45 og 56 giver anledning til tvivl og har afgørende betydning for sagen. Præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen er derfor nødvendig for, at Arbejdsretten kan tage stilling til sagen.

Fagbevægelsens Hovedorganisation har overordnet anført navnlig, at overenskomstens § 28 er gyldig, og at den iværksatte sympatikonflikt derfor er lovlig.

Kravet om betaling af boligtillæg gælder for alle virksomheder, der udfører arbejde i Danmark inden for byggebranchen, og bestemmelsen i § 28 udgør derfor ikke direkte diskrimination. Steko service har ikke løftet bevisbyrden for, at boligtillægget har indirekte diskriminerende effekt ved i højere grad at ramme virksomheden eller andre udenlandske virksomheder frem for danske virksomheder.

Boligtillægget er ikke en restriktion efter EU-rettens principper om fri bevægelighed. Hvis udenlandske virksomheder i højere grad end danske virksomheder betaler boligtillæg – hvilket Steko service ikke har dokumenteret – skyldes det, at de udenlandske virksomheder ikke som forudsat i overenskomsten betaler tillæg efter § 29, eller at de i hvert fald betaler mindre end 25 kr. De udenlandske virksomheder vil i givet fald betale væsentligt lavere løn end sædvanligt på området og vil derfor ikke blive stillet konkurrencemæssigt ringere, selv om de skal betale boligtillæg. Tillægget udgør ikke en restriktion og stiller ikke udenlandske virksomheder ringere konkurrencemæssigt.

Boligtillægget har til formål at sikre, at udenlandsk arbejdskraft ikke bliver udsat for lønmæssig forskelsbehandling i forhold til dansk arbejdskraft, og at virksomheder kan konkurrere på lige vilkår, uanset om de anvender dansk eller udenlandsk arbejdskraft. Endvidere har tillægget til formål at modvirke social dumping, idet de arbejdstagere, der er omfattet af § 28, er i en situation, hvor de reelt ikke kan udnytte den danske forhandlingsmodel og ikke har kendskab til dansk pris- og lønniveau. Mindstelønnen plus boligtillægget ligger således klart under



den gennemsnitlige timelønssats på overenskomstområdet. Tillægget er egnet til at nå det til-  
sigtede formål, og det er nødvendigt og proportionalt.

Der er ikke en sådan tvivl om fortolkningen af TEUF artikel 18, 45 og 56, at præjudiciel fore-  
læggelse for EU-Domstolen er nødvendig for at afgøre sagen.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Sagen angår, om en sympatikonflikt, som Fagbevægelsens Hovedorganisation har iværksat  
over for MB Steko service, er lovlig, og i den forbindelse om en bestemmelse om boligtillæg i  
§ 28 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2023 mellem DI Overenskomst III og 3F Fagligt  
Fælles Forbund er ugyldig som stridende mod EU-retten (TEUF artikel 18, 45 og 56).

Efter overenskomstens § 28, stk. 1, betales der et boligtillæg til medarbejdere, som ikke ved  
ansættelsen eller udstationeringens start er bosiddende i Danmark. Efter stk. 2 andrager til-  
lægget 25 kr. pr. arbejdstime og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingssats, der  
fremgår af §§ 23-27.

Efter § 28, stk. 3, bortfalder tillægget i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger  
mindstebetalingssatsen med tillæg af boligtillæg. Det indebærer, at virksomheden i tillægget  
kan modregne den del af medarbejderens timeløn, som overstiger mindstebetalingssatsen efter  
§§ 23-27.

Endvidere bortfalder tillægget efter stk. 4 automatisk efter de første 4 måneders ansættel-  
se/udstationering, hvis virksomheden stiller passende bolig til rådighed under ansættel-  
sen/udstationeringen eller på anden vis dækker omkostning til bolig. Efter stk. 5 bortfalder  
tillægget i alle tilfælde efter 12 måneders ansættelse eller udstationering i Danmark.

Det er efter § 28 uden betydning for retten til boligtillæg, om den pågældende arbejdstager er  
dansk eller udenlandsk statsborger, ligesom det er uden betydning, om der er tale om en dansk  
eller en udenlandsk virksomhed. Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at boligtillægget i  
praksis rammer udenlandske virksomheder hårdere end danske virksomheder.

Der foreligger på den baggrund hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling baseret på  
nationalitet.



I det omfang boligtillægget måtte anses for en restriktion omfattet af TEUF artikel 45 og 56, må der lægges vægt på, at tillægget er indført efter aftale mellem arbejdsmarkedets parter, og at det efter bevisførelsen er sket navnlig med henblik på at beskytte udenlandsk arbejdskraft, sikre lige vilkår for danske og udenlandske virksomheder og modvirke social dumping. Det må også indgå, at tillægget kun skal betales til medarbejdere, hvis timeløn ikke overstiger mindstebetalingssatsen med tillæg af boligtillæg, og at sådanne medarbejdere efter de foreliggende statistiske oplysninger aflønningsmæssigt ligger i den laveste fjerdedel af bygge- og anlægsarbejdere i byggeriet.

Efter det anførte finder Arbejdsretten, at overenskomstens § 28 ikke er i strid med TEUF artikel 18, 45 eller 56.

Arbejdsretten finder i den forbindelse, at der ikke foreligger en sådan tvivl om forståelsen af de nævnte bestemmelser, at der er grundlag for at stille præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen.

Arbejdsretten frifinder herefter Fagbevægelsens Hovedorganisation.

### **T h i k e n d e s f o r r e t :**

Fagbevægelsens Hovedorganisation frifindes.

I sagsomkostninger skal MB Steko service inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Lars Hjortnæs

Jørgen Steen Sørensen

Rikke Foersom