

Protokollat med Tilkendegivelse

i

Faglig Voldgift

(FV 2018.0019)

Fagligt Fælles Forbund

(konsulent Keld Jensen)

mod

Dansk Byggeri

for Simon Bauunternehmung GmbH

(advokat Kia Philip Dollerschell)

Uoverensstemmelsen angår, om Simon Bauunternehmung GmbH på byggepladsen Gødstrup Sygehus har indgået en gyldig aftale om varierende ugentlig arbejdstid med en række tyske/tyrkiske medarbejdere i overensstemmelse med § 9 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten (2014-17), og om der i øvrigt er sket overenskomst-mæssig aflønning af medarbejderne.

Fagligt Fælles Forbund (3F) har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at forudsætningerne for en aftale om varierende ugentlig arbejdstid i 2016 ikke var til stede, hvorfor der skal afregnes efter reglerne om normal arbejdstid/overtidsbetaling, at indklagede har forbrudt sig mod overenskomsten ved ikke i 2017 at afregne for normal arbejdstid på 37 timer pr. uge og derfor skal afregne efter reglerne for normal arbejdstid/overarbejde, og at virksomheden derfor skal betale en bod indeholdende (med tillæg af nærmere angivne renter) 299.617,75 kr., subsidiært 264.532,29 kr., som ifølge 3F er betalt for lidt.

Dansk Byggeri for Simon Bauunternehmung GmbH har påstået frifindelse, subsidiært betaling af 39.595,75 kr.

Sagens behandling: Sagen er forhandlet den 29. maj 2018 for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Poul Sjøgaard, som opmand.

Der blev afgivet forklaring af næstformand i 3F Midtjylland A, konsulent i 3F Midtjylland B og konsulent i Dansk Byggeri C.

Efter bevisførelse, procedure og votering fremkom opmanden med en mundtlig begrundet tilkendegivelse, som her gengives i skriftlig form:

Opmandens tilkendegivelse

Det hedder i Bygge- og Anlægsoverenskomsten bl.a.:

”§ 7 Den ugentlige arbejdstid

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

§ 8 Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

1. *Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 6 og kl. 18. Spise- og hvilepauser må tilsammen ikke udgøre mere end 1 time og ikke mindre end ½ time.*

...

§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid

1. *Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.*
2. *Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.*
3. *En sådan aftale må ikke medføre en længere normal arbejdstid end 10 effektive timer.*

...

§ 78 Hjemsendelse

Parterne har aftalt følgende retningslinjer om hjemsendelse, jf. § 77, stk. 11:

Grundlag for hjemsendelse

1. Inden for de områder, hvor arbejdet traditionelt er indstillet i hele eller dele af vinterperioden ... kan virksomheden hjemsende medarbejderne i en periode.
2. Herudover kan medarbejderne i overensstemmelse med sædvanlig praksis hjemsendes f.eks. på grund af vejrlig, materialemangel, ordremangel og lignende.
3. Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i virksomhedens hjemsendelse af medarbejdere. Der er endvidere enighed om, at virksomheden – så vidt muligt – bør orientere medarbejderen i så god tid som muligt inden hjemsendelsen.

Løn

4. Når medarbejderne er hjemsendt betyder det, at der ikke består en forpligtelse til at betale løn i hjemsendelsesperioden.

..."

Simon Bauunternehmung GmbH har arbejdet på byggepladsen Gødstrup Sygehus som underentreprenør for Max Bögl International. Virksomheden har den 11. juli 2016 indgået aftale med hver enkelt medarbejder med følgende indhold (i dansk oversættelse):

"Arbejdstidsaftale

(Varierende ugentlig arbejdstid § 9)

Mellem undertegnede

Arbejdsgiver: Simon Bauunternehmung GmbH ...

og

Medarbejder: ...

er der i henhold til § 9 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2014 mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund indgået følgende arbejdstidsaftale gældende for byggepladsen DNV rådhus BT Nord Rohbau, Gødstrupvej 43, 7400 Herning.

Den normale ugentlige arbejdstid aftales til højst 10 effektive timer om dagen på ugens første 6 dage som følger:

Mandag-lørdag: Kl. 07.00-18.00 inkl. spisepauser på 1 time.

Opsparede timer ud over 37 timer pr. uge godtgøres med den normale aftalte timeløn samt med afspadsering i en på forhånd aftalt periode, således at den effektive arbejdstid er på gennemsnitligt 37 timer pr. uge.

Ud- og hjemrejse godtgøres ikke.

Arbejdsgiver betaler logi samt indkøb (mad og drikke).

Denne aftale gælder i perioden 18.07.2016 til 31.12.2016.

Arbejdstimer på mere end 10 effektive timer pr. dag opgøres som overarbejdstimer og godtgøres i henhold til kapitel 4 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2014.”

Der er ikke indgået en tilsvarende aftale for 2017.

For så vidt angår arbejdsperioden i 2016 bemærkes, at de indgåede arbejdstidsaftaler efter min vurdering opfylder kravene i § 9 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Aftalerne er indgået for en forud fastlagt periode (18. juli – 31. december 2016), og det er fastsat, at den normale daglige arbejdstid ikke overstiger 10 effektive timer. Bestemmelsen indeholder ikke et krav om, at der skal udarbejdes arbejdstidsplaner for de enkelte arbejdsdage eller -uger, og et sådant krav ses heller ikke at være en forudsætning for beregning af arbejdstiden, krav på overtidsbetaling mv. Virksomheden har godtgjort, at overenskomsten er overholdt for så vidt angår betaling af løn mv., herunder overtidsbetaling for de enkelte gange, medarbejderne har præsteret mere end 10 effektive arbejdstimer. Arbejdstidsaftalerne er således overholdt.

For så vidt angår arbejdsperioden i 2017 bemærkes, at den væsentligste del af kravet angår løn mv. for dage, hvor medarbejderne ikke har været på arbejdspladsen. Indklagede har oplyst, at der på grund af vejrlig, forsinkelse af byggeriet mv. har været en række hele hjemsendelsesdage. Dette er ikke imødegået af klager. Det er ikke nærmere oplyst, på hvilke af de dage, medarbejderne ikke var på arbejdspladsen, der var tale om hjemsendelse, og hvilke dage medarbejderne afspadserede eller havde fridage. Der er ikke grundlag for at antage, at der har været systematik i virksomhedens hjemsendelse af medarbejderne. Der er efter de foreliggende oplysninger og beregninger heller ikke grundlag for at antage, at overenskomsten ikke skulle være overholdt for så vidt angår aflønning af medarbejderne.

Efter det anførte vil virksomheden således blive frifundet for klagers påstande.

Parterne tog opmandens tilkendegivelse til efterretning og tiltrådte, at sagen kunne slutes i overensstemmelse med tilkendegivelsen med virkning som en kendelse.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af udgiften til opmand.

København, den 6. juni 2018



Poul Søgaard