

Kendelse af 24. oktober 2019 i faglig voldgiftssag FV2019.0079:

Fagligt Fælles Forbund

for

A, B og C

(forhandlingssekretær Svend-Aage Poulsen)

mod

Dansk Byggeri

for

X

(advokat Helene Bjerg Kofod)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår X' entreprise i Københavns Lufthavn i 2018. Entreprisen omfattende opsætning af loft mv. Hovedspørgsmålet under sagen er, om virksomheden har givet medarbejderne en sådan fri adgang til at udføre overarbejde, at tre svende har krav på overarbejdstillæg for udført merarbejde i uge 39. Der er endvidere spørgsmål om, hvorvidt virksomheden har kritiseret svendenes ugesedler rettidigt.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 23. oktober 2019 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærerne Johnny Frimann Storm og Mark Christensen, begge 3F, kontorchef Jørgen Boje og konsulent Henning Kaab, begge Dansk Byggeri.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

D, der om sig selv har forklaret, at han siden marts 2017 har arbejdet som tømrer i X og efterhånden kom til at fungere som ”blæksprutte” og formand i forbindelse med entreprisen i Lufthavnen.

A, der om sig selv har forklaret, at han som ansat i X i perioden 18. marts – 30. september 2019 arbejdede som akkordsvend på entreprisen i Lufthavnen i sammenlagt 1625,5 timer.

E, der om sig selv har forklaret, at han er direktør i X og havde det overordnede ansvar for entreprisen i Lufthavnen, hvor han var ude 2-3 dage om ugen.

F, der om sig selv har forklaret, at han fra 2015 til 1. oktober 2019 var ansat som projekt- og byggeleder i X og var byggeleder på virksomhedens entreprise i Lufthavnen med det daglige ansvar for arbejde og personale.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som mundtligt begrundede, hvad udfaldet ville blive. Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes i overensstemmelse hermed ved en kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

3. Sagen

Den underentreprise, som X (i det følgende: virksomheden) havde i Lufthavnen, viste sig at blive overordentlig kompliceret, dels fordi projekteringen var mangelfuld, dels fordi betonentreprisen var stærkt forsinket. Virksomhedens ekstraregninger på entreprisen overstiger entreprisesummen. Der var fra start et vældigt tidspres og ønske fra hovedentreprenøren om forcering, herunder ved overarbejde, som hovedentreprenøren betalte virksomheden for time for time.

Til at begynde med blev det uge for uge aftalt med medarbejderne, hvem der kunne og ville arbejde over den følgende uge, men efter bevisførelsen lægges det til grund, at det efterhånden udviklede sig sådan, at virksomheden af hensyn til tidspreset må anses for at have opfordret medarbejderne til og på forhånd at have accepteret, at medarbejderne arbejdede over på entreprisen i det omfang, de kunne.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at arbejdet med lofterne blev gjort færdigt, som det skulle, til udgangen af uge 38 2018, og at der med udgangen af uge 38 blev afleveret et lukket loft. Alt overarbejde udført til og med uge 38 er blevet honoreret med overarbejdsbetaling.

Mandag morgen i uge 39 foregik der intet loftsarbejde, idet det udførte arbejde skulle inspiceres af brandmyndighederne. Efter inspektionen udførte de tre svende A, B og C i løbet af dagen og ugen forskellige loftsarbejder, navnlig nedtagning og opsætning af plader i forbindelse med andre entreprenørers udførelse af tekniske installationer og lignende arbejder.

De tre svende indberettede samtlige timer udført i uge 39 på deres ugesedler, herunder 40 timer som overarbejde. Virksomheden har afregnet samtlige timer som normaltimer. Det er virksomhedens opfattelse, at svendene ikke i uge 39 har udført beordret eller aftalt overarbejde, og at svendene heller ikke på andet grundlag har krav på overarbejdsbetaling. 3F mener derimod, at virksomheden under udførelsen af entreprisen havde givet medarbejderne fri adgang til arbejde over, og at virksomheden ikke havde meddelt svendene, at denne frie adgang til overarbejde ophørte i uge 38, hvorfor svendene har krav på den aftalte betalingsats på 250,00 kr. pr overtime.

Den omtvistede overarbejdsbetaling beløber sig for hver af de tre svende til 10.000 kr. med tillæg af feriepenge, SH og pensionsbidrag efter overenskomstens bestemmelser herom.

Om forløbet efter de tre svendes indlevering af ugesedler for uge 39 har E forklaret, at han om mandagen blev opmærksom på overtimerne, og at han er ret sikker på, at han har givet et opkald til en af de tre. F har forklaret, at han fik at vide, at der var indtastet overtid, og han talte med svendene på pladsen og sagde, at det ikke var godkendt. A har forklaret, at han stoppede med udgangen af uge 39 og ikke hørte noget om timerne, før han fik lønsedlen. Af lønsedlen kunne han se, at der ikke var betalt overarbejdstillæg. Han kontaktede derfor F, som meddelte, at han skulle kontakte lønkontoret. Af en fremlagt sms-udskrift for den 3. oktober 2018 kl. 07.22 fremgår det, at A skriver til lønkontoret, ”Hej der mangler overtidtilæg uge 39 40 timer”, og lønkontoret svarer kl. 08.12, ”Det er sandt, da E ikke har godkendt det ... du bliver nødt til at tale med ham, ok”.

4. Overenskomstgrundlaget

Der er i 2017 Bygningsoverenskomstens § 19 om overarbejde i stk. 4 en bestemmelse om, at medarbejderen skal være villig til at udføre overarbejde, ”når dette er nødvendigt”, og en nærmere angivelse af, hvad der regnes som nødvendigt. Af stk. 5 fremgår, at der uden disse begrænsninger kan udføres indtil 15 timers overarbejde pr. uge, ”forudsat at der mellem virksomheden og medarbejderen er enighed herom”. Det er endvidere i fagretlig praksis anerkendt, at en medarbejder, selv om overarbejde ikke er beordret af eller aftalt med arbejdsgiveren, efter omstændighederne kan have krav på overarbejdsbetaling, hvis overarbejdet ”må anses for udført i virksomhedens interesse i overensstemmelse med virksomhedens behov og ønsker”, jf. faglig voldgiftsafgørelse af 11. marts 2019 i sag FV2018.0134 mellem 3F og Dansk Byggeri (Jytte Scharling)

I Overenskomstens § 25 om ugesedler og lønudbetaling hedder det i stk. 1, 3. pkt.:

”En ugeseddel betragtes som godkendt, hvis virksomheden ikke har gjort indsigelse senest efterfølgende torsdag eller senest samtidig med at lønsedlen sendes til medarbejderen.”

I den nævnte faglig voldgiftsavgørelse af 11. marts 2019 i sag FV2018.0134 udtaler opmanden (Jytte Scharling) om en lignende bestemmelse i Gulvoverenskomstens § 23, ”at udgangspunktet må være, at ugesedlerne skal anses som godkendt, såfremt der ikke er rejst rettidig kritik”, men at udgangspunktet må fraviges ”i særlige tilfælde, f.eks. hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at medarbejderen har udvist svigagtigt forhold ved timelønsindberetningen”.

5. Opmandens bemærkninger

Der er efter Overenskomsten ikke noget til hinder for, at en arbejdsgiver meddeler de ansatte, at det står dem frit for at arbejde over med overarbejdsbetaling – med respekt af Overenskomstens og lovgivningens tidsmæssige begrænsninger. En sådan meddelelse må i mangel af holdepunkter for andet forstås som gående på færdiggørelse af et igangværende arbejde. Hvis adgangen til at arbejde over på denne måde har været givet fri, må arbejdsgiveren, hvis den ønskes bragt til ophør inden færdiggørelsen af det igangværende arbejde, sørge for effektivt at informere de ansatte derom.

I den foreliggende sag må adgangen til at arbejde over anses for givet fri med henblik på færdiggørelse af loftsarbejdet, og det lægges efter bevisførelsen til grund, at medarbejderne måtte forstå, at dette arbejde blev afsluttet med aflevering af et lukket loft med udgangen af uge 38, således at der herefter vedrørende lofterne alene resterede diverse efterarbejder. De tre svende har derfor ikke krav på overarbejdsbetaling for merarbejdet i uge 39 med henvisning til praksis i virksomheden op til færdiggørelse og aflevering. Det er uomtvistet, at merarbejdet ikke på anden måde er aftalt, og at det ikke er beordret. Det er endvidere ikke godtgjort, at der er udført arbejde af en sådan karakter, at udførelse på overtid må anses for i den grad at være i virksomhedens interesse, at virksomheden, også selv om medarbejderne har udført det uden at forhøre sig hos virksomhedens ledelse, hvilket havde været let at gøre, bør vederlægge det som beordret eller aftalt overarbejde.

Medarbejderne har imidlertid udført arbejdet ud fra en misforstået opfattelse af, at de kunne arbejde over som hidtil, og indberette timerne som overtid. De har ikke på nogen måde handlet

svigagtigt eller forsøgt at snyde. Konsekvensen heraf er, at de indleverede ugesedler skal anses som godkendt, såfremt der ikke er rejst rettidig kritik.

Efter bevisførelsen har virksomheden ikke godtgjort, at der er rejst indsigelse mod ugesedlerne, inden eller samtidig med at medarbejderne fik tilsendt lønsedlerne. Kritikken er således ikke rettidig, og de tre medarbejdere har krav på aflønning i overensstemmelse med ugesedlerne.

Thi bestemmes:

X skal inden 14 dage til hver af svendene A, B og C betale 10.000 kr. med tillæg af feriepenge, SH og pensionsbidrag efter Overenskomstens regler herom.

Børge Dahl