

**Kendelse af 19. juni 2020 i faglig voldgiftssag FV 2020 - 484:**

**Fagligt Fælles Forbund**  
**Kampmannsgade 4**  
**1790 København V**  
(konsulent Michael Severinsen)

**mod**

**Dansk Byggeri**  
**for**  
**MPNM Byggeri ApS**  
(juridisk konsulent Troels Lauge Nielsen)

## **n1. Uoverensstemmelsen**

Den indklagede virksomhed, MPNM Byggeri ApS (i det følgende Virksomheden), har i forbindelse med udførelse af arbejde på byggeriet ”Soundport”, en 24.000 kvadratmeter stor, triangulær bygning beliggende i Kastrup i nærheden af Københavns Lufthavn, med kontorer og laboratorier til medicinalvirksomheden Ferring Pharmaceuticals, som medlem af arbejdsgiverorganisationen Dansk Byggeri været forpligtet til at aflønne sine medarbejdere i overensstemmelse med den kollektive overenskomst, Bygge- og Anlægsoverenskomsten (i det følgende Overenskomsten), som Dansk Byggeri har indgået med fagforeningen Fagligt Fælles Forbund (i det følgende 3F).

Hovedspørgsmålet under sagen er, om der for Virksomhedens arbejde på byggeriet for så vidt angår 9 italienske medarbejdere, hvoraf 8 er medlem af 3F, har været indgået aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som opfylder Overenskomstens betingelser, og dernæst om der er afregnet korrekt løn efter Overenskomsten for alle præsterede timer, herunder betaling for overarbejde.

## **2. Påstande**

Klager, Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, MPNM Byggeri ApS, til 3F skal betale 1.076.582,90 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, Dansk Byggeri for MPNM Byggeri ApS, har nedlagt påstand om, at MPNM Byggeri ApS til 3F skal betale et efter voldgiftsrettens skøn fastsat mindre beløb end påstået af 3F.

## **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 16. juni 2019 forhandlet for en faglig voldgiftsret etableret i overensstemmelse med reglerne i lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven) med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand (udpeget af Arbejdsrettens formand ved Arbejdsrettens brev af 19. marts 2020) og følgende partsudpegede medlemmer: faglig sekretær Tonny Holm, 3F, og proceschef, advokat (H) Kia Philip Dollerschell, Dansk Byggeri.

Sagen er indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 12. maj 2020 med bilag A-K, L, L1-L6 og M. Indklagede har afgivet svarskrift af 12. juni 2020 med bilag 1, klager har afgivet replik af 15. juni 2020 med bilag O-P.

Der er under den mundtlige forhandling over ZOOM afgivet forklaring – på italiensk, oversat af tolk/translatør i italiensk A – af B, C, og D, som har arbejdet for Virksomheden på pladsen, og af E, som er ansat i Virksomheden og forestod Virksomhedens arbejde på pladsen som daglig leder på pladsen.

Da der efter bevisførelse, procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 1, 2. pkt.

#### **4. Overenskomstgrundlaget**

Det hedder i 2017 Bygge- og Anlægsoverenskomsten (i det følgende Overenskomsten) indgået mellem Dansk Byggeri og 3F bl.a.:

##### *”§ 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*

- 1. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 6 og kl. 18. ...*

##### *§ 10 Variierende 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 daglig arbejdstid end 10 effektive timer.*

...

## § 18 Overarbejde

...

### Opgørelse af overarbejde

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet ½ times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør. Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 timer.

### Natarbejde

4. Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse med ½ times spisetid hver 4. time.

...

## § 20 Over-, 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 %.

...

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 tillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. § 23.

...

### Fradrag for spisetider

5. I betaling for over-, (nat-), samt søn- og helligdagsarbejde fradrages ikke for spisetiderne.

...

## Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser

### § 23 Voksne medarbejdere

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

...

*1.marts 2018 kr. 124,15*

*1. marts 2019 kr. 126,15*

...”

Der er i Overenskomstens § 89 bestemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold. Det hedder bl.a. i stk. 6, at der på begæring af 3F skal afholdes organisationsmøde, hvis 3F påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt.

Om organisationsmødet er det bestemt, jf. stk. 7, at ud over overenskomstparterne, 3F og Dansk Byggeri, skal hvergiver på arbejdet og den udførende underentreprenør deltage, og mødet skal afholdes inden 48 timer, medmindre andet aftales. På mødet skal alle relevante baggrundsplysninger fremlægges, og det påhviler underentreprenøren på mødet at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes, jf. stk. 8.

Opnås der ikke på organisationsmødet enighed om, at overenskomsten overholdes, kan spørgsmålet videreføres til afgørelse ved faglig voldgift, jf. 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”. Efter fagretlig praksis på overenskomstområdet, jf. bl.a. tilkendegivelse af 13. januar 2015 i FV2014.0156, 3F mod Dansk Byggeri for Daniterm (Poul Sørensen), og kendelse af 27. april 2017 i FV2016.0191, 3F/BJMF mod Dansk Byggeri for Cinterex (Børge Dahl), kan 3F indtale et efterbetalingskrav og et såkaldt differencekrav. For sine medlemmer har 3F et efterbetalingskrav svarende til forskellen mellem den faktisk udbetalte løn og den løn, der tilkommer dem efter overenskomsten. 3F har endvidere et differencekrav svarende til den besparelse, som virksomheden har opnået ved at have betalt de øvrige medarbejdere mindre, end hvad overenskomstens mindstebetaling ville føre til.

## **5. Sagens opkomst**

3F anmodede i brev af 2. december 2019 til Dansk Byggeri med henvisning til Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 89 og MPNM's arbejde på byggepladsen "Soundport" om afholdelse af organisationsmøde. Det hedder i brevet bl.a.:

"...

*3F, ved F, har besøgt pladsen løbende og senest den 29. november 2019.*

*MPMN Byggeri ApS CVR 39062488 (medlem af dansk Byggeri) har hovedentreprisen på ovennævnte byggeplads. Med egne udenlandske ansatte varetager de forskellige opgaver på byggepladsen, f.eks. betjenes tårnkran. 3F får en henvendelse fra en medarbejder, som oplyser, at arbejdstiden har været op til 16 timer om dagen, og at der ofte er forekommet weekendarbejde både lørdage og søndage. Medarbejderen forklarer, at han ikke har modtaget løn for oktober og november, samt at han heller ikke har modtaget SH-betaling eller feriepenge fra 2018, derudover forekommer kun få timer med overtidsbetaling på medarbejderens lønsedler. Medarbejderen er ikke bekendt med en arbejdstidsaftale.*

*Det har ikke været muligt at belyse løn- og arbejdsforhold yderligere.*

*3F ønsker dokumentation for, at løn- og arbejdsforhold efterlever overenskomsten for udenlandske medarbejdere.*

*Forbundet skal på den baggrund anmode om, at der holdes organisationsmøde på ovennævnte plads.*

*Jeg skal anmode om, at relevante baggrundsoplysninger i forhold til ansættelsesbeviser, ugesedler, aftaler om lægning arbejdstid, lønsedler og entreprisaftaler m.v. fremlægges på mødet.*

... "

I referat af organisationsmøde afholdt den 3. december 2019 hedder det bl.a.:

*”Firmaet oplyste på mødet, at en af deres medarbejdere ikke havde fået løn for oktober 2019, kravet udgør ca. kr. 42.500 svarende til en timebetaling på 170 kr. i skyldig løn, hertil skal lægges SH/FF optjent i 2019, i alt kr. 80.246,03. Beløbet udbetales straks, dog senest den 6. december 2019. Firmaet fremsender dokumentation for at medarbejderen har fået udbetalt den skyldige løn og SH/FF opsparingen i form af lønsedler og bankkвитteringer for udbetalingen.*

*Parterne er enige om at det ovenstående skyldige beløb i løn og SH/FF er forfaldent og eksigibelt i henhold til retsplejelovens § 478.*

*Derudover oplyste virksomheden at yderligere 4 medarbejdere heller ikke havde fået løn for oktober – heraf to timelønnede. Firmaet fremsender dokumentation for at disse to medarbejdere har fået udbetalt skyldig løn og SH/FF opsparingen i form af lønsedler og bankkвитteringer for udbetalingen.*

*Firmaet oplyste at der er indgået en arbejdstidsaftale med den ansatte, denne arbejdstidsaftale fremsendes til Dansk Byggeri senest den 6. december 2019, som herefter sender den til 3F.*

*3F havde lavet en opgørelse på kr. 78.783,63 inkl. overtidbetaling – Feriepenge- SH/FF og pension for oktober 2019. 3F havde opgjort kravet ud fra den timeopgørelse som C havde lavet og som firmaet efterfølgende har godkendt.*

*3F fremlagde på mødet en opgørelse over ansættelsesperioden fra 5. december 2018 til og med 31. oktober 2019, som efter 3F’s opgørelse udgør et skyldig beløb på kr. 245.007,62 inkl. oktober lønnen 2019, denne sendes til Dansk Byggeri som herefter sender den til virksomheden.*

*Beregninger er foretaget på baggrund af principper fastslået i FV2019.0042 og FV2019.0043.*

*Det er 3F’s helt klare opfattelse at forudsætningerne for en aftale om varierende ugentlig arbejdstid ikke er til stede. Virksomheden har da heller ikke, trods forespørgslen i begæringen medbragt den til dagens møde – ligesom 3F’s medlem heller ikke er bekendt med en*

*arbejdstidsaftale. C er ansat pr 5. december 2018 og afskediget med udgangen af oktober 2019. I den periode har han præsteret 2333,5 timer – svarende til 212 timer i gennemsnit. ...”*

3F anmodede i brev af 13. januar 2020 Dansk Byggeri om afholdelse af et opfølgende organisationsmøde med henvisning til, at ”3F har ikke modtaget den aftalte dokumentation”.

Et sådant organisationsmøde blev afholdt den 6. februar 2020. Det fremgår af referatet af mødet bl.a., at ”3F er stadig af den opfattelse at der på baggrund af de præsterede arbejdstimer samt oplysninger fra medlemmet ikke kan foreligge en aftale om varierende arbejdstid, virksomheden har trods aftale på sidste møde [ikke] fremsendt en sådan aftale”. Virksomheden havde betalt 88.455,49 kr. til medarbejderen den 9. december 2019, og 3F havde modregnet dette beløb, så der nu skyldtes 116.829,04 kr. 3F havde i øvrigt modtaget henvendelse fra endnu en medarbejder, som havde været ansat i perioden april-juli 2019 og ikke havde fået løn for alle de timer, han havde arbejdet

## **6. Medarbejdernes dokumentation og forklaringer**

B har forklaret bl.a., at han arbejdede på pladsen i perioden 16. april-3. juli 2019. Ved ansættelsen skrev han under på en ansættelseskontrakt og en aftale om arbejdstid, hvorefter han skulle have dagarbejde kl. 7-18 med 1 times pause. Allerede den første dag fik han imidlertid besked på, at han dagen efter skulle arbejde i tidsrummet kl. 17-04 med 1 times pause. Der var ikke nogen arbejdsplan. De fik besked fra dag til dag. Han blev sat til at arbejde mandag-fredag kl. 17-04 med 1 times pause og lørdag kl. 12-18. Timelønnen var aftalt til 126 kr. Han har fået 126 kr. for alle timer, men ikke fået nattetakst. Han har registreret sin arbejdstid dag for dag (sagens bilag L4 s. 7-15). Ifølge denne registrering har han i reglen arbejdet 10 timer om dagen mandag-fredag kl. 17-04 og 5 timer om lørdagen kl. 13-18 og i alt i perioden arbejdet 441,5 timer. Ifølge fremlagte lønsedler har han fået udbetalt løn for i alt 354,5 timer.

C har forklaret bl.a., at han blev ansat til arbejde på pladsen som kranfører. Han arbejdede på pladsen fra december 2018 til udgangen af oktober 2019. Der var 3-4 kranførere på hele pladsen, men han var den eneste i MPNM. Ved ansættelsen skrev han under på, at han skulle arbejde 37 timer om ugen, men han gik ud fra, at han skulle arbejde flere timer. Der var ingen arbejdsplan.



Han mødte kl. 7 og var der til i hvert fald kl. 18 mandag-lørdag, ofte arbejdede han også om søndagen. Han arbejdede mindst 60 timer om ugen, nogle gange 70 timer om ugen. Timelønnen var aftalt til 170 kr., men han fik gennem lang tid kun udbetalt 131 kr. på lønsedlen. Han har ikke fået betaling for alle timer, men efterfølgende fået udbetalt en del af forskellen op til 170 kr. i timen. Ifølge hans egen registrering af arbejdstiden har han i perioden arbejdet 2.333,5 timer. Der er fremlagt lønsedler for hver af månederne i den 11 måneder lange ansættelsesperiode, bortset fra april og juni 2019. For de 9 måneder er der ifølge lønsedlerne udbetalt løn for i alt 1.933,5 timer. I april og juni 2019 arbejdede han efter det sædvanlige mønster, godt 200 timer om måneden. Af hans lønseddel for maj 2019 fremgår, at han havde arbejdet 225,50 timer i maj 2019 og 1258 timer "År til dato", dvs. 1.032,5 timer ved indgangen til maj 2019. Ifølge lønsedlen for marts 2019 havde han ved udgangen af marts 2019 arbejdet 812,5 timer. Arbejdstimetallet for april 2019 bliver herefter 220. På tilsvarende måde kan det ud fra lønsedlerne for henholdsvis maj og juli 2019 beregnes et arbejdstimetal for juni måned på 213. Af hans lønseddel for oktober 2019 fremgår for "År til dato" et antal timer på 2.366,5.

*D* har forklaret bl.a., at han arbejdede på pladsen januar-oktober 2019. Der var ingen arbejdsplan, de fik besked fra dag til dag. Han arbejdede typisk mandag-lørdag kl. 7-18, men har også arbejdet om natten. Det var behovet på pladsen dag til dag, som afgjorde, hvornår de skulle arbejde. Han underskrev en aftale ved ansættelsen, men den var på dansk, han ved ikke, hvad der stod i den. Han har på månedsskemaer dag for dag registreret, hvor mange timer han har arbejdet (sagens bilag L6 s. 7-12), hvilket sammenlagt giver 2.271 timer. Der er fremlagt lønsedler for samtlige måneder, bortset fra august og oktober – ifølge lønsedlen for september er der i alt udbetalt løn for 1.699 timer.

Om *G* har 3F oplyst (sagens bilag L1), at han i perioden 6.-14. marts 2019 arbejdede 4 dage om dagen og 4 dage om natten, at der er en lønseddel omfattende 68 timer, og at 3F lønberegningsmæssigt har anset ham for at arbejde 8 dage á 8,5 timer.

Om *H* har 3F oplyst (sagens bilag L2), at han i de to uger 21. januar-2. februar 2019 arbejdede 10 timer de fem første dage i hver af ugerne og yderligere 10 timer lørdag den 2. februar 2019.

Om *I* har 3F oplyst (sagens bilag L3), at han i perioden 15. april-15. oktober 2019 arbejdede i samtlige uger mandag-lørdag kl. 6-17 med 1 times pause.

Om *J* har 3F oplyst (sagens bilag L5), at han i perioden 3. marts-10. maj 2019 arbejdede hver eneste dag, 10 timer mandag-lørdag, 5 timer søndag, og at han ikke har modtaget lønsedler, men via bankoverførsel den 29. maj 2019 og 2. juli 2019 har fået udbetalt henholdsvis EUR 1.576,08 og 803,73 svarende til i alt 17.729,58 kr.

## **7. Virksomhedens dokumentation og forklaring**

*E* har forklaret bl.a., at arbejdet foregik på et daghold og et nathold med en times overlap.

Virksomheden har fremlagt sagens bilag 1, hvorom *E* har forklaret, at det indeholder en registrering af det antal timer, som medarbejderne har arbejdet på pladsen i ugerne 10-44 2019. Han husker ikke helt præcist antal timer, men det var vist 10 timer mandag-fredag og 5 timer lørdag. Nogle var ansat til at arbejdede kl. 7-18, andre arbejdede kl. 17.30-03.30. Aftalen var, at der skulle arbejdes 10 timer om dagen, nogle dage blev det til mere på grund af uafbrydelige arbejdsopgaver som f.eks. påsprøjtning af beton. De timer, som medarbejderne havde arbejdet, blev skrevet ned på et stykke papir, som blev overgivet til en dansk lønkonsulent, som fik ansættelsesaftalerne, og som skulle sørge for, at der blev lavet lønsedler og udbetalt korrekt løn efter Overenskomsten for det præsterede antal timer. Det antal timer, der efter lønsedlerne er udbetalt løn for, er det antal timer, der er arbejdet.

Bilag 1, som er udateret, har overskriften "Planned Worked". Det indeholder for hver af dagene i ugerne 10-44 (mandag den 4. marts-søndag den 3. november) en angivelse af, hvor mange ud af 8 navngivne medarbejdere (K, I, B, C, D, L, J og G), der har været på arbejde dag for dag, og ud for navnet på de medarbejdere, der har været på arbejde en given dag, et timetal.

Bilag 1 angiver f.eks. om B, at denne har arbejdet således: Wk 17 Mon 10, Wk 18 Sat 5, Wk 21 Sat 5, Wk 24 Sat 2, Wk 25 og Wk 26 Sat 5. Til et spørgsmål om, hvordan det går til, at der ifølge de fremlagte lønsedler er udbetalt løn til B for mange flere timer, siger *E*, at det kan han ikke svare på, han har ikke papirerne foran sig.

Ifølge bilag 1 var ingen af de nævnte medarbejdere på arbejde fra og med den 5. oktober, men ifølge lønseddel er der til C for lønperioden 01.10.2019-31.10.2019 udbetalt løn for 283 timer. E har ikke nogen forklaring til spørgsmål herom.

Ifølge bilag 1 arbejdede K 13 dage i træk 17.-29. juni, begge dage inclusive. E har ikke haft nogen forklaring til spørgsmål herom.

E har videre forklaret, at der blev indgået aftaler om arbejdstid, som medarbejderne skrev under på. Han har ikke de underskrevne eksemplarer ved hånden, de ligger i Italien.

Under afhøringen har E elektronisk til voldgiftsretten gennem indklagedes procedør fremsendt udaterede dokumenter for medarbejderne I, B, J, C og D i form af et kalenderblad for hver af disse medarbejdere omfattende alle dage i hele 2019 med overskriften:

*”Varierende ugentlig arbejdstid.*

*6 dages arbejdsuge (Bygge- og Anlægsoverenskomsten § 10 ...).*

*Timer indsættes med timetal uden spisepauser. Afspadsering indsættes med (0).*

*Ferie skrives (F). Feriefridage mærkes med (FF).*

*Arbejdstid: Mandag til fredag (kl. 7-18) incl. 2 x 0,5 time pause. Lørdag (kl. 7-13) incl. 1 x 0,5 times pause.*

*Arbejdstidsplan for ... Underskrift [Navn på medarbejder] ... Virksomhedens underskrift”.*

De fremsendte skemaer er ikke underskrevet, hverken af medarbejder eller virksomhed.

For hver medarbejder er der i vedkommendes skema angivet arbejdsdage med et timetal (i langt de fleste tilfælde er timetallet 10 mandag til fredag, lørdage med arbejde kan tallet være lavere). Måned for måned er der en sammentælling af timetal, arbejdsdage og afspadseringsdage. Der er samtidig en ”Afstemning af ugentlige arbejdstid i gennemsnit 37 timer”, som ender med 0,00 for alle fem medarbejders vedkommende.

For Bs vedkommende ser den månedlige opsummering således ud:

	<i>Timer</i>	<i>Arbejdsdage</i>	<i>Afspadsering dage</i>
<i>April 2019</i>	40	4	4
<i>Maj 2019</i>	218	22	0
<i>Juni 2019</i>	200	20	0
<i>Juli 2019</i>	215,4	22	2
<i>August 2019</i>	0	0	22

E har på spørgsmål om forholdet mellem planens 673 timer og udbetalt løn ifølge Bs fremlagte lønsedler for 354,5 timer forklaret, at det i ansættelsesfasen er aftalt, hvor mange timer der skulle arbejdes, og der var underskrevne arbejdstidsaftaler med medarbejderne.

For C's vedkommende slutter planen med følgende månedlige opsummeringer:

	<i>Timer</i>	<i>Arbejdsdage</i>	<i>Afspadsering dage</i>
<i>Juli 2019</i>	52,8	6	17
<i>August 2019</i>	0	0	22
<i>September 2019</i>	0	0	7
<i>Oktober 2019</i>	0	0	0

E har på spørgsmål om forholdet mellem disse timetal og de timetal, der ifølge de fremlagte lønsedler er udbetalt løn for – juli 161,5, august 190, september 261 og oktober 283 – ikke givet nogen forklaring.

E har på spørgsmål om de beregninger, som 3F har foretaget, forklaret, at han har set 3F's beregninger, men ikke forstår dem – timetallene passer ikke, han husker en medarbejder, som ikke var på pladsen i en måned på grund af en datters konfirmation.

## **8. 3F's argumentation og beregninger**

3F har anført bl.a., at Virksomheden i det forudgående fagretlige forløb har undladt at bidrage til sagens oplysning og tilsidesat frist på frist til fremlæggelse af bevis for, at der er indgået aftaler

m, overensstemmelse med Overenskomsten. Virksomheden har heller ikke med de dokumenter, den har fremlagt, senest under hovedforhandlingen, godtgjort, at der er indgået aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som opfylder Overenskomstens betingelser. Konsekvensen heraf er, at der efter Overenskomsten skal ske overarbejdsbetaling for timer ud over 7,4 pr. dag og 37 pr. uge. Der er stor forskel på de timetal, som medarbejderne oplyser at have arbejdet, og de timetal, som fremgår af de bilag, Virksomheden har fremlagt, og de timer, der ifølge medarbejdernes lønsedler er udbetalt løn for. Medarbejdernes registrerede timetal stemmer imidlertid bedst overens med de samstemmende forklaringer, der er afgivet om arbejdsmønstret, hvortil kommer den indbyrdes og uforklarlige modstrid mellem de timetal, Virksomheden har oplyst i de fremlagte bilag, og timetallene i lønsedlerne. Det, medarbejderne har oplyst om timetal, bør derfor lægges til grund.

Til illustration har 3F bl.a. henvist til oplysningerne om I. Ifølge de oplysninger, Virksomheden har fremlagt under hovedforhandlingen, skulle han være ansat til at arbejde 666 timer i perioden 16. april-30. august 2019. Ifølge lønseddel for september 2019 havde han ved udgangen af september arbejdet i 838 timer. Ifølge hans egen opgørelse arbejdede han i perioden 15. april-15. oktober 2019 i 1.570 timer, og det er 3F's opfattelse, at oplysningerne om arbejdsmønstret og de indbetalte pensionsbeløb understøtter dette.

Sagen omfatter i alt 9 medarbejdere. 3F har for syv medlemmer foretaget en individuel beregning på baggrund af medlemmernes oplysninger om arbejdstid af, hvad der mindst skulle have været betalt det enkelte medlem. Beregningen er sket efter Overenskomstens regler om mindstebetaling og tillæg for overarbejde på henholdsvis 50 % og 100 % samt betaling for pauser med henholdsvis 50 % og 100 % ved arbejde ud over 7,4 timer pr. dag og 37 timer pr. uge. For C's vedkommende er beregningen dog sket med en personlig timeløn på 170 kr. Med fradrag af, hvad der faktisk er udbetalt i løn, og tillæg af, hvad der derudover er krav på i feriegodtgørelse, feriefridags- og søgnehellidagsbetaling samt pensionsbidrag munder beregningen for de syv medlemmer ud i følgende tilgodehavender:

D 297.497,72 kr.

I 236.953,07 kr.

C	160.833,60 kr.
B	48.341,43 kr.
G	6.974,84 kr.
J	137.687,64 kr.
H	18.307,83 kr.

Det er således 3F's opfattelse, at der til disse 7 medlemmer i alt er betalt 906.596,13 kr. for lidt for det arbejde, de har udført. Ifølge 3F er kravet opstået på 32 måneder, hvilket giver en gennemsnitlig månedlig besparelse på 28.331,13 kr.

Ifølge 3F fremgår det af en pensionsindbetalingsoversigt fra PensionDanmark (sagens bilag M), at der er 32 pensionsmåneder, hvortil dog skal lægges 4 måneder for C og 2 måneder for D, så der i alt er 38 pensionsmåneder. Det samlede krav er herefter opgjort af 3F til 28.331,13 kr. x 38 = 1.067.582,90 kr., idet der herved angives at være sket en ekstrapolering ud på de 2 resterende medarbejdere, K og L.

## **9. Dansk Byggeris argumentation**

Dansk Byggeri for MPMN har anført bl.a., at det med den under hovedforhandlingen skete fremsendelse af arbejdsplaner og de afgivne forklaringer må lægges til grund, at der ved ansættelsen af den enkelte medarbejder blev indgået aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Herved falder grundlaget for 3F's beregninger bort, mens de anvendte beregningsprincipper kan tiltrædes, såfremt den faglige voldgiftsret måtte finde, at der ikke er indgået aftaler om varierende ugentlig arbejdstid.

Hertil kommer, at der ikke er tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte Virksomhedens oplysninger om det præsterede antal arbejdstimer og i stedet lægge til grund, hvad medarbejderne oplyser herom. Der skal allerede af denne grund foretages en betydelig reduktion af det rejste krav.

## **10. Opmandens begrundelse og resultat**

Sagens hovedspørgsmål er, om det kan lægges til grund, at det arbejde, som sagen angår, er udført i henhold til aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, der opfylder betingelserne i Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 10.

Efter Overenskomsten fordrer varierende ugentlig arbejdstid, at der træffes aftale herom lokalt, og aftalen skal være skriftlig. Den part, som hævder, at der er indgået en sådan aftale, har bevisbyrden derfor.

Virksomheden MPNM Byggeri ApS hævder under sagen, at der med de enkelte medarbejdere i forbindelse med disses ansættelse er indgået skriftlige aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som opfylder Overenskomstens betingelser. Virksomheden har været opfordret til under det forudgående fagretlige forløb at dokumentere dette ved fremlæggelse af disse aftaler. Sådan fremlæggelse er ikke sket – Virksomheden har alene og først under sagens mundtlige forhandling fremlagt nogle uunderskrevne dokumenter med arbejdstidsplaner, og de medarbejdere, som har afgivet forklaring under sagen, bestrider, at de har truffet aftale med virksomheden om varierende ugentlig arbejdstid.

Det arbejde, som sagen angår, kan herefter ikke anses for omfattet af aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som opfylder betingelserne i Overenskomstens § 10.

Konsekvensen heraf er, at de almindelige arbejdstidsregler i Bygge- og Anlægsoverenskomsten om den ugentlige og daglige arbejdstid og om overarbejde og betaling herfor finder anvendelse.

3F har foretaget individuelle beregninger af, hvad der som minimum skulle have været betalt til syv medlemmer omfattet af sagen. Disse beregninger med tillæg og fradrag er foretaget efter beregningsprincipper, som må anses for at være i nøje overensstemmelse med Overenskomsten.

Til grund for beregningerne ligger medarbejdernes egne oplysninger om arbejdstid. Disse oplysninger om arbejdstid er da også i god overensstemmelse med det, som samstemmende er forklaret om arbejdsmønstret på pladsen, og i bedre overensstemmelse hermed end de til dels modstridende oplysninger om arbejdstid i de fremlagte lønsedler og Virksomhedens registrering

af arbejdstid i sagens bilag 1, hvis tilblivelsesgrundlag er uoplyst, og som ikke omfatter hele arbejdsperioden. Oplysningerne understøttes af troværdigheden af de medarbejderforklaringer om arbejdstid, som er afgivet under sagen, og de detaljerede arbejdstidsregistreringer, som er foretaget af nogle af medarbejderne. Det tiltrædes derfor, at udgangspunkt for beregningerne er taget i medarbejdernes egne oplysninger om arbejdstid.

Under hensyn til den usikkerhed, der trods alt knytter sig til en sådan opgørelse af arbejdstid, og den usikkerhed, der er forbundet med at anvende et gennemsnit beregnet på grundlag af oplysninger for syv medarbejdere på yderligere to medarbejdere, findes det af 3F beregnede beløb at burde reduceres til 950.000 kr. med en tilsvarende forholdsmæssig reduktion af de individuelt beregnede krav.

**Thi bestemmes:**

MPNM Byggeri ApS skal inden 14 dage til Fagligt Fælles Forbund betale 950.000 kr. med procesrente fra den 12. maj 2020.

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

Børge Dahl