

**Tilkendegivelse og forlig af 12. januar 2022 i faglig voldgiftssag FV 2021-681:**

**Fagligt Fælles Forbund**  
(forhandlingssekretær Mark Christensen)

**mod**

**DIO II**

**for**

**X A/S**

(seniorchefkonsulent, advokat Thorsten Wilstrup)

**1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår en entreprenørs afskedigelse af medarbejdere med akkord på et arbejde, som blev sat i bero som følge af forsinkelse og mangler ved andre entreprenørers arbejde. Spørgsmålet er, om der foreligger afskedigelse af medarbejdere i akkord med krav på udbetaling af akkordbeløbet, eller om der foreligger nedmanding af akkord.

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, X A/S, i strid med Bygningsoverenskomstens § 34, stk. 2, har afskediget A, B og C i en igangværende akkord og skal afregne akkorden ud fra opgjort akkordoverskud på 312.726,44 kr. med tillæg af feriepenge, SH og pension.

Indklagede har påstået frifindelse.

**2. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 12. januar 2022 behandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærene Svend-Aage Poulsen og Johnny Frimann Storm, begge 3F, chefkonsulenterne Henrik Olsen og Troels Lauge Nielsen, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af tømrer A, arbejdsmiljørepræsentant D, tillidsrepræsentant E, produktionschef F og byggeleder G.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som tilkendegav sit syn på sagen, hvorefter parterne blev enige om en forligsmæssig afslutning.

### **3. Overenskomstgrundlaget**

Hovedaftalen af 1973 (med senere ændringer) mellem DA og LO, nu FH, indeholder i § 4, stk. 2, 1. pkt., følgende bestemmelse:

”Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab.”

I 2020 Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri (nu DIO III) og 3F, som den indklagede virksomhed har tiltrådt, hedder det bl.a.:

*”Kapitel 7  
Akkord/lønssystemer*

*§ 32 Akkordgrundlag  
Akkord*

1. Såfremt en af parterne ønsker det, udføres alt nyt arbejde i akkord ...  
...

*§ 33 Indgåelse af akkord  
Tildeling*

1. Akkordens omfang fastlægges skriftligt, og underskrives af begge parter, før arbejdet påbegyndes, såfremt en af parterne ønsker dette. ...  
...

*§ 34 Akkordforhold  
Bindende aftaler*

1. En akkord mellem virksomheden og medarbejderne er gensidigt bindende.

*Afskedigelse af medarbejder i akkord*

2. En virksomhed kan ikke uden påviselig grund afskedige medarbejderne, før arbejdet er fuldført. Sker dette, skal medarbejderne have akkordbeløbet fuldt udbetalt.

*Bortgang i akkord*

3. ...

*Kritik af arbejdet ved bortgang i akkord*

4. ...

*Akkord i underskud*

5. Virksomheden har ret til at afregne akkorden, såfremt virksomheden har dokumenteret, at på opgørelsestidspunktet er medarbejdernes indtjening pr. time mindre end minimallønnen. Herefter er parterne frigjort.

*Akkordens afslutning*

6. Såfremt ikke andet aftales, ophører ansættelsesforholdet, uden opsigelsesvarsel, når akkorden er afsluttet.

*Op- og nedmanding i akkord*

7. Virksomheden eller dennes repræsentant kan, når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt, forøge eller reducere antallet af øvrige i akkorden beskæftigede medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten/medarbejderens repræsentant kan ikke selvstændigt antage eller afskedige, men har påtaleret, hvis han mener, at der sættes for mange eller for få medarbejdere på akkorden.

Hvis enighed ikke opnås, kan spørgsmålet fagretlig behandles ved mæglingssmøde afholdt senest 5 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingssøgning.”

De angivne bestemmelser i § 34 om akkordforhold er enslydende med den tilsvarende bestemmelse herom i § 31 i 2004 Overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Forbundet Træ-Industri- Byg i Danmark (TIB, nu 3F) – dog er der kommet et nyt stk. 4 til, således at stk. 6 og 7 i 2020 Overenskomsten var stk. 5 og 6 i 2004 Overenskomsten.

Om hvornår der foreligger en nedmandingssituation omfattet af § 34, stk. 7, er der truffet afgørelse ved kendelse af 16. september 2005 i en faglig voldgift mellem TIB og Dansk Byggeri for Einar Kornerup Jylland A/S. Sagen angik virksomhedens opsigelse med overenskomstmæssigt varsel af to tømrere, som sammen med to andre arbejdede på en akkord. Tidsplanen holdt ikke, fordi

murerne og betonarbejderne var kommet bagud. Afskedigelse skete med begrundelsen, nedmanding i akkord, og henvisning til den dagældende § 31, stk. 6, samt bemærkning om, at virksomheden ville rette henvendelse til de afskedigede, når arbejdet kunne komme i gang igen. Dansk Byggeri blev frifundet for en påstand om, at afskedigelserne var i strid med overenskomstens bestemmelser om akkordforhold i § 31, stk. 1, 2 og 5, og Hovedaftalens § 4, stk. 2. I opmandens begrundelse hedder det, at bestemmelsen om op- og nedmanding i akkord ”ikke [er] begrænset til at gælde ved akkordens afslutning”, og ”at op- og nedmanding i akkord nu er særligt reguleret i overenskomsten og ikke kan sidestilles med den situation, der er reguleret i overenskomstens § 31, stk. 2”. Det hedder videre i opmandens begrundelse, at der havde været grundlag for at foretage nedmanding som sket, og at virksomheden derfor havde været berettiget til at gøre brug af bestemmelsen i § 31, stk. 6 (nu stk. 7). Der forelå en nedmandingssituation, der var reguleret af stk. 6, hvorfor opsigelsen af de to medarbejdere havde været berettiget.

#### **4. Opmandens bemærkninger om begivenhedsforløbet i den foreliggende sag**

Sagen angår arbejde ved Region Nordjyllands opførelse af Nyt Aalborg Universitetshospital (NAU). Det drejer sig om et byggeri på ca. 170.000 kvadratmeter i perioden 2013-2022 for et beløb på ca. 5 mia. kr. Regionen er bygherre, byggeledelsen varetages af Niras, og arbejdet udføres efter udbud af et stort antal fagentrepriser. Byggeledelsen styrer byggeriet og fastlægger i den forbindelse løbende tidsplanen.

X A/S har vundet et stort antal fagentrepriser og har været en hovedaktør i byggeriets udførelse med beskæftigelse af over 100 tømrere og op til 25 sjak, da der var flest. Arbejdet på den enkelte entreprise har i vidt omfang været opdelt på et antal lokationer og udført på et større antal akkordaftaler med forskellige akkordhold.

Den 23. september 2019 ansatte X A/S fire tømrere – A, B, C og D. De fik anvist arbejde på NAU. De kom til at udgøre et hold, ”Sjak Y”, som i 2019 og 2020 havde omkring 10 akkordtildelinger, der alle er afsluttet i enighed. D blev i øvrigt valgt til arbejdsmiljørepræsentant på pladsen.

Inden for rammerne af X A/S’ fagentreprise E202, ”Aptering indervægge, lofter, døre mm.”, tildeltes sjakket den 12. januar 2021 akkord nr. 9924, ”Indvendig aptering (lofter og friser) B09

etage 5 & B09 etage 04". Det drejede sig om i alt ca. 3.000 kvadratmeter loft og 800 m frise. Af tildelingen fremgår, at X A/S "forbeholder sig ret til, af hensyn til overholdelse af gældende tidsplaner, at regulere bemanningen således, at den er i overensstemmelse med byggerytmen", og at dette gælder "såvel ved for langsom fremdrift som ved for hurtig fremdrift".

Arbejdet kom i gang nogle uger senere, hvor A og C begge arbejdede ca. 65 timer i akkorden.

Efter bevisførelsen må det imidlertid lægges til grund, at bygherrens byggeledelse i februar 2021 stoppede loftsarbejdet som følge af forsinkelse og mangler ved andre firmaers udførelse af andre entrepriser på de to etager, og at arbejdet på akkorden indtil videre måtte ligge stille. B og D havde på det tidspunkt ikke timer i akkorden.

Medarbejderne udførte herefter andet arbejde på timeløn en uge til to. Den 3. marts 2021 blev A, B og C afskediget med overenskomstmæssigt varsel. Som årsag var angivet: "Nedmanding". D blev ikke afskediget af samme grund, da han var arbejdsmiljørepræsentant; han blev i stedet sat til diverse timelønsarbejde andre steder på projekt NAU. Det lægges efter bevisførelsen til grund, at opsigelserne blev overleveret til de tre medarbejdere samtidigt med mundtlig tilføjelse af, at der ville blive sendt bud efter dem, når arbejdet i akkorden kunne udføres.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at det først i juni 2021 blev driftsmæssigt muligt at få planlagt igangsætning af arbejdet i akkorden. Virksomheden rettede den 24. juni 2021 henvendelse til de afskedigede medarbejdere "med henblik på at genoptage arbejdet på jeres akkord T i sengetårn B09.05 & B09.04 lofter og friser, som forventes igangsat om 1½-2 uger".

Medarbejderne meddelte virksomheden, at de var bundet af andet arbejde og derfor ikke kunne tage imod tilbuddet. Arbejdet blev herefter tildelt og udført af Sjak Z, som D var en del af. Der havde ikke i mellemtiden været udført arbejde omfattet af akkorden.

## **5. Opmandens tilkendegivelse**

Efter den påstand, som klager har nedlagt, er hovedspørgsmålet, om afskedigelsen af de tre medarbejdere var i strid med Bygningsoverenskomstens § 34, stk. 2. Klager har til støtte for den nedlagte påstand anført:

- 1) Der kan ikke være tale om nedmanding, da virksomheden nedmandede til 0, hvilket efter klagers opfattelse svarer til fyring i akkord, jf. § 34, stk. 2.
- 2) Der var på afskedigelsestidspunktet masser af arbejde i akkorden, som sjakket uhindret kunne fortsætte på.
- 3) Nedmandingen var ikke reel, da virksomheden efter nedmandingen mandede op på pladsen.

Til anbringende 2 bemærker opmanden, at det som anført efter bevisførelsen må lægges til grund, at bygherrens byggeledelse i februar 2021 stoppede loftsarbejdet som følge af forsinkelse og mangler ved andre firmaers udførelse af andre entrepriser på de to etager, og at arbejde på akkorden indtil videre måtte ligge stille. Driftsmæssigt måtte arbejdet på akkorden derfor udskydes.

Til anbringende 3 bemærker opmanden, at sagen efter den nedlagte påstand alene angår, om der er sket afskedigelse i akkord i strid med Overenskomstens § 34, stk. 2. Efter påstanden angår sagen ikke, om der var andet arbejde, som virksomheden kunne have sat medarbejderne til på NAU-pladsen eller andetsteds, og om de som følge af, at de ikke blev sat til andet arbejde, men afskediget, ville kunne kræve erstatning af løn i stilstandsperioden eller godtgørelse. Klager kan derfor ikke få medhold i den nedlagte påstand, uanset om klager måtte have ret i, at virksomheden havde kunnet beskæftige de tre medarbejdere ved andet arbejde, men valgte at afskedige dem, fordi de havde henvendt sig til Arbejdstilsynet i et arbejdssikkerhedsanliggende, hvilket efter bevisførelsen må anses for tilkendegivet over for dem som en mulig konsekvens af henvendelsen til Arbejdstilsynet.

Når en entreprenør på grund af mangler og forsinkelse ved andre entreprenørers arbejde på et byggeri ikke kan komme til at udføre akkordarbejde i overensstemmelse med den lagte tidsplan, er entreprenøren efter den forståelse af Bygningsoverenskomsten, som er fastlagt i faglig voldgiftskendelsen af 16. september 2005, berettiget til at anse det som en nedmandingssituation omfattet af Bygningsoverenskomstens § 34, stk. 7. Efter bestemmelsen kan entreprenøren i en

sådan situation reducere antallet af beskæftigede i akkorden. Efter ordlyden kan antallet nedbringes, og der er ikke i ordlyden nogen begrænsning med hensyn til, hvor mange nedbringelsen kan omfatte, eller hvor langt ned nedbringelsen kan gå. En forståelse i overensstemmelse med denne ordlyd er bedst stemmende med, at det efter bestemmelsen som anført i kendelsen er ”overladt til virksomheden at skønne, hvornår det er nødvendigt eller hensigtsmæssigt at foretage en nedmanding”. Når der ikke er driftsmæssig fornuft i aktuelt at udføre noget arbejde overhovedet på en akkord, er der ingen fornuft i at lade nogen medarbejders aktuelle timer indgå i akkorden.

Bestemmelsen må på denne baggrund forstås således, at den i en nedmandingssituation som den foreliggende giver mulighed for nedbringelse af antal medarbejdere til 0 i stilstandsperioden. Der ligger heri, at nedmandingen ikke – i modsætning til afskedigelse efter § 34, stk. 2 – medfører nogen ændring af den skete akkordtildeling, men alene en udskydelse af tiden for akkordarbejds udførelse. Når tiden for udførelse kommer, skal den skete tildeling respekteres ved, at der gives dem, akkordarbejdet ved akkordaftalen er tildelt, adgang til at udføre arbejdet.

Det må som anført efter bevisførelsen lægges til grund, at de afskedigede medarbejdere blev tilbudt at udføre akkordarbejdet, da det blev muligt efter bygherrens løbende, koordinerende tidsplanlægning. Det forhold, at medarbejderne i mellemtiden havde fået andet arbejde og af den grund takkede nej til at udføre arbejdet, kan ikke føre til, at afskedigelserne med tilbagevirkende kraft ændrede karakter fra nedmanding af akkord omfattet af § 34, stk. 7, til afskedigelse i akkord omfattet af § 34, stk. 2. Forholdet, at medarbejderne med henvisning til mellemkommende andet arbejde undlod at vende tilbage til pladsen og udføre akkordarbejdet, kan således ikke føre til, at der gives klager medhold i den nedlagte påstand, og der er ikke under sagen rejst spørgsmål om ansvar for eller erstatning af tab eller betaling af .godtgørelse.

Der kan herefter ikke gives klager medhold i den nedlagte påstand, som indklagede derfor skal frifindes for.

## **6. Sagens forligsmæssige afslutning**

Parterne har på baggrund af opmandens tilkendegivelse aftalt at afslutte sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med denne tilkendegivelse og i den forbindelse aftalt, at tilkendegivelsen i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse.

Parterne har endvidere aftalt, at den indklagede virksomhed, X A/S, inden 14 dage til hver af de tre afskedigede medarbejdere, A, B og C, skal betale en godtgørelse på 25.000 kr. til fuld og endelig afgørelse af ethvert spørgsmål vedrørende akkorden og afskedigelsen.

Børge Dahl