

Tilkendegivelse af 15. juli 2022 i faglig voldgift 2022-663:

Fagligt Fælles Forbund (3F)
(advokat Ulrik Mayland)

mod

DI Overenskomst III (DIO III)
for
Storstrom Bridge Joint Venture I/S
(advokat Thorsten Wilstrup)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår arbejde på forskudt tid på hold, som afløser hinanden. Spørgsmålet er, om en arbejdsgiver efter Bygge- og Anlægsoverenskomstens bestemmelser om arbejde på forskudt tid kan etablere døgndrift på en maskine ved at lade tre medarbejdere arbejde på faste daglige arbejdstider, som følger efter hinanden, eller om en sådan tilrettelæggelse af arbejdet er omfattet af overenskomstens bestemmelser om holddriftsarbejde.

Sagen angår endvidere, hvor lang tid der ved timelønsarbejde efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten kan være mellem optjening og udbetaling. Spørgsmålet er, om der i alle tilfælde, herunder ved en månedlig optjeningsperiode fra den 10. i en måned til den 9. i den følgende måned, skal ske udbetaling senest 7 dage efter optjeningsperiodens afslutning, således at udbetaling på månedens sidste arbejdsdag er overenskomststridig.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

2.1. Den faglige voldgiftsrets sammensætning

Sagen er den 1. juni 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Tonny Holm og konsulent Michael Severinsen, begge 3F, underdirektør Anja Bülow Jensen og personalejuridisk chef Jesper Madsen, begge DI.

2.2. Sagen henvist fra Arbejdsretten

Uoverensstemmelsen om forståelsen af Bygge- og Anlægsoverenskomsten, jf. foran i afsnit 1, er opstået i Arbejdsrettens sag 2021-1118. Under sagen for Arbejdsretten er der nedlagt påstand

om, at den indklagede virksomhed skal betale 19.471,29 kr., og at den indklagede virksomhed og DIO III hver især skal betale en bod. Fortolkningstvisten er af Arbejdsretten ved retsformandsafgørelse af 14. december 2021 henvist til afgørelse ved faglig voldgift og sagen for Arbejdsretten udsat herpå.

2.3. Påstande

Sagen blev indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 2. maj 2022 med påstand om betaling af 19.471,29 kr., som ifølge klager udgør det, der er betalt for lidt ved at aflønne efter reglerne om forskudt tid i stedet for reglerne om holddriftsarbejde. I svarskrift af 16. maj 2022 påstod indklagede principalt afvisning, subsidiært frifindelse. I replik af 23. maj 2022 fastholdt klager betalingspåstanden og påstod yderligere, at den indklagede virksomhed skulle anerkende, at det er i strid med Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2020 at udbetale lønnen senere end 7 dage efter lønningsperiodens afslutning – en anerkendelsespåstand, som indklagede i duplik af 27. maj 2022 påstod frifindelse overfor.

Ved den mundtlige forhandlings indledning nedlagde parterne påstande som i skriftvekslingen. Efter drøftelse ændrede klager med indklagedes indforståelse betalingspåstanden til en anerkendelsespåstand, hvorefter indklagede skal anerkende, at det er i strid med 2020 Bygge- og Anlægsoverenskomsten at etablere døgndrift på en maskine ved at lade tre medarbejdere arbejde efter reglerne om forskudt tid på faste daglige arbejdstider, som følger efter hinanden – en påstand, indklagede påstod frifindelse overfor.

2.4. Forklaringer

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af kranfører A, uddannelseskonsulent B, 3F, konsulent C, 3F, tidligere HR business partner D, Storstroem Bridge Joint Venture, HR-chef E, Storstroem Bridge Joint Venture, og Industrial Relations Specialist F, TUNN3L.

2.5. Forhandlingens forløb

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var flertal for eller enighed om en afgørelse, skulle sagen afgøres af opmanden, som mundtligt redegjorde for sit syn på sagen og parternes påstande.

2.6. Enighed om sagens afslutning

På baggrund af opmandens mundtlige redegørelse for sit syn på sagen blev parterne enige om at afslutte sagen således:

2.6.1. Spørgsmålet om lønoptjeningsperiode og udbetalingstidspunkt

Dette spørgsmål blev parterne enige om at lade udgå af sagen med samtidig indgåelse af aftale om en fremtidig ordning.

2.6.2. Spørgsmålet om arbejde på forskudt tid eller holddriftsarbejde

Parterne var enige om at tage opmandens tilkendegivelse herom til efterretning, således at denne del af sagen afsluttes med opmandens tilkendegivelse i skriftlig form. Parterne var ligeledes enige om, at tilkendegivelsen i skriftlig form parterne imellem tillægges virkning som en kendelse.

3. Opmandens tilkendegivelse

3.1. Den konkrete sag

Uoverensstemmelsen om forståelsen af overenskomsten udspringer af, at den indklagede virksomhed i en periode havde en aftale med tre kranførere om en arbejdstilrettelæggelse, hvorefter de arbejdede ”on 3 shifts”: ”G from 06-14, A from 14 to 22, H from 22 to 6”. Førstnævnte blev aflønnet efter de normale arbejdstidsregler, de to andre efter reglerne om forskudt tid. A har forklaret, og at den arbejdstid, de hver især fik, passede dem hver især godt. Aftalen blev indgået på et tidspunkt, hvor han var tillidsrepræsentant for alle medarbejdere.

3.2. Overenskomstgrundlaget

Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2020 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kapitel 4 Arbejdstidsbestemmelser

§ 8 Den ugentlige arbejdstid

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

§ 9 Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

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

...

Kapitel 5 Overarbejde, forskudt tid, holddrift

§ 18 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

...

2. Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom.

...

§ 21 Forskudt arbejdstid

1. Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6-18.

...

Betaling for arbejde på forskudt tid

4. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl. 18 ...

5. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18, men dog påbegyndes før kl. 24, betales ... følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18 til kl. 22 26,10 kr.

Fra kl. 22 til kl. 6 44,85 kr.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen 54,45 kr.

...

§ 22 Holddriftsarbejde

1. Holddriftsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

Virksomhedens driftstid

2. Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

...

Arbejdstid (metode 1)

4. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. skift og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil 5 timer pr. uge på alle 3 skift, forudsat at der er lokal enighed herom.

Arbejdstid (metode 2)

5. Holddriftsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35½ time. ...

Holddriftsarbejdere

6. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

...

Tillæg for holddriftsarbejde

12. For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales fra kl. 18.00 til kl. 06.00 følgende timetillæg ... 40,20 kr.”

En bestemmelse om arbejde på forskudt tid svarende til 2020-overenskomstens § 21, stk. 1, går langt tilbage.

Bestemmelserne om holddriftsarbejde i 2020-overenskomsten er en videreførelse af de bestemmelser om holddriftsarbejde, som kom ind i overenskomsten i 1998. Tidligere var holddriftsarbejde på overenskomstområdet reguleret af Hovedorganisationernes Fællesordning for arbejde i holddrift, jf. den herom i 1998 af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark udgivne publikation: Fællesordning om arbejde i holddrift med hovedorganisationernes kommentarer. Hovedorganisationernes Holddriftsaftale angik holddriftsarbejde med periodisk skiftende arbejdstid for medarbejderne (skifteholdsarbejde), jf. bl.a. aftalens

- § 1, stk. 1, om den normale arbejdstid ved arbejde på henholdsvis 1., 2. og 3. skift,
- § 1, stk. 2, hvorefter den enkelte arbejder for at kunne betragtes som holddriftsarbejder skulle indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger, og
- § 1, stk. 4, om den normale form for skifte mellem holdene.

Om Hovedorganisationernes Holddriftsaftale blev det ved Arbejdsrettens dom af 29. juni 1989 i sag nr. 88.428, Landsorganisationen i Danmark for Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening for Industrifagene for Scanglas A/S, Arbejdsretligt Tidsskrift 1988 s. 112, fastslået, at den ikke omfattede arbejdere, der fast arbejdede på samme hold, selv om holdene afløste hinanden. De fleste hold på virksomheden var aflønnet efter overenskomstområdets forskudttidsregler. Enkelte hold var blevet aflønnet efter Holddriftsaftalen, men en lokalaftale herom var blevet opsagt. Arbejdsretten udtalte:

”Medarbejderne på den indklagede virksomhed skifter ikke periodisk arbejdstid og påføres derfor ikke den hermed forbundne ulempe. De er derfor ikke omfattet af Hovedorganisationernes Holddriftsaftale. Da en lokalaftale om – uanset Hovedorganisationernes Holddriftsaftales uanvendelighed i dette tilfælde – i et vist omfang at anvende Holddriftsaftalen kan opsiges med et passende varsel, har den den 21. marts 1988 skete opsigelse ikke været overenskomststridig. Indklagedes påstand om frifindelse tages derfor til følge.”

3.3. Fagretlig praksis

På Industriens område er det i faglig voldgiftspraksis fastslået, at der efter forskudtidsregler affattet som 2020-Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 21, stk. 1, kan etableres holddrift med faste hold. Det er endvidere fastslået, at en regel med overskriften skifteholdsarbejde affattet som 2020-Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 22, stk. 1, alene med den forskel, at der i stedet for ”Holddriftsarbejde” er anvendt udtrykket ”Skifteholdsarbejde”, forudsætter, at der er tale om periodisk skiftende arbejdstider – såkaldt ”rullende” skifte.

Der henvises til kendelse af 8. august 2000 i en sag mellem CO-industri for SiD mod DI for Danpo A/S, hvor opmanden (undertegnede) bl.a. udtalte, *at* det ”indgår således i definitionen af skifteholdsarbejde, at der er tale om periodisk skiftende arbejdstider – såkaldt ”rullende” skifte”, *og at* ordlyden i bestemmelsen om forskudt tid giver en arbejdsgiver adgang til at forskyde den normale arbejdstid – en adgang, der ikke er begrænset til alene at angå enkelte medarbejdere og heller ikke begrænset til alene at angå en forskydning, som går ind over, men ikke helt ud over den normale arbejdstid.

Der henvises endvidere til kendelse af 29. december 2000 i en sag mellem CO-i for SiD mod DI for Vestlax Hirtshals A/S, hvor opmanden (undertegnede) bl.a. udtalte, at bestemmelsen om forskudt arbejdstid ”skal forstås i overensstemmelse med ordlyden, således at der i medfør af den kan etableres holddrift med faste, forskudte arbejdstider for et eller flere hold, hvorved bemærkes, at det må anses at indgå i overenskomstens definition af skifteholdsarbejde, at der er tale om periodisk skiftende arbejdstider, uanset adgangen til ved lokalaftale at etablere skifteholdsarbejde med faste hold på alle skift”.

På byggeriets område er der i kendelse af 10. juli 2019 i faglig voldgift 2018.0119 i en sag mellem 3F/BJMF mod Dansk Byggeri for Adecco A/S (opmænd: undertegnede, Poul Søgaard

og Jytte Scharling) truffet afgørelse om bestemmelsen om forskudt arbejdstid i Jord- og betonoverenskomsten, som er enslydende med Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Opmændene udtaler bl.a., at ”Overenskomstens § 18 om forskudt arbejdstid skal forstås som en adgang til at forskyde den normale daglige arbejdstid, således at den helt eller delvis lægges uden for tidsrummet mellem kl. 6 og kl. 18 på ugens 5 første dage”, og at ”Bestemmelsen ikke giver mulighed for forskudt arbejdstid på rul, f.eks. med arbejde efter en turnus med dagarbejde den ene uge, aftenarbejde den næste”. I begrundelsen herfor udtaler opmændene bl.a.:

”§ 18 angår forskudt arbejdstid, hvilket sprogligt må forstås som en forskydning af den normale arbejdstid ..., dvs. en adgang til at forskyde den normale arbejdstid, således at den helt eller delvist lægges uden for tidsrummet kl. 6 – 18 på ugens fem første dage. ... Efter en naturlig sproglig forståelse indebærer en forskydning af den normale arbejdstid, at den forskudte arbejdstid – ligesom den normale arbejdstid – gælder indtil videre eller til et angivet tidspunkt. En arbejdsplan, hvorefter der f.eks. arbejdes på henholdsvis daghold (normal arbejdstid) og aftenhold (forskudt arbejdstid) hver anden uge, falder således uden for, hvad § 18 efter ordlyden giver mulighed for.

En forståelse i overensstemmelse med ordlyden understøttes af, at der i Overenskomstens § 19 er særlige regler for holddriftsarbejde. Holddriftsarbejde er i bestemmelsen defineret som arbejde på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan, hvilket omfatter arbejde på daghold den ene uge, aftenhold den næste efter en forud aftalt arbejdsplan. For holddriftsarbejde er der særlige beskyttelsesregler, bl.a. en regel om, at den normale ugentlige arbejdstid kun er 37 timer på 1. skift, på 2. og 3. skift er den 34 timer, og en regel om, at adgangen til at etablere overarbejde er begrænset til 5 timer pr. uge på alle tre hold, mens den almindelige begrænsning i § 16, stk. 2, er indtil 8 timer pr. uge, jf. § 19, stk. 4. Disse beskyttelsesregler finder ikke anvendelse på omlægning af arbejdstiden til forskudt tid efter § 18. Dette taler afgørende mod en forståelse af § 18 om forskudt arbejdstid, hvorefter den skulle kunne anvendes til forskudt arbejdstid på rul, f.eks. arbejde på henholdsvis dag- og aftenhold hver anden uge.

Der er ikke i faglig voldgiftspraksis på byggeriets område belæg for en forståelse af forskudt tid, hvorefter der er mulighed for forskudt arbejdstid på rul. ...”

I den arbejdsretlige teori sonder Ole Hasselbalch i Den danske arbejdsret, bind II, Ansættelsesretten (2009), mellem arbejde på forskudt tid (i afsnit 4.2.5 s. 1546) og arbejde på skiftehold (i afsnit 4.2.6 s. 1548). Arbejde på forskudt tid opdeles i ”Almindelig forskudt tid” (s. 1546) og ”Holddrift” (s. 1547). Om ”Holddrift” hedder det:

”Undertiden har arbejde på forskudt tid karakter af holddriftsarbejde, hvorved normalt forstås arbejde, hvor to eller flere arbejdshold gennem døgnet afløser hinanden ved det samme arbejde i en regelmæssig turnus og tæt tilknytning til hinanden. Holdene kan evt. overlape hinanden eller ligge med et vist kortere mellemrum. Evt. arbejdes der ligefrem i kontinuerlig drift. Såfremt der er tale om periodisk skiftende arbejdstider, tales normalt om skiftehold (jf. nedenfor under 4.2.6).

Formålet med en sådan arbejdsordning kan f.eks. være at opnå bedre udnyttelse af produktionsapparatet. Arbejde i regelmæssig holddrift adskiller sig ikke fra andet forskudtidsarbejde på anden måde end gennem arbejdsformens systematiske og omfattende karakter. ...”

3.4. Parternes hovedsynspunkter

3.4.1. Klager har navnlig anført, at det arbejde, de tre medarbejdere har udført, er holddriftsarbejde, eftersom holdene afløste hinanden. Arbejdet er omfattet af Overenskomstens § 22 om holddriftsarbejde, ikke af reglerne om forskudt tid i § 21. De særlige beskyttelsesregler vedrørende den normale arbejdstid og overarbejde for medarbejdere, som udfører holddriftsarbejde, kan ikke omgås ved at henføre arbejdet under bestemmelsen om forskudt tid. Praksis fra andre overenskomstområder er uden betydning for forståelsen af Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Det har formodningen mod sig, at et stykke arbejde kan omfattes af såvel bestemmelsen om forskudt tid som bestemmelsen om holddriftsarbejde med forskellige regler om arbejdstid og aflønning, og at arbejdsgiveren skulle kunne vælge, hvilken af bestemmelserne arbejdet skal henføres til. Indklagede har tidligere ageret i fagretlige sager i overensstemmelse med klagers forståelse af overenskomsten.

3.4.2. Indklagede har navnlig anført, at arbejde på forskudt tid skal forstås i overensstemmelse med ordlyden af bestemmelsen, hvorefter den muliggør arbejde på faste hold med forskudte arbejdstider, som afløser hinanden. Arbejde på forskudt tid adskiller sig fra holddriftsarbejde ved, at holddriftsarbejde forudsætter periodisk skiftende arbejdstider for medarbejderne. Holddriftsarbejde er efter formuleringen af bestemmelsen derom definatorisk skifteholdsarbejde, jf. § 22, stk. 1, 1. pkt., også selv om der er mulighed for ved lokal enighed at etablere holddriftsarbejde på faste hold, jf. § 22, stk. 1, 2. pkt. I den konkrete sag havde ingen af medarbejderne periodisk skiftende arbejdstider, de tre medarbejderne havde faste arbejdstider, den ene arbejdede efter reglerne om normal arbejdstid i overenskomstens § 9 (6-14) og de to andre efter reglerne om forskudt arbejdstid (henholdsvis 14-22 og 22-6). Den foreliggende fagretlige praksis er klart relevant for afgørelsen, eftersom den angår

overenskomstbestemmelser med samme ordlyd. Der er ikke af indklagede i forbindelse med behandlingen af fagretlige sager givet udtryk for nogen anden forståelse end en forståelse i overensstemmelse med ordlyden.

3.5. Opmandens bedømmelse

Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 21 om forskudt arbejdstid giver adgang til at forskyde den normale daglige arbejdstid, således at den helt eller delvis lægges uden for tidsrummet mellem kl. 6 og kl. 18 på ugens 5 første dage. Denne adgang er efter ordlyden ikke begrænset til alene at angå enkelte medarbejdere, men omfatter udtrykkeligt, jf. ordlyden af § 21, stk. 5, ”arbejde på forskudt hold”. Efter ordlyden er der således adgang til at etablere holddrift med faste, forskudte arbejdstider for et eller flere hold, uanset om de afløser hinanden eller ej.

En forståelse i overensstemmelse med ordlyden medfører ikke, at det samme tidsforskudte arbejde på hold af arbejdsgiver kan henføres under overenskomstens § 22 om holddriftsarbejde. Det følger nemlig både af ordlyden af § 22, stk. 1, 1. pkt., og bestemmelsens historik, at holddriftsarbejde i overenskomstens forstand er skifteholdsarbejde med periodisk skiftende arbejdstider for medarbejderne. Dette ændres ikke af, men må anses for forudsat i § 22, stk. 1, 2. pkt., hvorefter der, såfremt der er enighed derom, kan arbejdes på faste hold på alle 3 skift.

Der er ikke i det, som er oplyst om bestemmelsernes baggrund og praktisering, fremkommet holdepunkter for en anden forståelse end den, som følger af ordlyden. Navnlig ses der ikke som hævdet af klager at være støtte i praksis i forbindelse med håndteringen af fagretlige sager for en anden fælles forståelse mellem overenskomstparterne.

På denne baggrund skal bestemmelserne forstås som anført i overensstemmelse med deres ordlyd.

Der er ikke efter bevisførelsen grundlag for at fastslå, at der skulle være indgået en aftale om anvendelse af reglerne om holddriftsarbejde i henhold til overenskomstens § 22, stk. 1, 2. pkt.

Ved kendelse i sagen ville indklagede derfor blive frifundet.

Børge Dahl