

**Kendelse af 15. april 2026**  
**i**  
**faglig voldgiftssag FV2025-960:**

**Fagligt Fælles Forbund**  
*(forhandlingssekretær Michael Severinsen)*

**mod**

**Dansk Industri Overenskomst III**  
**for**  
**CIPA Denmark ApS**  
Rådhuspladsen 16, kl.  
1550 København V  
CVR-nr. 35 04 10 95  
*(advokat Mathias Staugaard Nielsen)*

## Indhold

1. Uoverensstemmelsen s. 3
2. Sagens behandling ved faglig voldgift s. 3
3. Påstande s. 3
4. Opgørelsen af beløbet i klagers påstand s. 4
5. Opgørelsen af beløbet i indklagedes påstand s. 10
6. Overenskomstgrundlaget s. 10
  - 6.1. Materielle bestemmelser i Overenskomsten om løn m.v. s. 10
  - 6.2. Processuelle sagsoplysningsbestemmelser i Overenskomsten s. 13
7. Arbejdstidsaftaler s. 14
8. Sagsforløb og sagsmateriale s. 20
9. Forklaringer s. 21
10. Arbejdstidsaftalerne, indhold og vedtagelse:  
parternes synspunkter og opmandens bedømmelse s. 27
  - 10.1. Problemstillingen s. 27
  - 10.2. Parternes synspunkter s. 28
    - 10.2.1. Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid – dens indhold m.v. s. 28
    - 10.2.2. Aftalerne om arbejde på forskudt tid – deres indhold s. 30
  - 10.3. Opmandens bedømmelse s. 31
11. Arbejdstidsaftalerne og arbejdets faktiske udførelse s. 34
12. Udestående spørgsmål s. 35
13. Opmandens samlede konklusion s. 35

## 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om den indklagede virksomhed, CIPA Denmark ApS (CIPA), har opnået en besparelse på ca. 34 mio. kr. ved underbetaling af ca. 350 udenlandske medarbejdere, som virksomheden har haft ansat i perioden 20. februar 2023 – 31. juli 2024 til udførelse af arbejde ved opførelsen af den nye Storstrømsbro. Hovedspørgsmålet er, om de arbejdstidsaftaler, som virksomheden har lagt til grund for betalingen af løn, skal anses for stridende mod Bygge- og Anlægsoverenskomsten indgået mellem Fagligt Fælles Forbund (3F) og Dansk Industri Overenskomst III (DI), og hvad konsekvensen heraf i givet fald skal være.

## 2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 16. januar 2026 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær André Breindahl og konsulent Lars Dahl, begge 3F, chefkonsulent, advokat Elisabeth la Cour og teamleder Søren Høgsberg Handberg, begge DI.

Under forhandlingen blev der afgivet forklaring af:

- A, arbejdet som CIPA-ansat Stilling 1 på Storstrømsbro-projektet,
- B, arbejdet som CIPA-ansat Stilling 1 på Storstrømsbro-projektet,
- C, arbejdet som CIPA-ansat ”Stilling 2” på Storstrømsbro-projektet,
- D, Stilling 3, CIPA Denmark,
- E, Stilling 4, CIPA Denmark,
- F, Stilling 5, CIPA Denmark.

C afgav forklaring digitalt. Hans identitet blev bekræftet af CIPA's medarbejdere.

## 3. Påstande

**Klager, Fagligt Fælles Forbund**, har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, **CIPA Denmark ApS**, til Fagligt Fælles Forbund skal betale 34.284.903,18 kr., subsidiært et af voldgiftsretten fastsat beløb, alt med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indgivelse, til betaling sker.

**Indklagede** har påstået frifindelse mod betaling af samlet 58.972,74 kr., subsidiært mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

#### 4. Opgørelsen af beløbet i klagers påstand

Sagen er indbragt for faglig voldgift, idet klager er af den opfattelse, at den indklagede virksomhed har underbetalt sine medarbejdere. Påstandsbeløbet omfatter krav om efterbetaling af 751.863,74 kr. til fire medlemmer og krav om betaling af 33.533.039,44 kr. svarende til, hvad klager hævder, at virksomheden har sparet ved ikke at betale de uorganiserede medarbejdere, hvad virksomheden efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten som minimum skulle have betalt.

Om opgørelsen af kravene hedder det i klageskriftet:

”Det principale krav er opgjort for perioden fra den 20. februar 2023 til og med den 31. juli 2024. Der har i denne periode været ansat i alt 354 af indklagede virksomheds medarbejdere. Indklagede virksomheds medarbejdere har i alt præsteret omtrent 2.766 mandemåneder på pladsen i 2023 og 2024 jf. **Bilag F**.

Det er i opgørelsen lagt til grund, at de fremlagte aftaler er i strid med overenskomstens bestemmelser og derfor skal tilsidesættes. ...

Kravet går på denne baggrund ud på manglende overtidsbetaling grundet manglen på arbejdstidsaftale, samt heraf afregnede overenskomstmæssige tillæg i form af feriegodtgørelse, særlig lønopsparing (tidl. SH-/FF-godtgørelse) og pensionsbidrag.

Kravs opgørelserne for Klagers **medlemmer** er udarbejdet individuelt på baggrund af de fremkomne oplysninger.

Udgangspunktet for beregningerne er at den daglige arbejdstid i virksomheden påbegyndes kl. 07.00, og med en times pause ville en normal arbejdsdag afsluttes kl. 15.24, med 7, 4 timers arbejde.

Hvis det af ugesedler fremgår at ”pausetiden” har været kortere, reduceres sluttidspunktet tilsvarende. Ved en halv times pause, vil arbejdsdagen dermed være afsluttet kl. 14.54.

#### A

A har i perioden arbejdet primært med mødetid kl. 14.30-23.00 inklusive en halv times pause i alt 8 timers arbejde i hverdage. Om lørdagen har A været tilsagt arbejde med start kl. 10.30. ...

Det er lagt til grund, at, såfremt arbejdsdagen for A var påbegyndt kl. 07.00, ville han have afholdt en times pause.

Der er for A derfor beregnet 0,9 times normal arbejdstid, ved påbegyndelse af arbejde kl. 14.30.

Derefter er der beregnet jf. § 20 stk. 1 for de efterfølgende 3 timer, og jf. § 20 stk. 2 for de resterende timer. Der er tillagt en betalt pause jf. § 18 stk. 4.

Tillæg ved overarbejdet jf. § 20 stk. 3, også selvom virksomheden i flere tilfælde udelukkende har udbetalt jf. stk. 2, for alle timer.

For arbejde på arbejdsfrie hverdage herunder lørdage, hvor A har påbegyndt arbejde kl. 10.30, har Klager beregnet efter § 20 stk. 2. Der er tastet timeantallet fra hans kalender, og tillagt en halv times pause, så der for lørdage kræves betaling for i alt 5 timer.

I maj 2024, ændres As arbejdstid, så han i en periode møder kl. 06.00. For denne periode beregnes 1 times overarbejde fra kl. 06.00-07.00, og herefter 6,4 timers almindeligt arbejde. For evt. overskydende timer beregnes jf. § 20 stk. 1-3. Efter en kort periode ændres arbejdstiden til mødetid kl. 07.00.

Lønkravet er tillagt de overenskomst-mæssige tillæg, og følger dermed fagretlig praksis.

Ud fra ovenstående forklaring udgør kravet for:

Løn og overtid	kr.	195.993,41
Feriegodtgørelse	kr.	23.709,20
Særlig lønopsparing	kr.	30.623,56
Pension	kr.	31.363,03
I alt	<u>kr.</u>	<u>281.689,20</u>

Bilag for medlemmet fremlægges i datapakke som **Bilag H**. Heri fremlægges den principale opgørelse, lønsedler og medlemmets kalenderoptegnelser.

## **G**

Blev ansat 4. september 2023, og har arbejdet efter aftalen der er fremlagt i **Bilag D side 11-13**, 14.30-23.00 i hverdage og fra kl. 11.00-16.00 om lørdagen. ...

Klager har på samme måde som ved A lagt til grund, at havde G arbejdet efter de normale mødetider, ville hans arbejdsdag være afsluttet kl. 15.24.

De af virksomheden fremsendte ugesedler, er lagt til grund for timernes placering.

Klager har derefter beregnet 0,9 timer som normal arbejdstid.

Derefter er der beregnet jf. § 20 stk. 1 for de efterfølgende 3 timer, og jf. § 20 stk. 2 for de resterende timer. Der er tillagt en betalt pause jf. § 18 stk. 4.

Klager har beregnet på denne måde, til trods for at indklagede i mange tilfælde har afregnet med tillæg af 100% for alle overarbejdstimer.

For arbejde på arbejdsfrie hverdage, herunder lørdage, hvor G har påbegyndt arbejde kl. 11.00, har Klager beregnet efter § 20 stk. 2. Der er tæstet timerne fra ugesedlerne, og tillagt en halv times pause, så der for lørdage kræves betaling for i alt 5,5 timer.

Løn og overtid	kr.	117.440,13
Feriegodtgørelse	kr.	16.320,34
Særlig lønopsparing	kr.	31.323,15
Pension	kr.	17.893,30
Netto-træk	kr.	1.000,00
I alt	kr.	<u>183.976,93</u>

Bilag for medlemmet fremlægges i datapakke som **Bilag H1**. Heri fremlægges ansættelsesbevis, ugesedler, lønsedler og den principale opgørelse.

## **B**

Blev ansat 30. maj 2023, og har arbejdet efter aftalen der er fremlagt i **Bilag D side 11-13**, 14.30-23.00 i hverdage og fra kl. 11.00-16.00 om lørdagen. ...

Klager har på samme måde som ved A lagt til grund, at havde B arbejdet efter de normale mødetider, ville hans arbejdsdag være afsluttet kl. 15.24.

Til grund for timernes placering, er lagt de af virksomheden fremsendte ugesedler.

Klager har derefter beregnet 0,9 timer som normal arbejdstid. Fra 2. oktober 2023, ændres mødetiden til 15.00-23.30. her har Klager reduceret den normale arbejdstid til 0,4 timer og herefter beregnet overtid, som nedennævnt.

Derefter er der beregnet jf. § 20 stk. 1 for de efterfølgende 3 timer, og jf. § 20 stk. 2 for de resterende timer. Der er tillagt en betalt pause jf. § 18 stk. 4.

Klager har beregnet på denne måde, til trods for at Indklagede i mange tilfælde har afregnet med tillæg af 100% for alle overarbejdstimer.

For arbejde på arbejdsfrie hverdage herunder lørdage, hvor B har påbegyndt arbejde kl. 11.00, har Klager beregnet efter § 20 stk. 2. Der er tæstet timerne fra ugesedlerne, og tillagt en halv times pause, så der for lørdage kræves betaling for i alt 5,5 timer.

Fra 24. januar 2024 til den 3. februar arbejdes 11 dage i træk.

Løn og overtid	kr.	103.152,85
Feriegodtgørelse	kr.	36.125,64
Særlig lønopsparing	kr.	18.700,07
Pension	kr.	15.911,77
I alt	kr.	<u>173.890,33</u>

Bilag for medlemmet fremlægges i datapakke som **Bilag H2**. Heri fremlægges ansættelsesbevis, ugesedler, lønsedler og den principale opgørelse.

I alt for medlemmerne

Der foreligger således i alt medlemskrav på kr. 639.556,45

Opgørelse fremlægges i **Bilag J**.

De uorganiserede

Klager har foretaget individuelle beregninger på i alt 22 uorganiserede medarbejdere, som virksomheden har fremsendt dokumentation for.

Samme principper, som for medlemmerne er lagt til grund. Dog med den undtagelse at hvis medarbejderne har påbegyndt arbejdet kl. 06.00, så er det lagt til grund at den normale daglige arbejdstid ved beregning af overtid om lørdagen jf. § 20 stk. 4, tager sit udgangspunkt i kl. 06.00, og at der dermed kræves tillæg med 50% på de første 3 timer, og herefter tillæg med 100% fra kl. 09.00.

De individuelle lønkrav afspejler faktisk udbetalt løn og er tillagt overenskomstmæssige tillæg i overensstemmelse med fagretlig praksis for uorganiserede medarbejdere.

De individuelle beregninger fremlægges i **Bilag K-K21**, hvor hver af datapakkerne for de enkelte medarbejdere, indeholder den dokumentation indklagede har fremsendt under den fagretlige behandling.

Det samlede krav for de uorganiserede er opstået på i alt 132,5 måneder på baggrund af den fremsendte dokumentation, og fremgår af **Bilag L**. Samlet er den månedlige besparelse kr. 12.662,85.

Med udgangspunkt i **Bilag F**, har Klager herefter foretaget ekstrapolation af den gennemsnitlige månedlige besparelse ud på 2.733 måneder, som er det antal måneder besparelsen afspejler, når Klagers medlemmers 33 måneder er fratrukket.

Kravet for de uorganiserede lyder i alt på som følger:

Løn og overtid	kr.	22.966.172,28
Feriegodtgørelse	kr.	4.943.098,72
Særlig lønopsparing	kr.	3.568.936,01
Pension	kr.	2.529.560,64
Netto-træk	kr.	599.800,86
I alt	kr.	<u>34.607.568,53</u>

I replikken er der foretaget en ændring i opgørelsen som følge af, at 3F er kommet i kontakt med medlemmet C. Om beløbsopgørelsen hedder det i replikken:

”Ændringen sker på baggrund af, at det nu er lykkedes at få kontakt til medlemmet C, som også vil afgive vidneforklaring. Derfor ændres hans beregning, så der også kræves medarbejderandelen i pension. For nemheds skyld, forbliver hans dokumentpakke i **Bilag K**, men hans krav flyttes til ”Nyt Bilag J til Replik”.

Opgørelserne fremlagt i **Bilag J** og **Bilag L**, tilpasses beløbsmæssigt, og fremlægges som **Nyt Bilag J til Replik** og **Nyt Bilag L til Replik**.

...

### C

C er ansat pr. 14. september 2023, som Stilling 2, til en timeløn på 145 kr.

Han har arbejdet med start kl. 14.30 på hverdage og kl. 11.00 på arbejdsfrie hverdage.

Til grund for timernes placering, er lagt de af virksomheden fremsendte ugesedler.

Af lønsedlerne fremgår betaling for ”forskudt tid”.

Der er ikke fremlagt nogen aftale om tiltrædelse af en evt. arbejdstidsaftale.

...

Det er lagt til grund at den normale arbejdstid ville have været fra kl. 07.00-15.24 på hverdage.

Klager har derefter beregnet 0,9 timer som normal arbejdstid på hverdage, og herefter beregnet overtid jf. § 20 stk. 1 for de efterfølgende 3 timer, og jf. § 20 stk. 2 for de resterende timer. Der er tillagt en betalt pause jf. § 18 stk. 4.

Klager har beregnet på denne måde, til trods for at Indklagede i mange tilfælde har afregnet med tillæg af 100% for alle overarbejdstimer.

For arbejde på arbejdsfrie hverdage herunder lørdage, hvor C har påbegyndt arbejde kl. 11.00, har Klager beregnet efter § 20 stk. 2. Der er tastet timerne fra ugesedlerne, og tillagt en halv times pause, så der for lørdage kræves betaling for i alt 5,5 timer.

Klager modregnet alle beløb, der fremgår af lønsedlerne, som værende betalt.

Løn og overtid	kr.	69.012,14
Feriegodtgørelse	kr.	18.847,90
Særlig lønopsparing	kr.	13.929,32
Pension	kr.	10.517,93
I alt	kr.	<u>112.307,28</u>

Bilag for C er fremlagt i datapakke som **Bilag K Replik**. Heri fremlægges siderne 34, 36, 39 og 40 af det oprindelige Bilag K, hvor de tilsvarende sider kan udskiftes med de med replikken fremlagte.

#### I alt for medlemmerne

Der foreligger således i alt medlemskrav på kr. 751.863,74

Opgørelse fremlægges i **Bilag J**.

#### De uorganiserede

Besparselsen er som nævnt ændret beløbsmæssigt ved at medlemmet C er fjernet fra besparelsen og overgået til medlemsopgørelsen.

Det samlede krav for de uorganiserede er herefter opstået på i alt 127,5 måneder på baggrund af den fremsendte dokumentation, og fremgår af **Bilag L**. Samlet er den månedlige besparelse kr. 12.292,17.

Med udgangspunkt i **Bilag F**, har Klager herefter foretaget ekstrapolation af den gennemsnitlige månedlige besparelse ud på 2.728 måneder, som er det antal måneder besparelsen afspejler, når Klagers medlemmers 38 måneder er fratrukket.

Kravet for de uorganiserede lyder i alt på som følger:

Løn og overtid	kr.	22.346.553,21
Feriegodtgørelse	kr.	4.724.276,58
Særlig lønopsparing	kr.	3.404.076,07
Pension	kr.	2.435.951,45
Netto-træk	kr.	622.182,13
I alt	kr.	<u>33.533.039,44</u>

## 5. Opgørelsen af beløbet i indklagedes påstand

Indklagede har i duplikken nærmere redegjort for forholdene i en periode, hvor 78 af virksomhedens medarbejdere ifølge virksomheden arbejdede under en arbejdstidsaftale om varierende ugentlig arbejdstid. Ved en fejl blev der ved tilrettelæggelsen af arbejdet og beregning af lønnen ikke taget højde for, at der i normperioden var nogle helligdage og en arbejdsfri hverdag. Indklagede har foretaget en kontrolberegning, som viser, at der som følge af fejlen i alt er betalt 58.972,74 kr. (løn plus sociale tillæg) for lidt, jf. nærmere nedenfor i afsnit 10.2.1.

## 6. Overenskomstgrundlaget

### 6.1. Materielle bestemmelser i Overenskomsten om løn mv.

Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2023 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 ugens 5 første dage.

...

##### § 9. Den daglige arbejdstid

###### Daglig arbejdstid

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

###### Fastlæggelse af daglig arbejdstid

2. Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres.

...

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

#### *§ 11 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing*

1. Der er ud over det anførte i § 8 lokalt adgang til skriftligt at aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer, mod at de overskydende timer afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 3 måneder fra optjeningsperioden.

Der kan ikke samtidig arbejdes over i henhold til § 18, stk. 2, 1. afsnit.

2. En sådan aftale giver ikke anledning til udbetaling af overarbejdstillæg.

3. Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratræden fra virksomheden.

...

### **Kapitel 5 Overarbejde, forskudt tid, holddrift**

#### *§ 18 Overarbejde*

##### *Udførelse af overarbejde*

1. Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.

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

Herudover har virksomhederne i henhold til stk. 1 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

##### *Opgørelse af overarbejde*

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet 1/2 times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør.

Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

##### *Natarbejde*

4. Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse med 1/2 times spisetid hver 4. time.

...

### *§ 20 Overarbejds-, 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 %  
Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
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 procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. § 23.

#### *Arbejdsfrie hverdage*

4. Ved arbejde på arbejdsfrie hverdage regnes overarbejde fra normal arbejdstids begyndelse.

#### *Fradrag for spisetider*

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

### *§ 21 Forskudt arbejdstid*

1. Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00- 18.00.

Der må her henvises til bestemmelserne i § 9 vedr. varsling af normal arbejdstid.

#### *Varsling til forskudt arbejdstid*

2. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

#### *Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid*

3. Når en medarbejder på virksomhedens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid ud over en uge, betales medarbejderen med overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

#### *Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid*

4. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 2 og 3, er opfyldte.

5. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2023 indgår, følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 ..... 28,15 kr.

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 ..... 48,40 kr.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen ..... 58,75 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2024 indgår, ændres satserne til følgende: ...

#### *Overarbejde ved forskudt arbejdstid*

6. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde - foruden ovennævnte tillæg - de i overenskomsten fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstids ophør.

#### *§ 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.

...

#### *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.

...”

## **6.2. Processuelle sagsoplysningsbestemmelser i Overenskomsten**

Der er i Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 91 bestemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold. Ifølge § 91, stk. 1, er formålet med disse bestemmelser at sikre, at arbejde omfattet af Overenskomsten foregår på dennes vilkår. Såfremt 3F påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at Overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, skal der på begæring af 3F afholdes ”et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne”, jf. § 91, stk. 6 og 7.

Om organisationsmødet er det bestemt, jf. § 91, stk. 7, at ud over overenskomstparterne, 3F og DI, skal hvervgiver på arbejdet og den udførende underentreprenør deltage, og mødet skal afholdes inden 48 timer, medmindre andet aftales. På mødet (et såkaldt 48 timers-møde) skal alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges, og det påhviler entreprenøren på mødet ”at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes”, jf. § 91, stk. 8.

Opnås der ikke på organisationsmødet enighed om, at Overenskomsten overholdes, kan spørgsmålet videreføres til afgørelse ved faglig voldgift, jf. § 91, 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”.

Overenskomstparterne har i et Protokollat af 17. august 2022 om forståelsen af disse bestemmelser om oplysningspligt og bevis præciseret, at i tilfælde, hvor virksomheden ikke har fremlagt ”alle relevante baggrundsoplysninger” på organisationsmødet eller efterfølgende, og sagen bliver videreført til faglig voldgift, skal virksomheden fremlægge de nævnte relevante baggrundsoplysninger for den faglige voldgiftsret. Undlader virksomheden at opfylde denne oplysningspligt under behandlingen af sagen ved faglig voldgift, kommer tvivl om faktum, som kunne have været undgået ved virksomhedens fremlæggelse af ”alle relevante baggrundsoplysninger”, virksomheden til skade i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler om processuel skadevirkning og bevis.

## **7. Arbejdstidsaftaler**

Sagen angår som nævnt perioden 20. februar 2023-31. juli 2024. Virksomheden har udarbejdet en oversigt over de arbejdstidsaftaler, der har været gældende i 2023 og 2024 (sagens bilag 5). Det fremgår heraf, at CIPA var beskæftiget med forskellige opgaver, som udførtes efter forskellige planer:

### **Onshore – B3 Building 3 and Surroundings**

23. januar-22. april 2023 arbejdede medarbejderne efter aftale om 3 holds-skift.

24. april-28. juli 2023 og 29. juli-28. oktober 2023 aftale om ”staggered hours / 45 hours” med 100% tillæg for alt overarbejde.

30. oktober 2023-23. maj 2024 aftale om ”staggered hours / 45 hours” med tillæg for overarbejde efter Overenskomsten.

### **Offshore – Piers**

20. februar-21. maj 2023 ”48h: variable weekly working time + overtime”

22. maj 2023-23. maj 2024 “staggered hours/45 hours”, tillæg for overarbejde efter Overenskomsten.

### **Offshore Pylon 1C**

20. februar 2023-21. maj 2023 ”48h: variable weekly working time + overtime”

22. maj 2023-22. juli 2023 “staggered hours/45 hours”, tillæg for overarbejde efter Overenskomsten.

De nævnte aftaler er alle indgået mellem virksomheden og dennes tillidsrepræsentant på Bygge- og Anlægsoverenskomstens område, A, som i aftalerne er angivet som ”Parter”.

Aftalen, som er benævnt ”48h: variable weekly working time + overtime” og anvendt på de to offshore-opgaver, er indgået den 16. februar 2023. Det hedder i aftalen:

**”Lokalaftale på Bygge- og Anlægsoverenskomst 2020 om varierende ugentlig arbejdstid § 10, indeholdende forskudt arbejdstid § 21 og overarbejde § 18 stk. 2**

...

#### **Parter**

...

#### **1. Aftalt periode**

1.1. Aftalen er gældende fra d. 20. februar 2023, og løber indtil en af parterne opsiges lokalaftalen, jf. pkt. 8. Opsigelse af lokalaftalen. Efter de første 13 uger

(21. maj 2023) evalueres aftalen og eventuelle ændringer indføres i aftalen ved lokal enighed.

## **2. Varierende ugentlig arbejdstid**

2.1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer/uge over en periode på maksimalt 12 måneder. Arbejdstiden bliver tilrettelagt i arbejdstidsplaner.

2.2. Den normale arbejdstid placeres fra kl. 7:00 – 15:30 eller fra kl. 16:00 – 00:30 mandag til fredag. Der afholdes ½ times frokost. For den del af arbejdstiden, der er placeret i tidsrummet 18 – 06 betales tillæg efter § 21, forskudt arbejdstid. Arbejdstiden kan ændres med de i Overenskomsten gældende varsler.

2.3. Der betales med tillæg efter § 20, stk. 2, for den tid, der måtte ligge ud over den ugentlige effektive arbejdstid per uge på 37 timer. Se eventuelt pkt. 4.1.

2.4. Det er lokalt aftalt, at i tillæg til den varierende ugentlige arbejdstid, kan virksomheden etablere 8 timers overarbejde pr. uge, jf. Overenskomstens § 18, stk. 2. I så fald placeres overarbejdet om lørdagen og det er aftalt, at der ydes tillæg efter § 20, stk. 2, for samtlige af de 8 overarbejdstimer.

## **3. Slettet**

## **4. Betaling**

4.1. Der foretages ikke lønudjævning. Løn udbetales derfor for det faktiske antal arbejdede timer i den pågældende lønperiode på nær tillæg for de overskydende timer, der betales i (afspadseringsperioden) afviklingsperioden.

## **5. Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage**

5.1. Når søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage og feriedage falder i en arbejdsuge betales præsterede arbejdstimer, der er placeret på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage med tillæg jf. § 20, stk. 2.

## **6. Til- og fratræden**

6.1. Hvis den enkelte medarbejder til- eller fratræder i den aftalte periode, opgøres arbejdstiden individuelt.

6.2. Det er frivilligt for den enkelte medarbejder, om de vil arbejde på aftalen. Hvis en medarbejder ikke ønsker at arbejde som beskrevet i aftalen, vil vedkommendes arbejdstid blive tilrettelagt efter overenskomstens regler.

## **7. Opsigelse af lokalaftalen**

7.1. Opsigelse af aftalen kan med 3 måneders varsel, dog tidligst til udgangen af 6/12 månedsperiode.”

De medarbejdere, som kom til at arbejde efter planen, underskrev en formular med følgende tekst på engelsk og rumænsk:

"I [navn] will accede to the local agreement between CIPA Denmark ApS CVR 35041095 and the Shop Steward A valid from 20 February 2023.

I confirm by my signature that I voluntary accede the Agreement

\_\_\_\_\_  
Signature"

Der er fremlagt 53 erklæringer underskrevet af medarbejdere den 20. februar 2023. Efterfølgende har der været både løbende afgang og tilgang af medarbejdere med yderligere i alt 24 underskrevne erklæringer.

Virksomheden udarbejdede for perioden 20. februar-21. maj 2023 på 13 uger en samlet oversigt over de medarbejdere, som herefter skulle arbejde offshore efter planen, hvoraf fremgik, at alle skulle arbejde 48 timer om ugen i 12 uger og holde fri i 1 uge, og hvor det var angivet, hvorledes friugen var placeret for hver enkelt. Oversigten er løbende opdateret.

Der blev taget stilling til, hvem der skulle arbejde på morgenhold, og hvem der skulle arbejde på eftermiddaghold. Endvidere blev der for Offshore Piers og Offshore Pylon 1C af virksomheden udarbejdet detaljerede skemaer med "48 HRS. Workweek – Distribution of HRS and Premiums ..." med navnene på de medarbejdere, som skulle arbejde efter timefordelingen på det pågældende skema. Der var sådanne skemaer for "Normal 07:00-15:30" og for "Staggered 15:00-23:30".

Aftalen, som er benævnt "staggered hours/45 hours", er indgået den 17. maj 2023 og anvendt på de to offshore-opgaver:

**"Local Agreement on Building and Construction Agreement 2023 on Overtime § 18 Section 2, including Advanced Working Time § 21**

...

**Parties**

...

## 1. AGREED PERIOD

1.1. The agreement is valid from 22 May 2023, and runs until one of the parties terminates the local agreement, cf. 5. Termination of the local agreement. After the first 13 weeks (20 August 2023), the agreement will be evaluated and any changes introduced into the agreement by local agreement.

## 2. WORKING HOURS

2.1. The normal working hours are placed between 6:00 – 17:00 Monday to Friday or between 14:00 – 02:00 Monday to Thursday and 14:00 – 24:00 on Friday. A ½ hours lunch break is held. For the part of the working time that is placed in the time period 18 – 06, a supplement is paid according to § 21, staggered working hours. The working hours can be changed with the notices applicable in the collective agreement. The working hours are arranged in working time schedules from which the specific meeting time appear.

2.2. Overtime is paid with a supplement according to § 20.

2.3. It is locally agreed that in addition to the weekly working hours, the company can establish 8 hours of overtime per week, cf. the agreement's § 18, subsection 2. In that case, the overtime will be placed on Saturdays with 5 hours and 3 hours spread over the first 5 days of the week.

2.4. When the overtime includes more than one hour per day, the employee must make a ½ hour break immediately after the end of normal working hours. This break is paid for by company.

## 3. APPLICABLE HOLIDAYS AND AGREEABLE FRIDAYS

3.1. When public holidays and days off according to the collective agreement fall in a working week, all working hours performed on public holidays and days off according to the collective agreement are paid with supplements cf § 20. Working over these days is voluntary.

## 4. ACCEPTANCE AND RESIGNATION

4.1. It is voluntary for the individual employee whether they want to work on the agreement. If an employee does not wish to work as described in the agreement, their working hours will be arranged according to the rules of the collective agreement.

## 5. TERMINATION OF THE LOCAL AGREEMENT

5.1. The agreement can be terminated with 3 weeks' notice.

## 6. WORKING TIME SCHEDULES

6.1. For teams working in the Pylon 1C:

Morning team:

Monday to Friday: 06:30-15:00, including 0,5h break

Saturday: 06:30-11:30, including 0,5h paid break

Afternoon team:

Monday to Friday: 14:30-23:00, including 0,5h break

Saturday: 11:00-16:00, including 0,5h paid break

6.2. For teams working in the Piers:

Morning team:

Monday to Friday: 07:00-15:30, including 0,5h break

Saturday: 07:00-12:00, including 0,5h paid break

Afternoon team:

Monday to Friday: 15:00-23:30, including 0,5h break

Saturday: 11:30-16:30, including 0,5h paid break”

Medarbejdere, som arbejdede efter aftalen, har løbende kvitteret på oversigter med angivelse af arbejdstiderne:

”Date 31-05-2023

Working time schedule according to the local agreement signed on 17 May 2023 by CIPA DENMARK ApS CVR 35041095 and the Shop Steward A valid from 22 May 2023 to 20 August 2023

**Workers working in the Pylon 1C**

**Afternoon team**

14:30-23:00 Monday to Friday with 30 minutes break at 18:30.

11:00-16:00 Saturday, including 30 minutes paid break.

[her teksten i de sidste tre linjer oversat til rumænsk]

... [skema med to kolonner, den første med maskinskrevne navne på de pågældende medarbejdere, den anden med deres underskrifter] ...”

Om arbejdet på land blev der den 19.april 2023 indgået aftale om ”Works On-shore” mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten for perioden 24. april-28. juli 2023. Ifølge aftalen blev den normale ugentlige arbejdstid for morgenholdet placeret mandag-fredag 06:00-13:54 og for eftermiddagsholdet 14:30-22:24. Samtidig var der ifølge aftalen ”Agreed overtime” for

morgenholdet mandag-fredag 13:54-14:30, lørdag 06:00-11:00 ”including 30 minutes paid break” og for eftermiddagsholdet mandag-fredag 22:24-23:00, lørdag 11:00-16:00. Alle overarbejdstimer skulle betales med tillæg på 100 %.

Der blev den 25. juli 2023 indgået en ny aftale for ”Building 3 and all surrounding areas” med uændrede vilkår. Denne aftale gjaldt indtil den 28. oktober 2023. Medarbejderne fik udleveret ”Working time schedule” med angivelse af, hvilket hold de arbejdede på og dettes arbejdstider og angivelse af ”valid from 29 July to 28 October 2023”. Fra den 30. oktober 2023 gjaldt en aftale indgået den 18. oktober 2023. Vilkårene var uændrede, bortset fra at betalingen nu skulle være som efter Overenskomsten.

## **8. Sagsforløb og sagsmateriale**

3F anmodede i brev af 27. februar 2024 om afholdelse af møde i henhold til Overenskomstens § 91. Den 26. marts 2024 blev der afholdt 48 timers-møde. Opfølgende møde blev afholdt den 28. august og 25. november 2024. Det fremgår af referatet, at 3F var af den opfattelse, at ingen af de fremlagte arbejdstidsaftaler er i overensstemmelse med Overenskomsten, og at det efter 3F’s opfattelse ”aldrig [har] været hensigten at arbejde efter de fremlagte aftaler, men blot et forsøg på at minimere betaling af overtid”.

Sagen er indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 5. november 2025. Skriftvekslingen har omfattet svarskrift af 12. december 2025, replik af 2. januar 2026, duplik af 8. januar 2026, klagers processkrift A af 9. januar 2026, indklagedes processkrift 1 af 14. januar 2026 og klagers processkrift B af 14. januar 2026.

Der er fremlagt et omfattende bilagsmateriale, herunder det, som er omtalt i det foregående: overenskomsttekster, mødereferater mv. fra det forudgående fagretlige forløb, virksomhedens arbejdstidsaftaler mv. (fremlagt af klager) og underskrevne ”accede to”-erklæringer (fremlagt af indklagede).

Det, som navnlig fylder, er det materiale, som klager har fremlagt vedrørende de fire medlemmer og 21 uorganiserede medarbejdere. For hver af de 25 medarbejdere omfatter materialet ansættelsesbevis, ugesedler (for 24 af de 25), lønsedler og de regneark, hvor timerne fra ugesedlerne er tastet ind og fordelt på de forskellige lønpositioner, og hvor det, der mindst

skulle have været betalt, er maskinelt beregnet og fratrukket, hvad der er indtastet som betalt ifølge lønsedlerne, alt således at der for hver enkelt fremkommer det beløb, som 3F anser for at være en underbetaling, som kan indgå i en beregning af et gennemsnit, der kan interpoleres ud på samtlige medarbejdere i perioden.

Med baggrund i klagers oplysninger om C i replikken, har indklagede i duplikken med bilag gennemgået dennes forhold nærmere. C arbejdede onshore på holdet: ”Hold 1, afternoon team”. Han har underskrevet tiltrædelser vedrørende aftalerne om arbejde om forskudt tid. Han har ikke været i rotation og har ikke skiftet gruppe. Hans ugesedler viser, at han i hele perioden har arbejdet 14:30-23:00 mandag-fredag og 11:00-16:00 lørdag. Af et fremlagt skema fremgår, at han efter aftalen, så længe den gav overarbejdstillæg på 100 %, skulle aflønnes således:

- Mandag-fredag, working hours 8,0, pause 18:00-18:30  
Normal hours 7,40, Overtime 100% 0,60, Stag Allow 1 3,50, Stag Allow 2 1,00,
- Lørdag, working hours 4,5, paid break 12:00-12:30  
Overtime 100% 5,00.

Lønsedlerne er i overensstemmelse hermed.

Ugesedlerne for de tre øvrige medlemmer viser tilsvarende, at de har haft faste arbejdstider i hele perioden. Der har været enkelte afvigelser og omlægninger, men det ændrer ikke ved, at det tydeligt fremgår, hvad der har været deres faste arbejdstid, som har været fulgt konsekvent.

## **9. Forklaringer**

**9.1. A** har forklaret bl.a., at han arbejdede for CIPA i hallen som Stilling 1. Han blev medlem af 3F. I oktober 2022 blev han valgt som tillidsrepræsentant og har arbejdet for CIPA lige siden.

Han har som tillidsrepræsentant underskrevet flere arbejdstidsaftaler. Han havde jævnlig kontakt med den lokale 3F-afdeling, og han har løbende drøftet lokalaftalerne med afdelingen. Før han skrev en aftale under, fik han en kopi af teksten, som han tog ned i lokalafdelingen med og talte med dem om. Det var ham, der forhandlede aftalerne med firmaet. Aftalerne er aldrig blevet godkendt af afdelingen, de er heller ikke blevet godkendt af forbundet. Han blev ikke kontaktet af forbundet i den periode. Det var en i afdelingen, der hedder H, han talte med aftalerne om. Han ved ikke, hvad H havde af titel eller funktion. Det var også H, som arrangerede valget af tillidsrepræsentant.

Den første arbejdstidsaftale, han skrev under på, er aftalen af 16. februar 2023 om varierende ugentlig arbejdstid indeholdende forskudt tid og overarbejde. Aftalen foreligger både på dansk, engelsk og rumænsk. Han har skrevet under på alle tre versioner. Han husker aftalen. Det var CIPA, som ønskede at indgå aftalen. Han husker ikke nøjagtig hvorfor, han tror, at det kom fra hovedentreprenøren.

Han fik en kopi af teksten, de ville have ham til at skrive under. Han tog den med til lokalafdelingen. Han stillede spørgsmål om aftalen til lokalafdelingen. De havde Overenskomsten fremme. Afdelingen sagde til ham, at han ikke skulle skrive under, at det ikke var en god aftale, det var pkt. 1 og pkt. 3, der var problemer med. Det skulle drøftes med forbundet. I pkt. 1 var det perioden, det var galt med. Han husker ikke, hvad pkt. 3 handlede om. H foreslog, at de fjernede pkt. 3.

Firmaet pressede på for at få aftalen underskrevet. De slettede pkt. 3. Derefter skrev han under på grund af firmaets pres. Han husker ikke nøjagtig, hvilke personer der pressede ham, måske F.

Lokalafdelingen har aldrig godkendt aftalen, heller ikke forbundet. Efter at han havde skrevet under, fortalte han det til H, som blev meget sur. Han kan ikke lige huske, hvad H sagde.

Han syntes, at pkt. 6.2 var vigtigt – det sikrede, at det var frivilligt for medarbejderne, om de ville arbejde på aftalen.

Den 17. maj 2023 skrev han under på en ny aftale, nu kun om forskudt tid og overarbejde. Den aftale gjaldt en periode og blev fulgt op af tilsvarende, senere aftaler indgået den 25. juli 2023 og 18. oktober 2023. Han husker ikke, hvorfor det blev på den måde. Det var ikke noget, som afdelingen eller forbundet godkendte. Han tog ned i afdelingen, inden han skrev under den 17. maj. Han husker ikke nøjagtig, hvad de sagde.

Han førte regnskab over de timer, han arbejdede. Han skrev hver dag tiderne ind i sin kalender, f.eks. 14:30-23:00. Lørdag den 20. maj 2023 står der 10:30-15:00 – han husker ikke hvorfor, i aftalen stod der 11:00-16:00. De holdt aldrig pause om lørdagen.

Forevist en af sine lønsedler forklarer han, at han ikke forstår hver enkelt postering eller f.eks. forskellen på Shift Allowance og Staggared Allowance. Når han fik sin lønseddel, kiggede han på det antal timer, han fik løn for, timelønnen, og hvad han fik udbetalt. Om posteringen ”Logi” forklarer han, at han ved ansættelsen fik at vide, at firmaet ville tilbageholde penge til logi.

Han har fået betaling for de timer, han har arbejdet. Det antal timer, han har skrevet ind i sin kalender, har han fået løn for. Hvis der har været en difference, har han talt med F, der er regnskabsmand, og så er det blevet ordnet måneden efter.

**9.2. B** har forklaret bl.a., at han arbejdede som Stilling 1. Han arbejdede ude på havet.

Forevist sit ansættelsesbevis forklarer han, at han ikke ved, hvad det er. Det er hans underskrift, men han vidste ikke, hvad det var. Han var ikke da medlem af 3F, det blev han først hen mod slutningen af ansættelsen, i april 2024. Han vidste heller ikke, da han blev ansat, at der var en tillidsrepræsentant.

Han er forevist sine ugesedler med angivelse af tidspunktet for start og slut dag for dag samt ”Breaks hrs”. Ugesedlerne er forsynet med underskrifter af både ”Employee” og ”Site Manager”. Han har skrevet under, men vidste ikke, hvad teksten betød.

Det fremgår af ugesedlerne, at han normalt arbejdede mandag til fredag 14:30-23:00 med 0,5 times pause. Han bekræfter, at det var sådan, han arbejdede. Det fremgår desuden, at han lørdage arbejdede 11:00-16:00 med 0,5 times pause. Han bekræfter klokkeslættene, men ikke pausen, de holdt aldrig pause om lørdagen.

Torsdag-fredag den 19.-20. oktober 2023 fremgår det af ugesedlen, at han ikke arbejdede. De arbejdede så 8,5 timer både lørdag og søndag, de skulle indhente dage, hvor der var storm på havet. Ugen efter arbejdede de yderligere 6 dage i træk. Det var hans overordnede, der sagde, hvordan han skulle arbejde.

Den 4. december 2023 arbejdede han til kl. 01:30. De var nødt til at fortsætte for at blive færdige med at støbe.

I uge 4 og 5 2024 var han ikke på arbejde de to første dage, mandag den 22. og tirsdag 23. januar 2024. Han var så på arbejde 11 dage i træk, inkl. søndag den 28. januar. Det var noget, chefen bestemte. Det var for at indhente timer.

Forevist en af sine lønsedler forklarer han, at han ved, at det er en lønseddel, han fik en hver måned, men han forstår ikke de enkelte poster. Han kiggede på det beløb, han fik udbetalt. Han var tilfreds med den løn, han fik. Man får en rigtig god løn i Danmark. Han er ikke klar over, at der er forskel på lønnen alt efter, hvornår man arbejder.

**9.3. C** har forklaret bl.a., at han arbejdede med jernbeton i en af hallerne. Han blev medlem af 3F, nogle måneder før han stoppede. En måneds tid efter, at han startede, var han klar over, at A var tillidsrepræsentant.

Forevist en af sine ugesedler, hvorefter han arbejdede mandag-fredag 14:30-23:00, lørdag 11:00-16:00, alle dage med ½ times pause, bekræfter han, at det var sådan, at han arbejdede. Som han husker det, var det om mandagen, at han skrev under på ugesedler med timerne for dagene ugen før. Pause lørdag blev holdt cirka kl. 12. Forevist CIPA's arbejdstidsplan for Bygning 3 med start 24/04/2023 med tider for morgenhold og eftermiddagshold med angivelse for eftermiddagshold lørdag af 4,5 timers arbejde 11:00-12:00 og 12:30-16:00 samt 0,5 times "paid break" bekræfter han, at det var sådan, det var.

Han forstod ikke sine lønsedler, men spurgte sine kammerater. Han har fået løn for sine timer.

**9.4. D** har forklaret bl.a., at CIPA Denmark indgår i en koncern med et italiensk moderselskab og aktiviteter og selskaber i flere lande, bl.a. Polen, Frankrig og Algeriet. De har haft flere opgaver på opførelsen af den nye Storstrømsbro. De har haft en opgave med at bygge elementer på land, "onshore", det er foregået i "building 3 and surroundings". De har også haft opgaver med installation ("mounting") af elementer på vandet, "offshore", hvilket har indebåret transport af elementerne og folkene på pramme ud til installationsstedet.

Medarbejderne kom fra Rumænien. De havde en logistikmedarbejder, I, som talte rumænsk og engelsk. Han havde til opgave at kommunikere med alle medarbejdere på rumænsk og hjælpe

med oversættelse, så medarbejderne forstod deres arbejdsvilkår. Både I og A talte udmærket engelsk. De var ligesom F altid til rådighed for medarbejderne.

De har holdt sig til, hvad der står i Overenskomsten. DI sagde intet om, at de forskellige typer arbejdstidsordninger ikke kunne kombineres.

Offshore-arbejdet gav anledning til særlige problemer logistisk på grund af skibene, som hovedentreprenøren lagde sejlplanen for. De var nødt til at indgå en arbejdstidsaftale for at kunne sejle med skibene. De havde også det problem, at de var bagud og havde brug for at indhente tid. Det var nødvendigt at planlægge for en bestemt periode. De valgte 13 uger, fordi perioden var overskuelig og nem at arbejde med. De var nødt til ikke at binde sig til en bestemt plan for lang tid ad gangen, så de havde mulighed for at tilpasse sig løbende. En periode på 13 gjorde det nemt at få det med de 37 timer om ugen til at gå op ved arbejde i 12 uger, 1 uge fri. Det var kun off shore-arbejdet, som foregik efter planen med 48 timers arbejde pr. uge. Det blev aflønnet med 11 timers overarbejde med 100 % tillæg. De fik betaling fra det tidspunkt, hvor sejladsen startede. Planen har aldrig været brugt til arbejde i land. Tillidsrepræsentanten har kun arbejdet på land.

Forevist den oversigt over anvendelsen af arbejdstidsaftaler, som virksomheden har udarbejdet (sagens bilag 5), har han forklaret, at projektet var forsinket, hvorfor de ”onshore” gik over til 3 holds-drift. Natholdet havde ikke den produktion, de forventede, og medarbejderne brød sig ikke om det. Så gik de over til forskudt tid med overarbejde.

De indgik arbejdstidsaftalen for offshore om 48 timers varierende ugentlig arbejdstid med tillidsrepræsentanten. Han var på pladsen og talte med A om aftalen, og hvordan den var knyttet til sejladserne. A fortalte, at han ville tale med 3F. Han kom tilbage med forslag om at slette en specifik klausul. De slettede klausulen. De lagde aldrig pres på A, men forklarede ham situationen, herunder hvordan de var bagud.

Det var vigtigt, at medarbejderne var klar over arbejdstider og vilkår og følte sig godt tilpas. Hver enkelt fik mulighed for at vælge, og de sikrede sig, at hver eneste, som kom til at arbejde på ordningen, forstod og accepterede det, som ordningen indebar af timer og betaling. De aftalte med tillidsrepræsentanten, at ordningen skulle forklares på et møde med medarbejderne. Det skete på et møde, hvori F og I deltog. Det hele blev nøje gennemgået. Bagefter kunne

medarbejderne vælge at skrive under. Der blev lavet en samlet oversigt over, hvilke uger hver enkelt skulle arbejde 48 timer, og hvilken uge der var friuge for hver enkelt. Medarbejderne skulle også vide, om de skulle arbejde på morgen- eller eftermiddagshold. Der blev lavet detaljerede skemaer, som viste, hvordan de 48 arbejdstimer blev fordelt på samtlige timer ugens syv dage, og hvilke timer der udløste hvilke tillæg. De forskellige skemaer indeholdt samtlige navne på de medarbejdere, der arbejdede efter planen i det enkelte skema. Der var sådanne skemaer for "Normal 07:00-15:30" og for "Staggered 15:00-23:30" for Offshore Piers og Offshore Pylon 1C. De pågældende medarbejdere kvitterede på skemaerne. Oversigterne og skemaerne blev løbende ajourført, efterhånden som nogle stoppede, og andre kom til. Det var meget vigtigt, at alle var klar over, at der var en plan, og at den løb i nøjagtig 13 uger. Medarbejderne kunne indbyrdes bytte friuge. Aftalen varede kun i de 13 uger. Uanset hvornår en medarbejder skrev under og kom ind i planen, sluttede det for alle på samme tid, den 21. maj.

Derefter gik de offshore over til aftalen om forskudt tid. A ønskede at fortsætte med 100 %-tillæg for overarbejde, som han var kommet igennem med i april 2023 onshore i aftalen, som blev indgået, da de stoppede med 3 holds-drift, og det gik de med til, også ved forlængelse i juli 2023, men i oktober 2023 blev det Overenskomstens ordning.

Hensynet til produktionen gjorde overarbejde absolut nødvendigt. De var bagud og kunne hverken komme ajour eller holde planen uden overarbejde. De stod for præfabrikerede elementer til bro eller bro piller, og der var grænser for, hvor mange folk der kunne være omkring det enkelte element ved håndteringen af det, særligt under arbejdet til vands.

**9.5.** E har forklaret bl.a., at han er Stilling 4 med ansvar for bl.a. regnskab og løn. Han refererer til D. Hvis medarbejderne kom og sagde, at der var noget, som ikke stemte, rettede han op på det. Det var ikke ofte, at der var spørgsmål til timer eller løn. Det blev nøje forklaret for medarbejderne, inden de gik gang. F sendte ugesedlerne til ham, og han brugte dem så til beregning af løn.

**9.6.** F har forklaret bl.a., at han er Stilling 5 på projektet og derfor "on the site" hele tiden. Han kontrollerede alle ugesedler. Hvis der havde været en dag uden timer, har han tjekket med formanden. Arbejdstidsaftalerne var meget vigtige for dem. A var helt på det rene med, hvad han skrev under på, han havde altid forinden talt med 3F. Medarbejderne fik det hele nøje

forklaret, inden de skrev under på noget. I, som var den, der bistod, når der var medarbejdere med behov for lægehjælp, hospitalsbesøg osv., var med, når noget skulle forklares for medarbejderne. A var med. Det blev forklaret bedst muligt. Medarbejderne vidste præcist, hvad arbejdstiden var efter den ene og anden ordning, og hvad de forskellige ordninger udløste af tillæg.

## **10. Arbejdstidsaftalerne: parternes synspunkter og opmandens bedømmelse**

### **10.1. Problemstillingen**

Parterne er enige om, at det kan lægges til grund, at medarbejderne har arbejdet, sådan som det fremgår af ugesedlerne.

Den indklagede virksomhed har beregnet løn for de præsterede timer ud fra Overenskomsten og de omtvistede arbejdstidsaftaler. Klager er af den opfattelse, at der skal ses bort fra arbejdstidsaftalerne og har beregnet løn for timerne ud fra Overenskomstens almindelige regler.

Arbejdstidsaftalerne opfylder ifølge klager ikke Overenskomstens betingelser og må anses for ugyldige, hvilket bestrides af indklagede, jf. herom nedenfor i afsnit 10.2 og 10.3 med en gennemgang af parternes syn på de to aftaler og opmandens bedømmelse af hver af de to aftaler. Selv om indholdet måtte blive anset for overenskomstmæssigt, og aftalerne måtte blive anset for gyldigt vedtagne, har de efter klagers opfattelse ikke været styrende for arbejdets udførelse, som har afvejet så væsentligt fra aftalernes indhold, at der også af den grund skal ses bort fra dem, hvilket bestrides af indklagede, jf. herom nedenfor i afsnit 11 med en gennemgang af parternes syn på spørgsmålet og opmandens bedømmelse. Herefter følger et afsnit om udestående spørgsmål, afsnit 12, og opmandens samlede konklusion, afsnit 13.

### **10.2. Parternes synspunkter**

#### **10.2.1. Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid – dens indhold m.v.**

**Klager** har henvist til Overenskomstens § 10, stk. 1, hvorefter der er krav om, at en aftale om varierende ugentlig arbejdstid skal gælde for en forud fastlagt periode, hvor den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer, og anført, at dette krav opfylder aftalen af 16. februar 2023 ikke. Efter pkt. 1.1, 1. pkt., løber aftalen indtil videre. I pkt. 2.1, 1. pkt., maksimeres periodens længde, hvilket er noget andet end at fastsætte dens nøjagtige varighed. Der skal allerede derfor ses bort fra aftalen, hvilket er fastslået i FV2023-1254 om en identisk arbejdstidsaftale.

Der skal også ses bort fra aftalen, fordi der er planlagt og præsteret mange flere timer end 37 timer om ugen i gennemsnit. Klager har anført, at der for perioden på 13 uger er planlagt 48 timers arbejde i 12 uger og 1 uge fri, dvs. i alt 576 arbejdstimer svarende til 44,3 timer om ugen i gennemsnit over de 13 uger. Klager har henvist til FV2021-778.

Hertil kommer, at der i perioden på 13 uger indgik 5 helligdage (3 påskehelligdage, Store Bededag, Kr. Himmelfartsdag) og 1 hel fridag (1 maj, Overenskomstens § 16, stk. 1). De timetal, der var til rådighed, var altså ikke  $13 \times 37 = 481$  timer, men  $11,8 \times 37 = 436,6$  timer. Der blev imidlertid planlagt og præsteret 576 timer ( $12 \times 48$ ). Det er 139,4 timer for meget, hvorfor aftalen skal tilsidesættes.

Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid er planlagt med systematisk overarbejde, hvilket er i strid med Overenskomsten. Klager har henvist til FV1976-02-27 (Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Beton Industriforening), hvori opmanden udtalte, at kernen i begrebet ”systematisk overarbejde” er, at man fra arbejdsgiverside ”planlægger sin produktion, således at overtid inddrages i denne planlægning, i hvert fald når der er tale om mere end tilfældige produktionsbelastninger”, og at overarbejde planmæssigt og regelmæssigt ”vil ikke være lovlig”. Der er i materialet et eksempel på 24 timers overarbejde, hvilket er en klar overskridelse af, hvad der muligt.

Der skal endvidere ses bort fra aftalen om varierende ugentlig arbejdstid, fordi den blev forkortet med indgåelse af aftalen om forskudt tid den 22. maj 2023.

Tillidsrepræsentanten skrev under på i alt 14 arbejdstidsaftaler. Han har arbejdet op til 11 dage i træk. De arbejdede alle som de fik besked på. Der er tale om arbejdstidsaftaler, som var udarbejdet af hovedentreprenøren, og som tillidsrepræsentanten blev presset til at skrive under på.

**Indklagede** har anført, at kravet om ”en forud fastlagt periode” må anses for opfyldt. Efter at tillidsrepræsentanten havde underskrevet aftalen, blev den gennemgået på et møde med medarbejderne. Den enkelte medarbejder skrev under på en erklæring om, at han tiltrådte aftalen, samtidig med, at han modtog en arbejdsplan dækkende perioden på 13 uger med angivelse af placeringen af en obligatorisk friuge og en ugetidsplan med angivelse af, om han

var på morgenhold eller eftermiddagshold, og hvor han skulle arbejde (piller eller pylon 1C). Ordningen blev fulgt i de 13 uger, ved udløb blev der indgået en ny arbejdstidsaftale, hvilket understøtter virksomhedens forklaring om, at det fra starten var meningen, at aftalen kun skulle løbe i 13 uger.

Indklagede har anført, at aftalen om overarbejde 8 timer om ugen skal holdes uden for aftalen om varierende ugentlig arbejdstid ved bedømmelsen af, om kravet om et gennemsnit på 37 timer om ugen er overholdt. Det er den normale ugentlige arbejdstid, som aftalen om varierende ugentlig arbejdstid angår. Der er en tydelig adskillelse i aftalen mellem pkt. 2.2 om den normale arbejdstid og pkt. 2.4 om overarbejde. Perioden på 13 uger med i gennemsnit 37 timer om ugen blev afviklet med 40 timer om ugen i 12 uger og 1 friuge. Timerne blev afviklet mandag-fredag, overarbejdstimerne var placeret lørdag, sådan som det var aftalt.

Indklagede er enig i, at kravene til en aftale om varierende ugentlig arbejdstid (af indklagede benævnt: VUA-aftale) bevirker, at der for arbejdsuger, hvori der indgår sønehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, ikke kan planlægges med 37 ugentlige normaltimer – der skal reduceres for de særlige dage. Da der ikke blev taget højde for dette ved tilrettelæggelsen af arbejdet, endte de 78 medarbejdere, som arbejdede under VUA-aftalen i perioden, ikke på et gennemsnit på nøjagtig 37 timer om ugen. Indklagede har foretaget en ny beregning for samtlige. 33 har et gennemsnit, der er lidt højere end 37 timer, de resterende et gennemsnit, der er en smule lavere. Samlet har 33 præsteret 192,8 timer for meget, altså i snit knap 6 timer pr. medarbejder. De resterende har samlet præsteret 218,8 timer for lidt i forhold til snit på 37 timer, svarende til knap 5 timer i snit pr. medarbejder. Der er tale om så beskedne afvigelser, at dette ikke kan føre til, at der skal ses bort fra VUA-aftalen, jf. FV2019-0135. Konsekvensen må være, at merarbejdet skal honoreres som overarbejde, og at der skal beregnes poseopfyld for de manglende timer. Den samlede økonomiske konsekvens er beregnet til 58.972,74 kr. (løn plus sociale tillæg), som indklagede har taget bekræftende til genmæle med hensyn til.

Indklagede afviser, at virksomhedens arbejdstidsaftaler udgør overenskomststridig systematisk overarbejde. Det er et helt nyt synspunkt, som klager først har fremført i processkrift A af 9. januar 2026. Arbejdsforholdene var så specielle og krævende, at det var nødvendigt at arbejde over. Corona-pandemien forsinkede projektet med et år, hvad projektet fortsat led af i 2023 og 2024. Endvidere var virksomhedens betonelementer af en sådan konstruktion, at der ved transport og håndtering på vandet var så begrænsede pladsforhold, at det ikke var en løsning

blot at forøge antallet af medarbejdere for at undgå overarbejde. I en sag som den foreliggende, som drejer sig om, hvorvidt virksomheden har opnået en besparelse ved at betale medarbejderne mindre, end de efter Overenskomsten mindst har krav på, er det i øvrigt uden betydning, om overarbejdet har været systematisk, eftersom medarbejderne har fået den betaling for overarbejdet, som Overenskomsten foreskriver.

### **10.2.2. Aftalerne om arbejde på forskudt tid – deres indhold**

**Klager** har anført, at der skal ses bort fra arbejdstidsaftalen af 17. maj 2023 om forskudt tid og opfølgningerne, da det strider mod Overenskomsten at kombinere forskudt tid efter § 21 med overarbejde efter § 18, stk. 2, 1. pkt. Denne kombination indebærer en omgåelse af den beskyttelse, som følger af bestemmelsen om forskudt tid. En lignende omgåelse kom voldgiften i FV2018.0119 s. 38-39 til, og en identisk arbejdstidsaftale er tilsidesat i FV2023.1254.

Overenskomstens § 21, stk. 6, angår overarbejde ved forskudt tid. Den begrænser overarbejde i forbindelse med forskudt tid til overarbejde, som ”kræves ... i tilslutning til forskudt arbejdstid”, dvs. overarbejde, som kræves af hensyn til arbejdets tarv, jf. Overenskomstens § 18, stk.1, til udførelse i umiddelbar forlængelse af eller umiddelbart før forskudt arbejdstid. Det skal altså være overarbejde, som kræves af arbejdets tarv.

Planlagt overarbejde efter § 18, stk. 2, 1. pkt., er udelukket i forbindelse med arbejde på forskudt tid. Overarbejdet skal være placeret i tilslutning til forskudt arbejdstid. Overarbejde lørdag er udelukket, da det ikke er placeret i tilslutning til forskudt arbejdstid.

Den aftalte ordning strider også mod varighedsbestemmelsen i § 21, stk. 3. Overarbejde lørdag bryder ind i forskudt arbejdstids-forløbet, som skal være længere end en uge. Endvidere ændres mødetidspunktet lørdag, hvilket indebærer, at arbejdstiden ”rulles”. Det er i strid med Overenskomsten, når dagholdet, hvis normale arbejdstid ligger inden for tidsrammen kl. 6-18, angives at være på forskudt tid.

**Indklagede** har anført, at virksomhedens anvendelse af Overenskomstens regler om forskudt arbejdstid samlet set ligger inden for det tilladelige efter Overenskomsten. Forskudt tid er en forskydning af det normale arbejde, som fortsætter upåvirket af, at der er overarbejde lørdag. Der er ikke noget forskudt arbejde lørdag, og der er derfor heller ikke nogen rotation eller noget rul af forskudt arbejde ved, at der er overarbejde lørdag. Der er ingen begrænsning i § 21 af

adgangen til at etablere overarbejde efter § 18. Medarbejderne har løbende underskrevet arbejdstidsaftalerne. Der kan ikke drages slutninger fra FV2023.1254, hvor faktum ikke fandtes at være i overensstemmelse med dokumentationen. Der foreligger ikke overenskomststridigt systematisk overarbejde.

### **10.3. Opmandens bedømmelse**

**Lokalaftalen af 16. februar 2023 om varierende ugentlig arbejdstid** med ikrafttræden den 20. februar 2023 er en arbejdstidsaftale, som kombinerer varierende ugentlig arbejdstid efter Overenskomstens § 10, arbejde på forskudt tid efter Overenskomstens § 21 og fast overarbejde efter Overenskomstens § 18, stk. 2.

Aftalen indeholder en aftale om etablering af varierende ugentlig arbejdstid, jf. aftalens pkt. 2.1. Den indeholder endvidere en aftale om arbejde på et morgenhold inden for Overenskomstens normale daglige arbejdstid og et eftermiddagshold på forskudt tid efter Overenskomstens § 21, jf. aftalens pkt. 2.2. Den indeholder endelig en aftale om, at der kan etableres 8 timers overarbejde pr. uge efter Overenskomstens § 18, stk. 2 – i givet fald om lørdagen – jf. aftalens § 2, stk. 4.

Aftalen er på arbejdstagersiden indgået af tillidsrepræsentanten, men således at det er frivilligt for den enkelte medarbejder, om denne ønsker at arbejde efter aftalens model eller efter Overenskomstens almindelige regler, jf. aftalens pkt. 6.2.

Lokalaftalen har karakter af en rammeaftale og kan som sådan ikke stå alene. Den skal tiltrædes af de medarbejdere, som skal arbejde efter den. For varierende ugentlig arbejdstid er det i aftalens pkt. 2.1 angivet, at den maksimale periode er 12 måneder; rammeaftalen skal på dette punkt udfyldes, så der på forhånd er fastlagt en periode, inden for hvilken den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit er 37 timer. Det er i aftalens pkt. 2.1 angivet, at arbejdstiden vil blive tilrettelagt i arbejdstidsplaner. Placeringen af den normale ugentlige arbejdstid i aftalens pkt. 2.2 indebærer en forøgelse fra 37 normale timer til 40 normale timer om ugen. Alt efter planens varighed skal der være et antal uger med færre normale timer end 37 timer, så den gennemsnitlige normale ugentlige arbejdstid for hele perioden bliver 37 timer.

Det er ikke muligt alene ud fra ordlyden af aftalen af 16. februar 2023 at nå frem til en forståelse, hvorefter aftalen indeholder en angivelse af en bestemt, efterfølgende periode med

varierende ugentlig arbejdstid, hvori den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit skal være 37 timer. Det må efter bevisførelsen imidlertid lægges til grund, at virksomheden og tillidsrepræsentanten har haft den fælles forståelse, at der i første omgang skulle etableres en ordning med varierende ugentlig arbejdstid for en periode på 13 uger med start den 20. februar 2023. Perioden er nævnt i aftalen, og bag perioden ligger, at 13 x 37 er lig med 12 x 40 plus 1. Det var dette – og det dertil knyttede overarbejde samt morgenhold og forskudt eftermiddagshold – tillidsrepræsentanten var med til at præsentere på et møde med medarbejderne, hvor ordningen blev gennemgået. Det var for tillidsrepræsentanten vigtigt, at medarbejderne frit kunne vælge, jf. aftalens pkt. 6.2, og det, medarbejderne tog stilling til og skrev under på, omfattede en arbejdsplan dækkende 13 uger med angivelse af, hvornår den enkelte medarbejders obligatoriske friuge var placeret, hvortil kom en ugeplan med angivelse af, om den pågældende skulle arbejde på morgen- eller eftermiddagshold.

På denne baggrund må kravet om en forud fastlagt periode anses for opfyldt i den foreliggende sag. Det bemærkes, at det er forskelle med hensyn til sagernes faktiske omstændigheder, som fører til et andet resultat end i FV2023-1254, som klager har påberåbt sig som værende identisk.

Klagers anbringende om, at aftalen om varierende ugentlig arbejdstid blev forkortet med indgåelse af aftalen om forskudt tid den 17. maj 2023, kan efter det anførte ikke tages til følge.

Overarbejde kan anvendes ved arbejde på forskudt tid på samme måde som ved arbejde inden for de normale daglige rammer. Der gælder ikke noget krav om, at overarbejde skal være tidsmæssigt placeret i umiddelbar forlængelse af eller op til den normale arbejdstid. Der er ingen begrænsning i § 18 af overarbejde i relation til arbejde på forskudt tid. Der er ikke i § 21 nogen fravigelse af § 18, sådan som der f.eks. er i § 22, stk. 4, som begrænser reglen i § 18, stk. 2, 1. pkt., til 5 timer pr. uge. § 21, stk. 6, angår ikke etablering af overarbejde, men er en betalingsregel. Skulle der gælde noget særligt om etablering af overarbejde i forbindelse med arbejde på forskudt tid, skulle det have stået i bestemmelsen, og der står ikke noget.

Overarbejde lørdag i forbindelse med arbejde på forskudt tid bryder lige så lidt ind i afvikling af den normale arbejdstid, som overarbejde lørdag i forbindelse med arbejde inden for Overenskomstens normale daglige tidsramme gør. Overarbejde lørdag med andet starttidspunkt end mandag til fredag indebærer ikke, at arbejdstiden ”rulles” – den normale

arbejdstid er uberørt, hvad enten den foregår inden for Overenskomstens normale daglige ramme eller forskudt.

Det er for forståelsen af bestemmelsen i Overenskomstens § 18, stk. 2, 1. pkt., uden betydning, hvordan begrebet systematisk overarbejde traditionelt har været forstået, og hvordan dets overenskomstmæssighed er blevet bedømt i en sag efter en overenskomst uden en tilsvarende bestemmelse. Bestemmelsen i § 18, stk. 2, 1. pkt., hjemler efter sin ordlyd adgang til ved lokal aftale at etablere fast overarbejde i op til 8 timer om ugen, jf. herved ARD2007.394, Arbejdsrettens dom af 23. april 2009 (AT 2009 s. 27) og den deri omtalte FV2008-10-06, og der er ikke under sagen fremkommet noget, som giver grundlag for en anden forståelse.

Der er efter ordlyden af Overenskomsten ikke noget til hinder for at kombinere varierende ugentlig arbejdstid med 8 timers fast overarbejde pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed om det, jf. Overenskomstens § 18, stk. 2, 1. pkt., og der er ikke under sagen fremkommet noget, der giver grundlag for en anden forståelse. Der henvises herved til FV2022-1127 og FV2014-0064.

Indklagede har erkendt, at der ved planlægningen af varierende ugentlig arbejdstid skulle have været taget højde for, at der i perioden var 5 helligdage og 1 arbejdsfri hverdag. Fejlen har imidlertid ikke en sådan betydning, at der skal ses bort fra aftalen, jf. herved FV2019-0135. Isoleret set må fejlen i mangel af andre beregninger anses at have haft den økonomiske betydning, som indklagede har beregnet – en beregning, som klager ikke har haft bemærkninger til.

Klagers synspunkt om, at der af den indklagede virksomhed skulle være lagt pres på tillidsrepræsentanten, savner efter bevisførelsen belæg, og kan derfor ikke tages til følge.

**Arbejdstidsaftalen af 17. maj 2023** indeholder ikke blot en aftale om rammer for placeringen af den normale arbejdstid og en aftale om 8 timers fast overarbejde om ugen, men en aftale om den nøjagtige placering af den normale ugentlige og daglige arbejdstid og overarbejdstimerne, så det er klart, at aftalen angår dels de normale 37 timer om ugen på henholdsvis normal tid og forskudt tid, dels 8 timers overarbejde. Også arbejde efter denne aftale var frivilligt for den enkelte medarbejder, jf. pkt. 4.1.

Klagers synspunkt om underkendelse støttes på anbringender om, at § 18, stk. 2, om fast overarbejde ikke kan kombineres med § 21 om arbejde på forskudt tid, og at overarbejde lørdag ikke er i direkte tilslutning til det normale arbejde på forskudt tid og afbryder arbejdet på forskudt tid

Der er i det foregående taget stilling til disse anbringender, og det følger af det allerede anførte, at klager ikke kan få medhold ud fra disse anbringender.

Klager har endvidere anført, at også denne arbejdstidsaftale blev underkendt i FV2023-1254. Afgørende for, at der i den sag blev set bort fra også denne arbejdstidsaftale, var imidlertid den manglende overensstemmelse mellem faktum og dokumentation.

### **11. Arbejdstidsaftalerne og arbejdets faktiske udførelse**

Klager har som nævnt gjort gældende, at arbejdstidsaftalerne ikke har dannet grundlag for arbejdets faktiske udførelse, hvorfor der i overensstemmelse med fagretlig praksis skal ses bort fra dem. Indklagede har bestridt dette.

Parterne er enige om, at medarbejderne har arbejdet, som det fremgår af ugesedlerne. Klager har fremlagt ugesedlerne for 26 medarbejdere, men ikke ved en gennemgang af disse søgt at dokumentere sit standpunkt. Et gennemsyn af ugesedlerne for de fire medlemmer viser, at der i det væsentlige er arbejdet i overensstemmelse med arbejdstidsaftalerne. Der er enkelte afvigelser og omlægninger, men det ændrer ikke ved, at der har været faste arbejdsskemaer, som er fulgt. B er under sin forklaring blevet spurgt om tre afvigelser. En gennemgang af hans 32 ugesedler viser, at der ingen afvigelser er på de øvrige 29 ugesedler.

Efter det anførte må det lægges til grund, at arbejdstidsaftalerne har været anvendt som grundlag for den faktiske tilrettelæggelse af arbejdstiden i aftaleperioderne. Der foreligger ikke afvigelse i en grad, så der af den grund kan ses bort fra aftalerne.

### **12. Udestående spørgsmål**

Med det foregående er der taget stilling til, at den indklagede virksomhed med føje har lagt de omtvistede arbejdstidsaftaler til grund for beregning og udbetaling af løn. De anbringender, som klager har fremført til støtte for sin påstand, kan der ikke gives klager medhold i, når bortses fra synspunktet vedrørende varierende ugentlig arbejdstid og helligdage mv. og

indklagedes erkendelse af på det punkt at have begået en fejl. Som sagen er ført, er der ikke grundlag for at tage stilling til yderligere spørgsmål, som sagen måtte kunne give anledning til efter forskellene mellem klagers og indklagedes beregninger og opgørelser.

### **13. Opmandens samlede konklusion**

Klager får medhold for så vidt angår varierende ugentlig arbejdstid og helligdage mv. med det af Indklagede anerkendte beløb, 58.972,74 kr. I øvrigt frifindes den indklagede virksomhed.

#### **Thi bestemmes:**

CIPA Denmark ApS, CVR-nr. 35 04 10 95, skal inden 14 dage til Fagligt Fælles Forbund betale 58.972,74 kr., kr. med procesrente fra den 5. november 2025.

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

Børge Dahl