

Kendelse af 30. marts 2026
i
faglig voldgiftssagerne
FV2025-1390 og FV2025-1391:

Fagligt Fælles Forbund
(forhandlingssekretær Michael Severinsen)

mod

Dansk Industri Overenskomst III
for
Concordia Import Export S.R.L.
Filial i Danmark
c/o Øernes Revision
Næstvedvej 2
4760 Vordingborg
CVR-nr. 40 49 30 69
(advokat Kristina Haugaard)

Indholdsfortegnelse

1. Uoverensstemmelsen s. 3
2. Sagernes behandling ved faglig voldgift s. 4
3. Påstande s. 4
 - 3.1. Påstandene nedlagt ved indledningen af den mundtlige forhandling s. 4
 - 3.2. Opgørelsen af påstandsbeløbene s. 5
 - 3.3. Anmodning under hovedforhandlingen om fremlæggelse af yderligere lønsedler s. 10
 - 3.4. Klagers endelige påstande i FV2025-1390 Storstrømsbroen s. 11
4. Overenskomstgrundlaget s. 11
 - 4.1. Materielle bestemmelser i Overenskomsten om løn mv. s. 11
 - 4.2. Processuelle sagsoplysningsbestemmelser i Overenskomsten s. 14
 - 4.3. Særligt om tilkaldearbejde s. 15
5. Sagsforløb og sagsmateriale s. 17
6. Forklaringer s. 18
 - 6.1. A s. 18
 - 6.2. B s. 19
 - 6.3. C s. 20
 - 6.4. D s. 21
 - 6.5. E s. 23
7. Stridsspørgsmålene, parternes synspunkter og opmandens bedømmelse s. 24
 - 7.1. Oversigt over stridsspørgsmål og parternes anbringender s. 24
 - 7.2. Den normale daglige arbejdstid 7,4 timer mandag-fredag? s. 25
 - 7.3. Lørdagsarbejde: tilkaldearbejde med krav på betaling for mindst 4 timers arbejde s. 26
 - 7.4. Uberettiget løntræk for bolig? s. 29
 - 7.5. Manglende betaling for pauser ved overarbejde? s. 32
 - 7.6. Misbrug af fraværssedler? s. 33
 - 7.7. Overarbejde lørdag: hvornår regnes betalingsatsskifte fra? s. 34
8. Opmandens samlede konklusion s. 35

1. Uoverensstemmelsen

Den indklagede virksomhed (Concordia) har under anvendelse af udenlandsk arbejdskraft haft arbejde på henholdsvis den nye Storstrømsbro og det nye Odense Universitetshospital (OUH). Som medlem af Dansk Industri Overenskomst III (DI) har Concordia været forpligtet til at aflønne medarbejderne i overensstemmelse med vilkårene i Bygge- og Anlægsoverenskomsten indgået mellem DI og Fagligt Fælles Forbund (3F). Striden mellem parterne angår, om virksomheden har opnået en besparelse ved at betale medarbejderne en løn, som er mindre, end hvad der efter overenskomsten mindst skulle have været betalt. FV2025-1390 angår arbejdet på ny Storstrømsbro, FV2025-1391 arbejdet på nyt OUH.

Der er i den forbindelse bl.a. uenighed om, hvorvidt det skal lægges til grund, at virksomheden havde tilrettelagt den ugentlige arbejdstid således, at den normale ugentlige arbejdstid blev afviklet mandag til fredag med start alle dage kl. 07:30, 1 times pause midt på dagen og ophør mandag til torsdag kl. 16:00, fredag kl. 15:30, eller det kan lægges til grund, at den normale ugentlige arbejdstid var ligeligt fordelt med 7,4 timer mandag til fredag med den konsekvens, at der skulle have været betalt for 0,1 times overarbejde pr. dag mandag til torsdag og for 0,4 times manglende arbejde fredag (såkaldt poseopfyld), hvis virksomheden havde tilrettelagt arbejdstiden som nævnt.

Der er uenighed om, hvorledes overarbejde på lørdage er tilladeligt efter overenskomsten, og hvorvidt overarbejde på lørdage er omfattet af overenskomstens bestemmelse om tilkaldearbejde med den konsekvens, at der skal betales for mindst 4 timers arbejde.

Der er uenighed om, hvorvidt der er opnået besparelse ved at få medarbejderne til at skrive under på sedler om fravær af personlige grunde.

Der er uenighed om, hvorvidt der er opnået besparelse ved udleje af bolig til medarbejderne.

Der er uenighed om, hvorvidt der i forbindelse med overarbejde er aflønnet korrekt for pauser, og fra hvilket tidspunkt betalingssatskifte skal ske ved overarbejde lørdag.

2. Sagernes behandling ved faglig voldgift

Sagerne er den 17. marts 2026 forhandlet i forbindelse med hinanden for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand.

Som partsudpegede medlemmer medvirkede forhandlingssekretær Tom Brandt og konsulent Lars Dahl, begge 3F, chefkonsulent, advokat Mathias Staugaard Nielsen og fagleder, advokat Stephanie Berling Dalgaard, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- A, faglig sekretær, 3F Fyn,
- B, tidligere forretningsfører, 3F,
- C, tidligere chefkonsulent, DI,
- D, CEO og ejer, Concordia,
- E, HR-ansvarlig, Itinera Denmark.

3. Påstande

3.1. Påstandene nedlagt ved indledningen af den mundtlige forhandling

I sag FV2025-1390 Storstrømsbroen:

Klager:

Principalt: Den indklagede virksomhed, Concordia Import Export S.R.L Filial i Danmark, tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale kr. 1.257.241,03 med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indgivelse, til betaling sker.

Subsidiært: Den indklagede virksomhed, Concordia Import Export S.R.L Filial i Danmark, tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale kr. 837.536,89 med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indgivelse, til betaling sker.

Mere subsidiært: Den indklagede virksomhed, Concordia Import Export S.R.L Filial i Danmark, tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale et af voldgiftsretten fastsat beløb med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indgivelse, til betaling sker.

Indklagede:

Principalt: Frifindelse.

Subsidiært: Frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

I sag FV2025-1391 OUH:

Klager:

Principalt: Den indklagede virksomhed, Concordia Import Export S.R.L Filial i Danmark, tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale kr. 7.435.584,86 med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indgivelse, til betaling sker.

Subsidiært: Den indklagede virksomhed, Concordia Import Export S.R.L Filial i Danmark, tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale kr. 5.874.762,07 med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indgivelse, til betaling sker.

Mere subsidiært: Den indklagede virksomhed, Concordia Import Export S.R.L Filial i Danmark, tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale et af voldgiftsretten fastsat beløb med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indgivelse, til betaling sker.

Indklagede:

Principalt: Frifindelse.

Subsidiært: Frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

3.2. Opgørelsen af påstandsbeløbene

Det fremgår af sagen, at påstandene er udtryk for, hvad virksomheden ifølge klager i alt har sparet ved at betale medarbejderne mindre, end hvad der efter overenskomsten mindst skulle have været betalt. Der er i begge sager udtaget et antal kontrolpersoner – 15 i FV2025-1390 Storstrømsbroen og 10 i FV2025-1391 OUH – og der er for hver af disse på grundlag af materiale udleveret af virksomheden, navnlig ugesedler og lønsedler, foretaget en opgørelse af den underbetaling hver enkelt af disse ifølge klager har været udsat for. Alt efter hvor mange uger de hver især har arbejdet på den pågældende plads, er der foretaget en beregning af den gennemsnitlige ugentlige underbetaling, som er interpoleret ud på den samlede arbejdsmængde præsteret af samtlige medarbejdere på hver af pladserne

Om opgørelsen af den principale påstand i FV2025-1391 OUH hedder det klageskriftet:

”Det principale krav er opgjort for perioden fra den 1. januar 2021 til og med den 30. april 2025. Der har i denne periode været i alt 179 af indklagede virksomheds medarbejdere. Indklagede virksomhed har i alt haft omtrent 6.886,2 mandeuger på pladsen.

Kravet går på denne baggrund ud på korrekt betaling af overarbejde på hverdage og aflønning af for få timer ved tilkaldt arbejde på lørdage, samt heraf afregnede overenskomstmæssige tillæg i form af feriegodtgørelse, særlig lønopsparing (tidl. SH-/FF-godtgørelse) og pensionsbidrag.

Beregningerne er foretaget på baggrund af den dokumentation, som virksomheden har fremsendt undervejs i den fagretlige behandling.

Først er foretaget en beregning på de 10 ”kontrolpersoner” som er udtaget. Deres individuelle krav er beregnet og fremlægges i Bilagspakkerne **H-H9** og et samlet krav

for ”kontrolpersonerne” i **Bilag H10**, kravet er herefter delt ud på antal uger medarbejderne har været på byggepladsen beregnet ud fra **Bilag J**.

Kravet pr uge udgør herefter 560,16 kr. pr uge.

Kontrolpersonerne har i alt 711,8 uger på byggepladsen, som multipliceret med 560,15 kr. = 398.714,78 kr. i alt.

For de øvrige medarbejdere i **Bilag J** er perioden for deres ophold på byggepladsen opgjort. Herfra er anslået et antal uger til fravær i forbindelse med ferie og afholdelse af søgnehellidage.

Antallet af uger til fravær afhænger af den periode medarbejderne er oplyst at have arbejdet på byggepladsen.

Ugerne er opgjort i **Bilag H11**.

De øvrige medarbejdere har ud fra Klagers estimat præsteret 6.174,4 uger som multipliceret med 560,15 kr. = 3.458.590,16 kr. tillagt kontrolpersonernes krav på 398.714,78 kr. udgør den manglende overtidsbetaling tillagt overenskomstmæssige tillæg i alt 3.857.304,94 kr. opstået på i alt 6.886,2 arbejdsuger.

Klagers principale krav er opgjort i **Bilag H12**, heri er antal måneder i perioden også opgjort ud fra følgende beregning. Uger i alt $6.886,2/4,33 = 1590,34$ måneder. Medarbejderne er fratrukket mellem 2.250 og 2.500 kr. pr. måned. Klager har ved ekstrapolation valgt at gøre dette med 2.250 kr. pr. måned.

$1.590,35 \cdot 2.250 = 3.578.279,45$ kr. som efter Klagers opfattelse er modregnet i strid med overenskomstens regler.

Klager medgiver, at der formentlig vil være et antal måneder, som skal fragå, og skal **Opfordre E** Indklagede til at anslå et antal måneder, der skal fragå, og argumentere herfor.

Herefter er Klagers principale påstand opgjort til
3.857.305,41 kr. i løn inkl. overenskomstmæssige tillæg
3.578.279,45 kr. i nettotræk for husleje i samme periode, som virksomheden var forpligtet til at betale boligtillæg.

De uorganiserede

Kravet for de uorganiserede lyder i alt på som følger:

Løn og overtid	kr.	2.838.985,32
Feriegodtgørelse	kr.	343.106,90
Særlig lønopsparing	kr.	386.359,26
Pension	kr.	288.853,94
Uberrettet fratræk for bolig	kr.	3.578.279,45
I alt	kr.	<u>7.435.584,86</u>

Bilagene for beregningerne fremlægges i datapakkerne som Bilag **H-H12**. Heri fremlægges den principale opgørelse, for hver af kontrolpersonerne, samt den samlede principale påstand, ansættelsesbeviser, lønsedler, ugesedler og kontooverførsler.”

Om beløbsopgørelserne i påstandene, herunder opgørelsen af beløbet i den subsidiære påstand, i FV2025-1391 OUH hedder det i replikken:

”Til støtte for Klagers subsidiære påstand lægges til grund at den ugentlige besparelse har været som Klager har påstået 560,15 kr. Klager har herefter lagt Indklagedes opgørelse af uger til grund, så kravet nu baserer sig på 5.440,70 uger

De uorganiserede

Kravet for de uorganiserede lyder i alt på som følger:

Løn og overtid	kr.	2.243.046,59
Feriegodtgørelse	kr.	271.084,44
Særlig lønopsparing	kr.	305.257,59
Pension	kr.	228.219,86
Uberrettet fratræk for bolig	kr.	2.827.153,58
I alt	<u>kr.</u>	<u>5.847.762,07</u>

...

Til støtte for den mere subsidiære påstand

Hvis Voldgiftsretten kommer frem til at virksomheden har været i sin ret til at opkræve husleje for upassende bolig, vil kravet herfor kr. 2.827.153,58 kunne udgå.

Hvis Voldgiften kommer frem til at der skal benyttes en anden timefordeling end 7,4 timer om dagen, må det ligges til grund, at det kun kan dreje sig om uger, hvor der ikke på ugedage har været arbejdet mere en 7,5 timer om dagen.

Klager har skønsmæssigt opgjort 2000 uger, som uger, hvor der alene har været arbejdet med timefordelingen 7,5 timer mandag til torsdag og 7 timer om fredagen.

Fra disse uger kan fraregnes 0,8 timer, som skønsmæssigt kan opgøres som følger:

$142,5 * 0,8 = 114 * 1,38$ (fp 12,5 + sl 14,7 + p 11,15) = 157,32 kr. * 2000 = 314.640 kr.”

Beløbsopgørelserne er foretaget på tilsvarende måde i FV2025-1390 Storstrømsbroen for perioden 1. januar 2021-30. marts 2024. I klageskriftet lød den principale påstand på betaling af 1.490.760,89 kr. Om opgørelsen hedder det i klageskriftet:

”Det principale krav er opgjort for perioden fra den 1. januar 2021 til og med den 30. marts 2025. Der har i denne periode været i alt knap 50 af indklagede virksomheds medarbejdere. Indklagede virksomhed har i alt haft omtrent 739 mandeuger på pladsen.

Selvom virksomheden har oplyst at byggepladsen for deres vedkommende blev påbegyndt i 2019, har Indklagede alene fremsendt oplysninger vedrørende 2023 og frem til pladsen afslutning med udgangen af marts 2024.

Kravet går på denne baggrund ud på korrekt betaling af overarbejde på hverdage og aflønning af for få timer ved tilkaldt arbejde på lørdage, samt heraf afregnede overenskomstmæssige tillæg i form af feriegodtgørelse, særlig lønopsparing (tidl. SH-/FF-godtgørelse) og pensionsbidrag.

Beregningerne er foretaget på baggrund af den dokumentation, som virksomheden har fremsendt undervejs i den fagretlige behandling.

Først er foretaget en beregning på de 15 ”kontrolpersoner” som er udtaget. Deres individuelle krav er beregnet og fremlægges i Bilagspakkerne **H-H14** og et samlet krav for ”kontrolpersonerne” i **Bilag H15**, kravet er herefter delt ud på antal uger medarbejderne har været på byggepladsen beregnet ud fra **Bilag J**.

Kravet pr uge udgør herefter 1.497,64 kr. pr uge.

Kontrolpersonerne har i alt 100 uger på byggepladsen, som multipliceret med 1.497,64 kr. = 149.763,68 kr. i alt.

For de øvrige medarbejdere i **Bilag J** er perioden for deres ophold på byggepladsen opgjort. Herfra er anslået et antal uger til fravær i forbindelse med ferie og afholdelse af søgnehellidage.

Antallet af uger til fravær afhænger af den periode medarbejderne er oplyst at have arbejdet på byggepladsen.

Ugerne er opgjort i **Bilag H16**

De øvrige medarbejdere har ud fra Klagers estimat præsteret 639 uger som multipliceret med 1.497,64. kr. = 956.989,92 kr. tillagt kontrolpersonernes krav

på 149.763,68 kr. udgør den manglende overtidbetaling tillagt overenskomstmæssige tillæg i alt 1.106.753,60 kr. opstået på i alt 739 arbejdsuger.

Klagers principale krav er opgjort i **Bilag H17**, heri er antal måneder i perioden også opgjort ud fra følgende beregning. Uger i alt $739/4,33 = 170,66$ måneder. Medarbejderne er fratrukket mellem 2.250 og 2.500 kr. pr. måned. Klager har ved ekstrapolation valgt at gøre dette med 2.250 kr. pr. måned.

$170,66 * 2.250 = 384.006,93$ kr. som efter Klagers opfattelse er modregnet i strid med overenskomstens regler.

Klager medgiver, at der formentlig vil være et antal måneder, som skal fragå, og skal *Opfordre E* Indklagede til at anslå et antal måneder, der skal fragå, og argumentere herfor.

Herefter er Klagers principale påstand opgjort til
1.106.753,96 kr. i løn inkl. overenskomstmæssige tillæg
384.006,93 kr. i nettotræk for husleje i samme periode, som virksomheden var forpligtet til at betale boligtillæg.

De uorganiserede

Kravet for de uorganiserede lyder i alt på som følger:

Løn og overtid	kr.	651.250,62
Feriegodtgørelse	kr.	84.437,47
Særlig lønopsparing	kr.	253.638,69
Pension	kr.	117.427,17
Uberrettet fratræk for bolig	kr.	384.006,93
I alt	kr.	<u>1.490.760,89</u>

Bilagene for beregningerne fremlægges i datapakkerne som Bilag **H-H17**. Heri fremlægges den principale opgørelse, for hver af kontrolpersonerne, samt den samlede principale påstand, ansættelsesbeviser, lønsedler, ugesedler og kontooverførsler.”

I replikken lød beløbene i påstandene på betaling af principalt 4.335.108,47 kr., subsidiært som i klageskriftet, mere subsidiært 993.100,93 kr. Den principale påstand var baseret på en udvidelse af opgørelsesperioden med 18 måneder, så kravet baseredes på 2.149 uger. Den subsidiære påstand var baseret på 492,3 uger som anført i klageskriftet. Om opgørelsen hedder det i øvrigt i replikken:

”Hvis Voldgiftsretten kommer frem til at virksomheden har været i sin ret til at opkræve husleje for upassende bolig, vil kravet op til 1.116.985,91 kr. afhængigt af opgørelsesperiode, herfor kunne udgå.

Hvis Voldgiften kommer frem til at der skal benyttes en anden timefordeling end 7,4 timer om dagen, må det ligges til grund, at det kun kan dreje sig om uger, hvor der ikke på ugedage har været arbejdet mere en 7,5 timer om dagen.

Klager har skønsmæssigt opgjort 200 uger, som uger, hvor der alene har været arbejdet med timefordelingen 7,5 timer mandag til torsdag og 7 timer om fredagen.

Fra disse uger kan fraregnes 0,8 timer, som skønsmæssigt kan opgøres som følger:

$142,5 * 0,8 = 114 * 1,38$ (fp 12,5 + sl 14,7 + p 11,15) = 157,32 kr. * 200 = 31.464 kr.”

I processkrift A er klagers påstande i overensstemmelse med dem, som blev nedlagt ved forhandlingens begyndelse. Om baggrund og opgørelse er intet andet oplyst i processkriftet end: ”Tilpasning af påstandene sker på baggrund af de med duplikken fremlagte bilag.” Processkriftet var bilagt nye bilag H-H2, H4-H5, H8-H10, H13-H14 og H17 og nyt bilag R.

3.3. Anmodning under hovedforhandlingen om fremlæggelse af yderligere lønsedler

I FV2025-1390 Storstrømsbroen kom det under den mundtlige forhandling frem, at indklagede med duplikken af 9. marts 2026 havde fremsendt nogle ugesedler (”time sheets”, timesedler) for marts 2024 vedrørende kontrolpersonerne uden tilhørende lønsedler. Klager havde i processkrift A af 13. marts 2026 inddraget timerne i opgørelsen af, hvad der skulle have været betalt, men i mangel af lønsedler ikke foretaget fradrag for udbetalt løn.

Indklagede anmodede om tilladelse til at fremlægge de tilhørende lønsedler, da det var indlysende, at der var betalt løn for timerne i den måned, sådan som tilfældet var for alle øvrige måneder med timesedler.

Klager protesterede herimod, idet indklagede havde været opfordret hele vejen gennem det fagretlige forløb og forberedelsen af sagen for den faglige voldgiftsret til at fremlægge alle timesedler og lønsedler.

Spørgsmålet blev optaget til afgørelse. Der kunne ikke opnås enighed blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret. Det var herefter op til opmanden at afgøre spørgsmålet.

Opmanden besluttede at tage anmodningen om fremlæggelse til følge med følgende bemærkninger:

Sagens bilagsmateriale er meget omfattende – alene de af klager fremlagte bilag i Storstrømsbro-sagen fylder fire ringbind. Ved klagers inddragelse af timesedlerne i opgørelsen havde klager ud fra det i sagen foreliggende materiale ingen grund til at tro, at der ikke var betalt løn for disse timer. Inddragelsen er sket ved fremlæggelse af nye regnebilag for de enkelte medarbejdere og er ikke ledsaget af nogen redegørelse for den foretagne ændring i processkriftet. Fremlæggelse af lønsedlerne vil ikke nødvendiggøre en udsættelse af sagen, men vil kunne håndteres ved en indregning i de foreliggende opgørelser. Det vil under disse særlige omstændigheder være urimeligt at nægte lønsedlerne fremlagt, jf. herved princippet i retsplejelovens § 364.

Parterne fremlagde herefter i fællesskab nogle lønsedler og ugesedler for marts 2024.

3.4. Klagers endelige påstande i FV2025-1390 Storstrømsbroen

På baggrund af det herefter inddragne bilagsmateriale ændrede klager beløbene i den principale og subsidiære påstand til henholdsvis 1.162.836,29 kr. og 774.646,49 kr.

4. Overenskomstgrundlaget

4.1. 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.

...

§ 15 Tilkaldearbejde

1. Ved tilkaldelse til arbejde efter udløbet af den normale daglige arbejdstid eller på arbejdsfri hverdage og søn- og helligdage betales overenskomstmæssig løn dog mindst løn svarende til 4 timers arbejde.

2. Forud for tilkaldearbejde træffes lokalt aftale om betalingen for at være til rådighed.

...

§ 17 Anden arbejdstid

1. Såfremt der ved særlige arbejdsopgaver lokalt er enighed om en anden arbejdstidslægning end beskrevet i denne overenskomst, kan en sådan etableres efter godkendelse af Fagligt Fælles Forbund og DIO III.

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.

...

Tidlønsbestemmelser

§ 23 Voksne medarbejdere

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

...

1. januar 2024 142,65 kr.

...

Kapitel 7 Særbestemmelser

...

For virksomheder, der tidligere var omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SiD og BYG, gælder følgende regler:

§ 34 Rådighedsvagt

Aftale om rådighedsvagt kan lokalt træffes efter følgende regler:

1. Når en medarbejder efter aftale har pligt til at stå til rådighed i vagtperioder, der alene omfatter sønehelligdage og/eller i perioden fra normal arbejdstids ophør fredag til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales følgende pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023 29,25 kr.

...

2. Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales følgende pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023 23,55 kr.

...

Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder rådighedsvagttillægget og der betales normal aftalt timeløn i henhold til bestemmelserne om over- og søn- og helligdagsarbejde.

Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.

Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.

Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

...

Kapitel 19 Øvrige bestemmelser

§ 99 Forsøgsordninger

1. Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. adgang til ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, indførelse af alternative samarbejdsformer, jobrotation, etablering af multisjak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.

2. I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget, særlig lønopsparing konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.

...

§ 105 Ansættelseskodeks

Overenskomstparterne er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.”

4.2. 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.

4.3. Særligt om tilkaldearbejde

Bestemmelsen i overenskomstens § 15 om tilkaldearbejde indeholder to stykker, som er kommet ind i overenskomsten i henholdsvis 1995, stk. 1, og 2004, stk. 2.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1995 mellem Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD, nu 3F) og Entreprenørforeningen (nu DIO III) enedes parterne i protokollat 10 om følgende:

”Tilkaldearbejde

Overenskomstparterne er enige om, at der i tilfælde af tilkaldelse til arbejde efter udløbet af den normale daglige arbejdstid eller på arbejdsfri hverdage og søn- og helligdage betales overenskomstmæssig løn dog mindst løn svarende til 4 timers arbejde.”

Ved overenskomstforhandlingerne i 2004 mellem SiD (nu 3F) og Dansk Byggeri (nu DIO III), hvor der skete sammenskrivning af overenskomsterne med de arbejdsgiverorganisationer, der var gået sammen i Dansk Byggeri, hedder det i Protokollat om fornyelse af overenskomsterne bl.a.:

”Der er enighed om, at overenskomsten mellem Danske Entreprenører og Specialarbejderforbundet i Danmark (Bygge- og anlægsoverenskomsten) bliver gældende for samtlige medlemmer af Dansk Byggeri indenfor overenskomstens faglige område.”

Protokollatet indeholder en opregning af en række protokollater med forhandlingsresultater, som der var opnået enighed om, bl.a. protokollat nr. 3 om tilkaldearbejde, hvori det hedder:

”Som ny § 23, stk. 2 tilføjes følgende:

”Forud for tilkaldearbejde træffes lokalt aftale om betalingen for at være til rådighed.”

Herudover bevares reglerne om rådighedsvagterne for virksomheder, der tidligere var omfattet af bygge- og anlægsoverenskomsten mellem BYG og SiD.”

Det er oplyst, at en helt tilsvarende bestemmelse om tilkaldearbejde som § 15 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten er medtaget i Industriooverenskomsten mellem 3F og DIO III (tidligere Dansk Byggeri). I 2017-Industriooverenskomsten fandtes bestemmelsen i § 73. Der har om § 73, stk. 1, været en sag mellem organisationerne, som blev forligt på et mæglingsmøde mellem organisationerne den 12. januar 2018.

Sagen er i 3F's indkaldelse af 11. januar 2018 til mæglingsmøde beskrevet således:

”Den 10. december 2017 tilkaldes vores medlem F til arbejde, grundet udlevering af element fra lageret. F foretager en indstempling kl. 14.29 udfører det aftalte arbejde, der afsluttes igen kl. 15.08 hvor F foretager en udstempling Virksomheden har efterfølgende aflønnet F for 39 min. arbejde.”

I referatet af mæglingsmødet hedder det:

”Ved et mæglingsmøde ... drøftedes forbundets mæglingsbegæring af 11. januar 2018 angående en uenighed om betalingen for et arbejde af i alt 39 minutters varighed, som F havde udført søndag den 10. december 2017 på anmodning af arbejdsgiveren CRH Expan A/S.

Der var enighed om, at omtalte arbejde var et tilkaldesarbejde i henhold til Industriooverenskomstens § 73, stk. 1, og derfor skulle betales med 4 timer med Fs sædvanlige timeløn tillagt 122,15 kr. pr. time.”

5. Sagsforløb og sagsmateriale

OUH-sagen er indledt med 3F's begæring i brev af 19. oktober 2023 om organisationsmøde i henhold til overenskomstens § 91. Der er afholdt 48 timers-møde den 2. november 2023. I brev af 2. april 2025 anmodede 3F om et opfølgende organisationsmøde. Det oplyses i brevet, at 3F foreløbigt havde beregnet et krav på 182.114,60 kr. Opfølgningsmøde er afholdt den 28. april 2025. Faglig voldgift er begæret i brev af 30. juni 2025.

Storstrømsbro-sagen er indledt med 3F's begæring i brev af 27. februar 2024 om organisationsmøde i henhold til overenskomstens § 91. Der er afholdt 48 timers-møde den 19. april 2024 og opfølgningsmøde den 26. marts 2025. Faglig voldgift er begæret i brev af 30. juni 2025.

Der er i begge sager afgivet klageskrift den 13. januar 2026, svarskrift den 13. februar 2026, replik den 3. marts 2026 og duplik den 9. marts 2026. I Storstrømsbro-sagen er der endvidere afgivet processkrift A den 13. marts 2026.03.21

Skrifterne er ledsaget af et omfattende bilagsmateriale, for klagers vedkommende særligt i form af ugesedler, lønsedler og regnebilag for de enkelte medarbejdere. Indklagede har fremlagt lignende regnebilag for de enkelte medarbejdere baseret på ugesedler, lønsedler, timeindtastning i regneark og fordeling af timerne på de forskellige lønpositioner. Der er for hver enkelt af de udvalgte kontrolmedarbejdere i de to sager af indklagede sket indtastning af timer mv. i regneark, jf. Storstrømsbrosagen bilag 7 og støttebilag 1-15 og OUH-sagen bilag 6 og støttebilag 1-10. Når resultatet af indklagedes beregninger for de enkelte medarbejdere

lægges sammen, er der ikke i nogen af sagerne sket underbetaling, men betalt i alt ca. 1.800 kr. for meget i Storstrøms-sagen og i alt ca. 1.000 kr. for meget i OUH-sagen.

Der har ikke under forhandlingen været en forelæggelse af sagen eller dokumentation af bilagsmateriale. Parterne har været enige om, at bilagene i relevant omfang vil blive inddraget under afhøringer og procedurer.

6. Forklaringer

6.1. A har forklaret bl.a., at hun har lavet de beregninger, som ligger til grund for klagers påstande. Det fremgår af referat af opfølgende 48 timers-møde afholdt den 28. april 2025 i sagen vedrørende OUH, at virksomheden på mødet oplyste, at der ikke var nogen arbejdstidsaftale på pladsen, og at der blev betalt efter medgået tid – nominelt 37 timer pr. uge samt op til 8 timers overarbejde. Det er lagt til grund for beregningerne, at der ikke har været nogen arbejdstidsaftale. Hun har tastet timerne fra de udleverede timesedler ind i timeopgørelsesskemaet dag for dag med fordeling af timerne i følgende kolonner:

- Timer indtastet,
- Normal 100%,
- Overtid 150%,
- Overtid 200%,
- Pause 150%
- Pause 200%,
- Poseopfyld 100%.

Hun har taget udgangspunkt i en normal daglig arbejdstid mandag-fredag på 7,4 timer. Hvor medarbejderen ifølge ugesedlen har arbejdet kl. 07:30-16:00 mandag til torsdag og kl. 07:30-15:30 fredag, alle dage med én times pause, er der indtastet 7,4 timer ”Normal 100%” mandag-torsdag og 7 timer ”Normal 100%” fredag. Der er endvidere indtastet 0,1 times ”Overtid 150%” mandag-torsdag og 0,4 times ”Poseopfyld 100%” fredag. Hun har under sin forklaring gennemgået et par eksempler for en enkelt medarbejder.

Hun har forklaret, at virksomheden for de enkelte kontrolpersoner har udleveret fraværssedler med ligelydende rumænsk og engelsk tekst. Der er tale om en fortrykt formular stilet til ”Mr. Director”, som skal underskrives af medarbejderen. Medarbejderen udfylder rubrikker med

navn og CPR-nr. og ”declare that from ... to ... I will be absent from work for personal reasons”. Medarbejderen skriver desuden under på, at “I have taken note that during the above period I will not be paid.” Hun har forklaret, at hun i en række tilfælde har set bort fra fraværssedler og har krævet poseopfyld. Hun har ikke set noget sygefravær. Hvis der ikke er registreret arbejdstimer for en medarbejder i to måneder om sommeren, har hun anset det for ferie og ikke krævet poseopfyld. Hvis flere medarbejdere har fravær samme dag i samme tidsrum, har hun anset det for fravær, som skyldes virksomhedens forhold, og derfor indregnet poseopfyld for fraværstimerne. Der er 11 tilfælde, hvor mere end én medarbejder har været væk nogle timer samme dag, og hvor hun har taget poseopfyld.

Lørdag, hvor der er arbejdet tre timer 07:30-10:30, har hun indtastet 3 timer ”Overtid 150%” og 1 time ”Overtid 200%”.

Tallene fra timeopførelsesskemaerne er overført til beregningsskemaer lønperiode for lønperiode (20. i en måned – 19. i den følgende måned), hvor det er beregnet, hvad der mindst skulle have været betalt for de opgjorte timer. I disse skemaer har hun indtastet, hvad medarbejderne ifølge lønsedlerne har fået udbetalt, som efter regnesystemet trækkes fra, så besparelsen fremkommer.

6.2. B har forklaret bl.a., at han blev ansat som forhandlingssekretær i Specialarbejderforbundet i Danmark (nu 3F) i 1990 og valgt som forretningsfører i 1995. Han deltog i overenskomstforhandlingerne 1997-2014. Tilkaldearbejde kom ind i overenskomsten med Entreprenørforeningen i 1995. Han husker ikke detaljer fra forhandlingen om bestemmelsen, han sad ikke med i forhandlingsrummet. Han husker, at der var behov for at kunne tilkalde medarbejdere, efter at de var kommet hjem.

I 2004 ved sammenskrivningen af overenskomsterne sad han i forhandlingsrummet, det var ham, som forhandlede protokollat nr. 3 med det nye stk. 2 om tilkaldearbejde. Baggrunden for denne bestemmelse var, at der var virksomheder, som havde behov for medarbejdere, som kunne tilkaldes til særligt arbejde som f.eks. snerydning i en hel sæson. Disse virksomheder havde brug for nogle folk, som stod til rådighed.

Entreprenørerne havde ikke noget om rådighedsvagt i deres overenskomst, mens medlemmerne af BYG havde den bestemmelse, som er videreført og nu står i § 34.

De to sammenskrevne bestemmelser om tilkaldearbejde har ikke noget med hinanden at gøre. Det har aldrig været aftalt, at de to bestemmelser hang sammen. Han ved ikke, hvorfor det nye stykke blev anbragt som stk. 2. Det har efter hans opfattelse været helt tilfældigt.

Stk. 1 og stk. 2 sigter til helt forskellige typer arbejde, som udføres af to forskellige typer virksomheder. Det har aldrig været et tema i hans tid, at der var en forbindelse mellem stk. 1 og stk. 2. Stk. 1 er ikke afhængig af stk. 2, stk. 1 lever sit eget liv.

Der skal laves en aftale lokalt om at stå til rådighed for arbejde omfattet af stk. 2. Der var allerede aftaler derude lokalt, som medlemmerne var tilfredse med.

Det kræver ingen aftale at bruge stk. 1. Der er efter stk. 1 mulighed for at kalde folk ind en aften eller lørdag helt uafhængig af andre bestemmelser i overenskomsten. Det er efter stk. 1 frivilligt, om folk møder ind. Det er unødigt bureaukratisk at være afhængig af en aftale ved force majeure-arbejde.

Der er den forbindelse mellem stk. 1 og stk. 2, at ved tilkald efter stk. 2 skal der betales for mindst fire timer.

Man kan efter stk. 1 godt blive tilkaldt mandag til arbejde førstkommande lørdag. Det afgørende er ikke, hvornår man bliver tilkaldt, men hvornår arbejdet skal udføres. Alt arbejde lørdag skal betales med mindst fire timer.

Ved varierende ugentlig arbejdstid er 6 x 10 timer mandag til lørdag i orden – de overskydende timer skal afspadses på et tidspunkt.

6.3. C har forklaret bl.a., at han i 1991 blev ansat i Entreprenørforeningen som afdelingschef. Han var en del af fusionen mellem byggeriets arbejdsgiverorganisationer i 2003 og senere med DI, hvor han stoppede i sin faste stilling med udgangen af 2022.

Tilkaldearbejde kom ind i overenskomsten i 1995, men han husker ikke noget om det.

Han var med ved overenskomstforhandlinger i 2004 – ikke som en del af forhandlingsudvalget, det var han først fra 2010 – men han har været med til at skrive mange af protokollaterne.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2004 tog de udgangspunkt i Dansk Byggeris overenskomster. Der var nogle punkter, SiD ville have med, bl.a. en bestemmelse om rådighedsvagt. Det, der blev aftalt, var protokollat 3. Den gamle bestemmelse om rådighedsvagt blev videreført som en særbestemmelse og skulle fremover kun gælde for gamle virksomheder. Hvis nogen skal stå til rådighed, skal der være en aftale.

Ved sammenskrivningen i 2004 blev det ikke diskuteret, hvad der skal forstås ved tilkaldearbejde. Der har ikke været sager, der definerer tilkaldearbejde. Der skal være et tilkald. Tilkald dækker efter hans opfattelse den situation, at en ansat er gået hjem og så bliver tilkaldt. Han har aldrig haft sager om tilkaldearbejde. Han kender ikke anden praksis end mæglingsmødereferatet fra 2018.

Der foreligger ikke tilkaldearbejde, hvis det en fredag i løbet af arbejdsdagen aftales, at en medarbejder kommer på arbejde lørdag. Der er ikke noget i overenskomsten, der forhindrer en aftale om overarbejde en lørdag eller fast overarbejde lørdage. Der kan aftales fast overarbejde lørdage efter § 18, stk. 2.

Der var i 2004 ingen drøftelse af, om overarbejde kunne placeres lørdag. Det blev ikke drøftet, at overarbejde ikke kan placeres på lørdage. Det blev heller ikke drøftet, at der for lørdagsarbejde altid skulle betales for mindst fire timer.

Derimod husker han, at hans daværende direktør, G, udtrykkeligt fik bekræftet af B, at der kunne laves varierende ugentlig arbejdstid lørdag. Det blev senere bekræftet i 2007 ved en faglig voldgift mod BJMF.

6.4. D har forklaret bl.a., at Concordia er et rumænsk selskab, som arbejder med konstruktion. Han er ingeniør og ejer af firmaet, som har eksisteret i 35 år. De arbejder i flere lande.

Da de fik opgaverne i Danmark, fik de bistand af Itinera og E, så de kunne være sikre på, at de gjorde alt i forhold til medarbejdere, hovedentreprenør og fagforeninger rigtigt. E satte dem i forbindelse med et revisionsfirma, som bl.a. skulle stå for udbetaling af løn og også på anden

måde yde dem bistand. De fik at vide, at det var vigtigt, at de meldte sig ind i DI, hvad de gjorde.

Inden de startede på Storstrømsbroen, deltog han i 2019 sammen med revisionsfirmaet og E i et møde med 3F i Vordingborg, hvor de drøftede løn og arbejdstid. Han hørte derefter intet fra 3F før disse sager.

Til at begynde med var han meget i Danmark og på pladsen, men efter corona har han ikke været i Danmark i det daglige, men kun når det har været nødvendigt for at deltage i møder eller andet, nok hver anden tredje måned. Det var hans "site manager", som stod for ledelsen af medarbejdernes daglige arbejde på pladsen. Han fulgte arbejdet tæt med daglige, digitale møder eller samtaler med "site manager".

Inden de gik i gang, fik de af Itinera at vide, at det var vigtigt at holde styr på, hvad hver enkelt medarbejder præsterede af arbejdstimer dag for dag. Der skulle for hver enkelt medarbejder uge for uge, dag for dag, udfyldes "time sheets". Medarbejderne skulle skrive under, Concordia skulle tjekke, og der var hver måned et møde med hovedentreprenøren, hvor "time sheets" blev kontrolleret.

Til at begynde med havde de givet medarbejderne besked om at sende en SMS ved sygdom eller andet fravær. Itinera anbefalede imidlertid, at de fik skriftlig dokumentation. De gik derfor over til at anvende fraværssedlerne. Det var "site manager", som udleverede dem. De bruger kun fraværssedlerne, når det er medarbejderen, der har et problem. Han husker ikke, hvad der kan have været årsag til, at flere medarbejdere har været fraværende på samme tid. I Odense var der i snit 35 medarbejdere.

Den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer var fordelt med 7,5 timer de første fire hverdage og 7 timer fredag. Han tjekkede med DI, at de kunne tilrettelægge arbejdet sådan, at der i tillæg til de 37 timer var 1 times overarbejde mandag-fredag og 3 timer lørdag.

De drøftede begge steder på ugentlige fredagsmøder arbejdsplanen med medarbejderne. Hvis der skulle arbejdes lørdag, vidste medarbejderne det, når de gik hjem fredag. Medarbejderne havde ikke pligt til at møde lørdag, det var ok, hvis de ikke kunne. De fremlagte Whatsapp beskeder om f.eks. "starting today ... the work schedule will be reduced by 30 minutes due to

darkness ... We will work 07.30 – 16.30”, er korrespondance fra Concordias “site manager”, som er drøftet på fredagsmødet.

Langt hovedparten, 90 %, af medarbejderne kom til Danmark for første gang. De var helt nye i et nyt land. Det var en service, at Concordia havde mulighed for at udleje en bolig til dem. Det var helt frivilligt, et tilbud, men de tog alle imod det. Det var ikke noget, Concordia tjente penge på. Concordia lejede boliger gennem et udlejningsbureau, så de havde noget, de kunne tilbyde medarbejderne.

6.5. E har forklaret bl.a., at hun var en af de først ansatte i SBJV, Storstroem Bridge Joint Venture I/S, der ledes af det italienske selskab Itinera S.p.A. Hun skulle bl.a. sikre, at underentreprenørerne blev medlem af DI. Hun fandt et lokalt revisionselskab til at lave løn og sørgede for, at der blev indgået aftale med dansk bank med automatisk lønoverførsel. Hun lavede løncheck af Concordia de første par år. Hun arbejdede sammen med H fra 3F Falster, som sagde, at den måde, som Concordia gjorde det på med arbejdstid, løn og overarbejde, var ok med ham.

Hun har lavet de beregninger, som Concordia har fremlagt. Hun har lagt til grund, at den daglige arbejdstid har været 7,5 timer mandag-torsdag og 7 timer fredag. Alle timesedler på kontrolpersoner viser helt klart, at det har været det faste mønster, som lønnen er beregnet efter.

Der er yderligere den forskel på hendes beregninger og 3F's, at 3F ved overarbejde 3 timer lørdag indregner betaling for 4 timer, altså for 1 time mere, end der blev arbejdet.

I de tilfælde, hvor en medarbejder har skrevet under på et fraværsbrev, har hun i modsætning til 3F ikke medtaget fraværstimerne. Hun har ikke set noget mønster i fraværet, der er ingen eksempler på, at der er fraværssedler for et helt holds samtidige fravær.

Det er rigtigt, at den betalte pause på 30 minutter ved overarbejde ud over 1 time ikke fremgår af timesedlerne, men den skal selvfølgelig indgå i beregningen af løn, hvad den også gør, hvilket fremgår af det antal timer, der på lønsedlerne er betalt som overarbejdstimer. Et eksempel er beskrevet i svarskriftet i Storstrømsbro-sagen. Hun har gennemgået dette eksempel sammen med et par andre fra begge pladser i forbindelse med forklaringen.

Hun har videre forklaret, at klager i Storstrømsbro-sagen har medtaget timer for marts 2024 uden modregning af betalt løn. Når den udbetalte løn tages med, går det samlede resultat i nul.

Klager har henvist til en timeseddel, bilag H6 s. 22, med en arbejdstid lørdag 8.00-11.00, dvs. et andet begyndelsestidspunkt end 07:30, som hun i støttebilag 6 s. 42 har beregnet til 3 timer. Klager har henvist til et yderligere eksempel med start lørdag kl. 8.00, timeseddel bilag H6 s. 26 og støttebilag 6 s. 42. Hun har herom forklaret, at uanset hvordan der er mødt ind lørdag, har hun indregnet de timer, der er præsteret, samt betalt pause, hvor det har været aktuelt.

7. Stridsspørgsmålene, parternes synspunkter og opmandens bedømmelse

7.1. Oversigt over stridsspørgsmål og parternes anbringender

Det er gennem skriftvekslingen og den mundtlige forhandling klargjort, at parterne strides om følgende:

- 1) Den normale daglige arbejdstid 7,4 timer mandag-fredag?
- 2) Lørdagsarbejde: tilkaldearbejde med krav på betaling for mindst 4 timers arbejde?
- 3) Uberettiget løntræk for bolig?
- 4) Manglende betaling for pauser ved overarbejde?
- 5) Misbrug af fraværssedler?
- 6) Overarbejde lørdag: hvornår regnes betalingssatsskifte fra?

Spørgsmålene behandles i det følgende punkt for punkt.

Klager har under skriftvekslingen til støtte for de nedlagte påstande under overskriften ”anbringender” i begge sager anført følgende:

Overordnet bemærkes, at indklagede virksomhed har gjort gældende, at der ikke foreligger aftaler om arbejdstid, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser om 37 timers arbejde fordelt på ugens første 5 dage. Skulle det alligevel være tilfældet, **opfordres (B)** Indklagede til at fremlægge disse.

Indklagede virksomhed har i strid med overenskomsten ikke betalt for minimum 4 timers arbejde ved arbejde på arbejdsfri hverdage.

Indklagede har på ovenstående baggrund begået brud på den gældende bygge- og anlægsoverenskomsts:

- § 15 Tilkaldearbejde

- §§ 20 og 23 om løn og overtidbetaling i henhold til §§ 8 og 9 om daglig og ugentlig arbejdstid.
- § 105 Ansættelseskodeks
- § 65 i 2023-overenskomsten ved ikke at afregne feriegodtgørelse heraf.
- § 69 i 2023-overenskomsten ved ikke at afregne særlig lønopsparing heraf.
- § 54 i 2023-overenskomsten ved ikke at afregne pensionsbidrag heraf.

Indklagede har begået brud på den gældende overenskomsts bestemmelser om betaling af korrekt mindsteløn, overtidbetaling, feriegodtgørelse, særlig lønopsparing, pensionsbidrag.

Indklagedes anbringender gengives under de enkelte punkter i det følgende.

7.2. Den normale daglige arbejdstid 7,4 timer mandag-fredag?

7.2.1. Problemstillingen

Som tidligere nævnt er spørgsmålet, om det skal lægges til grund, at virksomheden havde tilrettelagt den ugentlige arbejdstid således, at den normale ugentlige arbejdstid blev afviklet mandag til fredag med start alle dage kl. 07:30, 1 times pause midt på dagen og ophør mandag til torsdag kl. 16:00, fredag kl. 15:30, eller det kan lægges til grund, at den normale ugentlige arbejdstid var ligeligt fordelt med 7,4 timer mandag til fredag med den konsekvens, at der skulle have været betalt for 0,1 times overarbejde pr. dag mandag til torsdag og for 0,4 times manglende arbejde fredag (såkaldt poseopfyld), hvis virksomheden havde tilrettelagt arbejdstiden som nævnt.

7.2.2. Parternes synspunkter

Klager har anført at kunne genkende, at der i 2022 på begge pladser er arbejdet efter et arbejdsmønster med en daglig arbejdstid på 7,5 timer mandag-torsdag og 7 timer fredag. Herefter skiftede arbejdsmønstret. De fremlagte ugesedler viser, at der i hvert fald for størstedelen af 2023 og 2024, på OUH også i 2025, er arbejdet med et arbejdsmønster, som overstiger 37 timer om ugen. Klager er derfor i begge sager berettiget til ved beregningen af, hvad der efter overenskomsten mindst skulle have været betalt, at benytte fordelingen 7,4 timer hver dag mandag-fredag. Klager har henvist til FV2023-1254, hvor opmanden udtalte, at det i fagretlig praksis er anerkendt, at der kan arbejdes med en timefordeling af den normale ugentlige arbejdstid på 7,4 timer mandag-fredag ved opgørelse af, hvad der efter overenskomsten mindst skulle være betalt.

Indklagede har anført, at Concordia på begge pladser har tilrettelagt den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer, så der er arbejdet 7,5 timer mandag-torsdag (7:30-16:00, 1 times pause) og 7 timer fredag (7:30-15:30, 1 times pause). Denne placering af den daglige arbejdstid er helt i overensstemmelse med overenskomsten. Det fremgår af de fremlagte timesedler sammenholdt med de tilhørende lønsedler, at

kontrolpersonerne konsekvent, som det er vist i indklagedes støttebilag (1-15 i Storstrømsbro-sagen, 1-10 i OUH-sagen), har fået betaling for overarbejde for timer ud over 7,5 mandag-torsdag og for timer ud over 7 fredag. Præmisserne anvendt i FV2023-1254 kan derfor ikke finde anvendelse i de foreliggende sager.

7.2.3. Opmandens bedømmelse

Når henses til timesedlerne sammenholdt med lønsedlerne må der gives indklagede medhold i, at Concordia konsekvent på begge pladser gennem alle årene har organiseret arbejde og aflønning ud fra den fordeling af de 37 timer, som indklagede hævder. Der foreligger ingen tvivl om, hvorledes den normale daglige arbejdstid har været placeret. Indklagede har også ret i, at en sådan arbejdstidstilrettelæggelse er overenskomstmæssig.

De foreliggende sager adskiller sig fra FV2023-1254, hvor det indgik i begrundelsen, at indklagede ikke var fremkommet med oplysninger om, at fordelingen i den sag førte til højere efterbetalingskrav. 7,4 timer alle dage kan, alt efter overarbejdets omfang, anvendes som en beregningsteknisk forenkling. I de foreliggende sager fører det imidlertid til, at klager i de mange uger, hvor der har været arbejdet 37 timer om ugen efter den lagte plan, i opgørelsen af besparelsen i forhold til, hvad der efter overenskomsten mindst skulle have været betalt, indregner betaling for 0,4 times overarbejde og 0,4 times poseopfyld, hvilket falder uden for, hvad der med den fulgte arbejdsplan efter overenskomsten mindst skulle være betalt. Der er også konsekvenser i andre tilfælde, f.eks. hvor der ikke er arbejdet over alle dage i en uge.

Der gives derfor indklagede medhold i, at Concordia ikke har opnået nogen besparelse i forhold til, hvad der mindst skulle betales efter overenskomsten ved ikke at betale overtid og poseopfyld, som om den daglige normale arbejdstid var på 7,4 timer alle fem dage, når den faktisk var 7,5 timer mandag-torsdag og 7 timer fredag.

7.3. Lørdagsarbejde: tilkaldearbejde med krav på betaling for mindst 4 timers arbejde?

7.3.1. Problemstillingen

Tvisten angår arbejde på de to pladser lørdage 3 timer 07:30-10:30. Spørgsmålet er, hvad dette faktisk udførte arbejde efter overenskomsten mindst har skullet betales med. Det er uomtvistet, at det er honoreret som 3 timers overarbejde med 50 % tillæg. Klager er af den opfattelse, at der mindst skal betales for 4 timers overarbejde, 3 timer med 50 % tillæg, 1 time med 100 % tillæg.

7.3.2. Parternes synspunkter

Klager har anført bl.a., at virksomheden har begået brud på overenskomstens § 15 om tilkaldearbejde og på §§ 18 og 20 om overarbejde. Den ugentlige arbejdstid skal efter overenskomstens § 8, stk. 2, fordeles på ugens fem første dage. Der kan dermed ikke i medfør af § 18 om overarbejde tilføjes en ekstra arbejdsdag. En sådan tilrettelæggelse af arbejdsugen vil være betinget af en aftale efter § 17 om anden arbejdstid eller § 99 om forsøgsordninger. Med indførelsen af 5 dages-arbejdsugen er det ikke længere muligt at aftale overarbejde om lørdagen. Det er stadig muligt at arbejde over i ”arbejdets tarv”, men indklagede har ikke dokumenteret, at overarbejde skyldes ”arbejdets tarv”. Hvis virksomheden med § 18 frit kunne placere overarbejde om lørdagen, ville § 18 kunne misbruges til at genindføre en 6 dages-arbejdsuge. For arbejde på lørdage skal der betales for mindst 4 timers overarbejde efter § 15, stk. 1. Det er ikke en forudsætning for anvendelse af stk. 1, at den pågældende står til rådighed. Der er ingen forbindelse mellem § 15, stk. 1, og § 15, stk. 2, de to bestemmelser lever hver deres liv. Det afgørende er, at vedkommende bliver tilkaldt og møder ind på arbejde hjemmefra uden for normal arbejdstid. Det er uden betydning, hvornår tilkaldet sker – det kan ske flere dage i forvejen.

Indklagede har anført bl.a., at arbejde lørdag er overarbejde omfattet af overenskomstens §§ 18 og 20. Der er efter disse regler kun krav på betaling for det antal timer, hvori der faktisk arbejdes. Det arbejde, som er udført om lørdagen på de to pladser, har ikke karakter af tilkaldearbejde. Det har været fastlagt og er meddelt medarbejderne på vedkommende plads senest dagen før, inden de forlod arbejdspladsen den dag. Tilkald indebærer, at medarbejderen efter normal arbejdstids ophør tilkaldes til at udføre arbejde efter at være gået hjem – der foreligger ikke tilkald, når det på forhånd er fastlagt, at der skal mødes ind. Denne forståelse understøttes af sammenhængen mellem § 15 og § 34, idet tilkald i § 34 er en del af ordningen for rådighedsvagter, også selv om medarbejderne ikke har stået til rådighed i tidsrummet mellem normalarbejdstidens ophør og tidspunktet for overarbejdets begyndelse – det er betydningen af ordet, som er relevant.

7.3.3. Opmandens bedømmelse

Den ugentlige arbejdstid, som efter overenskomstens § 8, stk. 2, skal fordeles på ugens fem første dage, er den normale effektive arbejdstid på 37 timer pr. uge som angivet i § 8, stk. 1. Den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer kan således ikke placeres på lørdage uden særlig hjemmel.

Arbejde uden for den normale daglige arbejdstid har karakter af overarbejde, som kan etableres efter overenskomstens § 18. Der er ingen begrænsninger i § 18 med hensyn til den tidsmæssige placering af overarbejde. Hvis betingelserne for etablering i § 18 er opfyldt, kan overarbejde forekomme på alle tider af døgnet alle dage i ugen, også på søn- og helligdage, hvilket er nøje reflekteret i betalingsbestemmelsen i § 20. Der er ikke i overenskomstens formulering og opbygning eller det oplyste om dens historie og anvendelse noget holdepunkt for en forståelse, hvorefter der i § 8, stk. 2, om den normale ugentlige arbejdstids fordeling på ugens fem første dage skal indfortolkes en udelukkelse eller begrænsning af mulighederne for overarbejde på lørdage.

Udgangspunktet er herefter, at det arbejde, som medarbejderne på de to pladser faktisk har udført i tidsrummet 07:30-10:30 på lørdage, er overarbejde, som mindst skal aflønnes som angivet i § 20, dvs. med et tillæg til timelønnen på 50 %, jf. § 20, stk. 1, jf. stk. 4.

Klager er som nævnt imidlertid af den opfattelse, at lørdagsarbejdet er tilkaldarbejde, hvorfor der efter § 15 mindst skulle have været aflønnet med løn svarende til 4 timers arbejde, dvs. 3 timer med 50 % tillæg og 1 time med 100 % tillæg.

Efter almindelig sproglig forståelse indebærer tilkaldelse, at nogen i en situation, hvor der er opstået behov for bistand, bliver bedt om at komme til stede, jf. Den Danske Ordbog. Efter almindelig sproglig forståelse indebærer tilkaldelse til arbejde en lørdag derfor, at der er opstået behov for bistand, som foranlediger en henvendelse om at møde frem. Denne forståelse af tilkaldelse i § 15 stemmer også bedst overens med anvendelsen af ordet tilkald i § 34. Det er ikke godtgjort, at overenskomstparterne skulle have en anden fælles forståelse af begrebet tilkaldelse, herunder den forståelse, at der foreligger tilkaldelse til arbejde lørdag, også når der gives besked om arbejde lørdag en forudgående arbejdsdag.

Der kan herefter ikke gives klager medhold i, at der foreligger underbetaling i forhold til, hvad der efter overenskomsten mindst skulle have været betalt for det nævnte 3 timers overarbejde på lørdage. Efter overenskomsten har arbejdet mindst skulle aflønnes som angivet i § 20, hvad det også er blevet. Arbejdet har derimod ikke skullet aflønnes efter overenskomstens § 15 – der foreligger ikke underbetaling derved, at der ikke er betalt for en fjerde time med tillæg af 100 %.

7.4. Uberttiget løntræk for bolig?

7.4.1. Problemstillingen

Concordia har tilbudt de rumænske medarbejdere at være dem behjælpelige med at skaffe dem logi mod betaling af leje. Medarbejderne har taget imod dette tilbud og med Concordia indgået aftale om leje af bolig. På de rumænske medarbejders lønsedler er der herefter foretaget fradrag for leje af bolig. Spørgsmålet er, om dette er i strid med overenskomstens § 105 og indebærer en overenskomststridig underbetaling af løn med 2.250 kr. om måneden i forhold til, hvad der efter overenskomsten mindst skulle have været betalt. Boligtillæg er indgået i lønnen, når det skulle. De aftaler, som Concordia har anvendt vedrørende indkvartering/leje af bolig, ser sådan her ud:

*”Addendum to employment contract for [navn på medarbejder]
- Accomodation deduction*

The employee [navn på medarbejder] has been offered and accepted to have the following accommodation assigned by the employer CONCORDIA IMPORT EXPORT FILIAL I DANMARK

ADDRESS: [adressen på bostedet] for which CONCORDIA IMPORT EXPORT FILIAL I DANMARK have signed the rental agreement on ... starting from ... on the condition that the Employee agrees to have the expenses for the rent and utilities, 2250 DKK, deducted directly from his monthly salary starting from ... until ...

The employee agrees that, in case of material damages in this accommodation space, that he is directly responsible and he will bear the costs of restoring at the initial condition (renovation costs will be borne by the tenant).

The Employee may at any time terminate the agreement in writing with one month notice, counting from the last day of the month the notice is given. The agreement will end automatically with the termination of the employment.

By signing below, the employee acknowledges to have read and agreed to this addendum.”

7.4.2. Parternes synspunkter

Klager har anført bl.a., at som dokumenterne er udformet, skal medarbejderne fraflytte boligen ved ansættelsens ophør, uanset om det skyldes egen opsigelse eller afskedigelse. Det betyder, at boligen er betinget af et ansættelsesforhold. Medarbejdere, som ikke har andet tilhørsforhold til Danmark end arbejdet, udsættes for et stort pres.

I de udleverede dokumenter har virksomheden i stort set alle slettet adressen på indkvarteringsstedet. Der er dog enkelte, hvori adressen ikke er overstreget.

I Storstrømsbro-sagen har klager fremlagt en aftale vedrørende adressen Adresse 1. Ifølge BBR drejer det sig om et enfamiliehus bestående af 6 værelser. Klager har anført, at medarbejderen er blevet modregnet 2.250 kr. om måneden for et delt værelse, hvilket modsvarer 4.500 kr. pr. værelse og i alt pr. måned 27.000 kr., hvilket er helt ude af proportioner i forhold til det huslejeniveau, som Huslejenævnet i Vordingborg accepterer.

I OUH-sagen har klager fremlagt en aftale vedrørende adressen Adresse 2, og en aftale vedrørende adressen Adresse 3. Ifølge BBR drejer det sig om enfamiliehus bestående af 6 værelser. Klager har anført, at medarbejderne er blevet modregnet henholdsvis 1.840,76 kr. og 2.250 kr. om måneden for et delt værelse, hvilket modsvarer henholdsvis 3.681,52 kr. og 4.500 kr. pr. værelse og i alt pr. måned henholdsvis 22.089,12 kr. og 27.000 kr., hvilket er helt ude af proportioner i forhold til det huslejeniveau, som Huslejenævnet på Fyn accepterer.

Med to medarbejdere pr. værelse, er boligerne ikke ”passende”. Aftalerne efterlever ikke lejeloven.

Dokumenterne om fratæk i løn har til formål at statuere et formelt alibi til at foretage lønfradrag. Klager har herved henvist til FV2016.0181 (kendelse af 18. april 2017 i en sag mellem 3F og Dansk Byggeri).

De foretagne fradrag i lønnen indebærer en besparelse for Concordia i forhold til, hvad der mindst skulle have været betalt efter overenskomsten.

Indklagede har anført bl.a., at der er tale om tilbud om indkvartering, som medarbejderne kan sige ja eller nej til – det er helt frivilligt, om de vil tage imod tilbuddet. Ansættelsesforholdet er ikke betinget af, at de indgår en aftale om leje af bolig. Efter § 105 er det i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af indgåelse af aftale om køb af ydelse. Det er ikke i strid med overenskomsten at betinge en tilkøbt ydelse af, at ansættelsesforholdet består. Det strider ikke mod § 105, at lejeforholdet er betinget af fortsat ansættelse.

Det bestrides, at fratræk for bolig har til formål at statuere et formelt alibi til at foretage lønfradrag. Forholdene i nærværende sag adskiller sig væsentligt fra de forhold, der gjorde sig gældende i FV2016.0181. Aftalerne er frivillige, der har ikke været nogen tvang. Der er ikke tale om en ydelse uden reel værdi. Det henhører under Huslejenævnet at tage stilling til, om lejen er for høj, eller der i øvrigt foreligger forhold, som strider mod lejeloven

Concordia har ikke opnået nogen besparelse ved fremlejen. Concordia har fastsat det, medarbejderne skulle betale, så Concordia fik dækket sine udgifter til leje og betaling for vand, varme og elektricitet mv. Klager er derfor under ingen omstændigheder berettiget til nogen betaling efter difference- og besparelsesprincippet.

7.4.3. Opmandens bedømmelse

Overenskomstens § 105 forbyder ikke, at en arbejdsgiver tilbyder ansatte køb af ydelser i tilknytning til arbejdsforholdet. Det skal imidlertid være frivilligt for medarbejderne, om de vil indgå aftale om køb af en sådan ydelse. Et ansættelsesforhold må ikke betinges af indgåelse af en sådan aftale.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at det har været frivilligt, om medarbejderne ville indgå aftale om bolig. Det kan gerne være, at de som nyankomne til Danmark på grund af manglende kendskab til forholdene og manglende beherskelse af sproget ikke bare har været glade for tilbuddet om indkvartering, men også har følt, at de ikke rigtig havde noget andet valg, og for så vidt har oplevet et pres. Det har imidlertid i givet fald været en oplevelse af pres som følge af egne personlige forhold og ydre sociale omstændigheder uden betydning for bedømmelsen af frivillighed i forhold til Concordia.

Ansættelsesforholdet har ikke været betinget af, at medarbejderne indgik aftale om indkvartering. Tilbud om indkvartering er et tilbud til medarbejdere. Det strider ikke mod § 105 at lade aftalen om indkvartering være afhængig af fortsat ansættelse. Det er ikke overenskomststridigt, at indkvarteringsaftalens opretholdelse på den måde er betinget af ansættelsesforholdets opretholdelse.

Concordias leder, D, har forklaret, at ordningen var et nødvendigt servicetilbud til medarbejdere fra Rumænien. De lejede boligerne gennem et udlejningsbureau og afholdt alle udgifter til vand, varme og elektricitet osv. Det var ikke noget, de tjente penge på.

Der er ikke under bevisførelsen fremkommet noget, som giver grundlag for at tilsidesætte den forklaring.

Den månedlige ydelse har ifølge klager været helt uproportional i forhold til markedsværdien af indkvarteringsydelsen. Det er imidlertid uoplyst, hvorpå klager bygger sin antagelse af, at der i det enkelte hus var indkvarteret det dobbelte antal medarbejdere af det antal værelser, huset er opført med i BBR-registeret, og hvad markedsværdien alternativt ville kunne ansættes til.

I FV2016.0181 om et månedligt lønfradrag hos alle medarbejdere på 3.490 kr. var det opmandens bedømmelse, ”at der i realiteten ikke har foreligget en aftale om bil til fri afbenyttelse ved privat brug, men et formelt alibi til at foretage et lønfradrag, som under de foreliggende omstændigheder må anses for en omgåelse af overenskomstens lønbestemmelser”. Det, som foreligger oplyst om omstændighederne i de foreliggende sager, giver intet belæg for en tilsvarende bedømmelse.

Konklusionen bliver derfor, at indkvarteringsaftalerne ikke strider mod overenskomstens § 95. Hertil kommer, at medarbejderne har fået udbetalt den løn, de ifølge lønsedlerne har tjent – fradrag for bolig er ikke foretaget for at slippe for at betale fuld overenskomstmæssig mindsteløn, men er sket til betaling for en modydelse i form af videreudleje, som har været reel, og som Concordia efter det foreliggende ikke har haft fortjeneste ved.

Der kan herefter ikke gives klager medhold i, at Consortia ved at fratække boligleje på lønsedlerne har handlet overenskomststridigt og opnået en besparelse, som klager kan kræve betalt efter difference- og besparelsesprincippet.

7.5. Manglende betaling for pauser ved overarbejde?

Efter skriftveksling og mundtlig forhandling er det afklaret, at der ikke foreligger nogen uoverensstemmelse mellem parterne på dette punkt. Når der i forlængelse af den normale daglige arbejdstid har været overarbejde ud over 1 time, er der krav på en halv times arbejdsgiverbetalt pause, jf. overenskomstens 18, stk. 3. Der er enighed om, at denne pause ikke fremgår af timesedlerne, men at der på lønsedlerne er sket betaling også af den halve times pause. Der er således ikke noget udestående på dette punkt.

7.6. Misbrug af fraværssedler?

7.6.1. Problemstillingen

Fraværssedlerne indeholder som nævnt medarbejderens underskrift på, at et angivet fravær skyldes "personal reasons", og at den pågældende er klar over "that during the above period I will not be paid". Ikke desto mindre har klager i sine opgørelser og beregninger i et omfang, som ikke er oplyst, set bort fra fraværssedlerne og lagt til grund, at årsagen til fraværet har været, at virksomheden ikke kunne tilbyde nok timer.

Det gælder f.eks. i tilfælde, hvor flere medarbejdere har været fraværende på samme tid. Klager har til illustration under den mundtlige forhandling gennemgået to eksempler fra Storstrømsbro-sagen.

Det ene eksempel angår tre medarbejderes fravær den 20. februar 2024, jf. bilag 5, bilag 6 s. 16 og bilag e s. 34. Det drejer sig dog ikke om helt samme tidsrum. Den enes fraværperiode er "from 20-02-2024 to 21-02-2024", de to andres "from 20-02-24-ORA-12-00 to 21-02-24".

Det andet eksempel angår fire medarbejderes fravær den 8. marts 2024, jf. bilag 6a s. 3, bilag 6b s. 14, bilag 6f s. 43 og bilag k s. 98. Den enes fraværperiode er angivet til at være hele dagen, de øvrige til at være 7:30-12:30.

Konsekvensen af denne tilgang er, at der i klagers påstande i de to sager i et ikke oplyst omfang indgår krav baseret på medtagelse af timer som arbejdstimer, hvor der foreligger fraværssedler underskrevet af medarbejderne.

Spørgsmålet er, om dette er berettiget – om der foreligger en besparelse i forhold til, hvad Concordia mindst skulle have betalt efter overenskomsten.

7.6.2. Parternes synspunkter

Klager har anført bl.a., at fravær af personlige årsager forekommer alt for ofte, hvorfor det har været berettiget skønmæssigt at inddrage timer fra fraværssedlerne i opgørelsen af, hvad Concordia har betalt for lidt.

Indklagede har anført bl.a., at det er helt udokumenteret, at medarbejderne skulle være berettiget til løn i de timer, hvor de har skrevet under på fravær af personlige grunde.

7.6.3. Opmandens bedømmelse

Der er ikke under sagen fremkommet oplysninger, eller af klager fremlagt en redegørelse for de foreliggende fraværssedler, som giver grundlag for at se bort fra fraværssedler, sådan som klager har gjort. Klager har ikke ud fra difference- og besparelsesprincippet noget krav på dette punkt.

7.7. Overarbejde lørdag: hvornår regnes betalingssatsskifte fra?

7.7.1. Problemstillingen

Klager har under den mundtlige forhandling påpeget en forskel i parternes opgørelser. På lørdage, hvor arbejdet ikke er startet kl. 07:30 og varet længere end til kl. 10:30, har klager indregnet timerne til 10:30 med 50 % overarbejdstillæg og timerne efter 10:30 med 100 % overarbejdstillæg, mens indklagede har indregnet de første 3 timer med 50 % tillæg, timerne derefter med 100 % tillæg.

Klager har fremdraget to eksempler fra Storstrømsbro-sagen.

Det ene eksempel er fra den 20. januar 2024 med arbejde ifølge timesedlen 8:00-11:00, bilag H6 s. 22. Klager har her indtastet 2,5 timer ”overtid 150%” og 1,5 time ”overtid 200%”, bilag H6 s.50. Indklagede har indtastet 3 timer ”OV1” (50 % tillæg), støttebilag 6 s. 42.

Det andet eksempel er fra den 17. februar 2024 med arbejde ifølge timesedlen 8:00-13:30, bilag H6 s. 26. Klager har her indtastet 2,5 timer ”overtid 150%”, 3 timer ”overtid 200%” og 0,5 time ”Pause 200%”, bilag H6 s. 50. Indklagede har indtastet 3 timer ”OV1” og 3 timer ”OV2”, støttebilag 6 s. 42.

Gennemgangen af eksemplerne har ikke omfattet, hvordan der faktisk på lønsedlerne blev aflønnet for arbejdet de to dage. Det samlede antal tilfælde og økonomiske konsekvens er uoplyst.

7.7.2. Parternes synspunkter

Klager har anført, at der efter overenskomsten ved overarbejde på lørdage skal betales efter den høje takst for de timer, som præsteres efter det tidspunkt, som ligger 3 timer efter den normale daglige mødetid.

Indklagede har anført, at der ikke foreligger en opgørelse af, hvor ofte det er forekommet, og hvilken betydning det samlet har.

Mere generelt har indklagede anført, at Concordia for perioden januar-marts 2024 har betalt for meget i boligtillæg, hvilket bør fratrækkes, hvis der skulle være et punkt, hvor Concordia måtte have fået udbetalt for lidt til medarbejderne.

7.7.3. Opmandens bedømmelse

Der er nævnt et par eksempler, men det er uoplyst, hvor hyppigt det er forekommet, hvilken betydning det har haft i aflønningen, om nogen, og hvad en eventuel underbetaling på dette punkt samlet kan opgøres til. Der er heller ikke redegjort for momenter eller forhold af betydning for en skønsmæssig fastsættelse.

Grundlaget for på dette punkt at fastslå en besparelse ved underbetaling må på denne baggrund anses for at være for usikkert til, at der ud fra difference- og besparelsesprincippet kan tilkomme klager noget krav på dette punkt.

8. Opmandens samlede konklusion

Da der ikke på noget af de punkter, klager har rejst, ud fra de anbringender, klager har gjort gældende, er fundet grundlag for at give klager medhold i, at der foreligger aflønning af medarbejderne med mindre, end hvad de efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten mindst skulle have været aflønnet med, må Concordia frifindes for de nedlagte betalingspåstande.

Thi bestemmes:

Concordia Import Export S.R.L. Filial i Danmark, CVR-nr. 40 49 30 69, frifindes.

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

Børge Dahl