

KENDELSE

afsagt den 11. november 2025

i

**faglig voldgift FV2025-1395
tidligere FV2024-1242)**

3F Byggegruppen

(advokat Lotte Dickow Schmidth)

mod

DI Overenskomst III ved Dansk Industri

for

CRH Concrete A/S

(advokat Tine Vestergaard Olesen)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af bilag 4 til ”Lokal lønftale omfattende CRH, By 1, gældende fra den 18. oktober 2021 til den 15. oktober 2023” (lokallønsaftalen) med hensyn til aflønning af slibere ansat hos CRH Concrete A/S i tilfælde, hvor de af deres produktionsleder midlertidigt er blevet pålagt at udføre arbejde uden for akkord.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 23. september 2025 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Rikke Foersom som opmand med følgende partsudpegede medlemmer:

For klager, 3F Byggegruppen: forhandlingssekretær Tom Brandt og forhandlingssekretær Ib Nielsen, begge 3F Byggegruppen.

For indklagede, DI Overenskomst III ved Dansk Industri for CRH Concrete A/S: chefkonsulent, advokat Mathias Staugaard, og chefkonsulent, advokat Søren H. Handberg, begge Dansk Industri.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B og C.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Parternes påstande

3F Byggegruppen har nedlagt følgende påstand:

”CRH Concrete A/S skal anerkende, at Lokal lønftale omfattende CRH, By 1, gældende fra 18. oktober 2021 til 15. oktober 2023, bilag 4, Akkord grundlag og beskrivelse 18/ 10 2021, pkt. 4 og 17, forpligter CRH Concrete A/S til at aflønne en sliber på enkeltmandsakkord med et gennemsnit af den udførte enkeltmandsakkord, når sliberen midlertidigt bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord, med mindre flytningen til andet arbejde uden for akkord beror på maskin- og/ eller produktionsstop af mere end 30 minutters varighed, jf. pkt. 3 og 16.”

DI Overenskomst III ved Dansk Industri for CRH Concrete A/S har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling mv.

CRH Concrete A/S er Danmarks største leverandør af betonelementer og systemløsninger. Virksomheden har flere lokationer i Danmark. Virksomheden beskæftiger forskellige typer af medarbejdere, men særligt produktionsmedarbejdere ansat i henhold til Industrioverenskomsten mellem DI Overenskomst III ved Dansk Industri og 3F Byggegruppen.

På CRH Concretes lokation i By 1 beskæftiger virksomheden ca. 150 produktionsmedarbejdere, der arbejder i fem forskellige haller. I Hal 1 støbes der trapper. I Hal 2 og Hal 3 støbes der facadeelementer. I Hal 4 udføres arbejde med armering, idet der gøres klar til støbning af elementer. Arbejdet i Hal 4 består i bl.a. binding, svejsning, klipning og bukning. Det er også i Hal 4, at der udføres slibning. I Hal 5 udføres arbejde med bl.a. formbygning af støbeforme. Ud over de nævnte produktionsmedarbejdere beskæftiger virksomheden i By 1 ca. 40 medarbejdere som ledere, på tegnestuen, med salg, kvalitet og IT.

Denne sag angår aflønning af de produktionsmedarbejdere, der primært udfører arbejde med slibning i Hal 4 hos CRH Concrete i By 1 (sliberne).

Slibere i By 1 udfører arbejde med slibning af betonelementer på individuel akkord, og de bliver for arbejdet aflønnet i overensstemmelse med lokallønsaftalens regler om akkord. Sliberne bliver lejlighedsvis pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord som for eksempel at tømme vogne for elementer eller udføre vinduesmontage. For arbejdet uden for akkord er sliberne blevet aflønnet med et gennemsnit af akkordindtjeningen i Hal 1, Hal 2 og Hal 3.

Den 25. oktober 2024 blev der afholdt organisationsmøde. På mødet deltog D og E fra DI Overenskomst III, F og G fra 3F, H, I, C og J for arbejdsgiversiden samt B (fællestillidsrepræsentant), K (tillidsrepræsentant, 3F) og L (tillidsrepræsentant, Metal) for arbejdstagersiden. Af referatet fremgår bl.a.:

”På begæring af 8. oktober 2024 fra 3F blev der dags dato afholdt organisationsmøde mellem ovenstående parter. Uoverensstemmelsen, der tog udgangspunkt i Industriooverenskomsten, drejede sig ifølge begæringen om følgende:

3F Fastholder...

- *at virksomheden er forpligtiget af hovedaftalens § 4, stk. 2*
- *at virksomheden, jf. lokalaftaler er forpligtiget til at betale akkordløn*
- *at virksomheden har ledelsesretten og har brugt denne*
- *at virksomheden forbrudt sig mod hovedaftalen*
- *at virksomheden har forbrudt sig mod overenskomsten*

Sagen og sagens temaer blev drøftet.

Parterne er uenige om følgende:

- Hvad er en akkord for en sliber, herunder hvornår en akkord afsluttes?
- Hvordan teksten i pkt. 4 i lokalaftalen (for 2021- 2023) skal forstås?

3F er af den opfattelse, at sliberne er antaget til at slibe betonelementer som deres primære arbejdsopgave i akkord. 3F mener ikke, at et element udgør en akkord. DIO III er uenig i den opfattelse. DIO III er af den opfattelse, at slibning af et element udgør en akkord.

For så vidt angår teksten i pkt. 4 er DIO III af den opfattelse, at "taget ud" skal forstås som en permanent fjernelse fra en akkord, hvilket ikke er eller har været tilfældet for sliberne. De har ind imellem fået pauseret deres slibning af et element (en akkord) for at bistå deres kolleger med den øvrige produktion, da de selv skal færdiggøre akkorden/elementet. Der er ikke andre, der overtager deres arbejde. De vender således tilbage til der, hvor de slap deres arbejde. 3F er uenig i den opfattelse.

Adspurgte oplyste B, at han kan huske, at C lavede en aftale med M, der på daværende tidspunkt var tillidsrepræsentant, om, at sliberne grundet nedgang i produktionen af terrazzelementer kunne sættes til andet arbejde til en anden aflønning, når der ikke er produkter nok til slibning. Sliberne blev orienteret herom efter aftalens indgåelse af C og M.

Enighed kunne ikke opnås.

3F tog forbehold for at videreføre sagen.”

Der er til brug for sagen fremlagt en række oplysninger, herunder eksempler på tidsregistreringer og lønsedler samt ansættelseskontrakter for de syv slibere hos CRH Concrete i By 1; N, O, A, P, Q, B og R.

Af ansættelseskontrakten for A fremgår, at han blev ansat pr. 17. marts 2015 med jobfunktion ”Sliber”. Punktet ”Stillingsbetegnelse: Produktionsmedarbejder” ses at være streget over.

Af ansættelseskontrakten for B fremgår, at han blev ansat pr. 26. juli 1999 med jobfunktion ”Sliber”. I rubrikken ”Konteringsfelt” er der sat et kryds ved ”Produktion”.

N og R blev også ansat med jobfunktion ”sliber”, og der er i rubrikken ”Konteringsfelt” sat et kryds ved ”Produktion”.

O og Q blev begge ansat med jobfunktion ”Fremstilling af betonelementer” og med stillingsbetegnelse som produktionsmedarbejder.

P blev ansat med jobfunktion ”Finishmedarbejder”, og der er i rubrikken ”Konteringsfelt” sat et kryds ved ”Produktion”.

Det fremgår af samtlige ansættelseskontrakter, *at* arbejdstimerne pr. uge udgør 37 timer, *at* den til enhver tid gældende overenskomst mellem Dansk Byggeri og 3F er gældende for ansættelsesforholdet, og *at* lønnen udbetales hver 14. dag. Om lønnen fremgår desuden:

”Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. I afdelingen kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaf-talen.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er ansat som sliber hos CRH Concrete i By 1. Da han blev ansat i 2015, fik han at vide, at han skulle starte i Hal 4, hvor sliberne arbejder. Det fremgår af hans ansættelseskontrakt, at han er ansat med jobfunktion som ”sliber”. Han ved ikke, hvorfor ”Stillingsbetegnelse: Produktionsmedarbejder” er overstreget i ansættelseskontrakten.

Han arbejder på individuel akkord. Når han og de øvrige slibere møder ind i Hal 4 om morgenen, får de en liste over, hvad der er afkald på. Når de har fået listen, trækker de i regntøj og går i gang med at slibe. De har regntøj på, idet de sliber i vådt miljø, hvilket sviner.

Han har lært at slibe gennem oplæring. Han er blevet oplært af B og andre kolleger med lang erfaring i slibning. Det er forskelligt fra person til person, hvor meget oplæring arbejdet som sliber kræver. Der er en prøvetid, inden man som sliber overgår til at arbejde på egen akkord. Han vil tro, at der går ca. 1-3 måneder, før man som sliber hos CRH Concrete kan lave sin egen løn.

Når han møder ind om morgenen, indtaster han sit medarbejdersnummer, og derefter udfører han arbejde på sin individuelle akkord. På individuel akkord bliver hans løn beregnet ud fra den mængde betontrapper, som han får slebet på 14 dage. Der er ikke nogen aftale om, at han skal slibe et bestemt antal betonelementer inden for en bestemt periode. Det er kun sliberne hos CRH Concrete, der er på individuel akkord. Støbere hos CRH Concrete er på fælles akkord og arbejder i andre haller.

Det er aldrig sket, at andre produktionsmedarbejdere har udført slibearbejde, og det vil de heller ikke kunne. Han kan heller ikke selv udføre alt produktionsarbejde. Siden 2017 er han lejlighedsvis blevet pålagt at udføre andet arbejde end slibearbejde. Det startede med, at han i 2017 skulle hjælpe med at sætte vinduer i nogle facadeelementer. Gradvist er der kommet mere og mere arbejde med vinduesmontage. Der er også kommet andre opgaver som f.eks. at tømme vogne. I starten var det måske 2-4 timer om ugen, at han blev sat til at udføre andet arbejde, men nu kan det være hele dage. Når han bliver sat til at udføre andet arbejde end slibning, skyldes det ikke, at der ikke er betonelementer at slibe. Han har ikke oplevet, at der ikke var betonelementer at slibe.

Når han skal udføre andet arbejde end slibning, skal han stemple ud af sin individuelle og over på produktion uden for akkord. Lønnen for produktion uden for akkord opgøres som et gennemsnit af akkordlønnen for de andre haller. Lønnen for produktion uden for akkord er ca. 50 % mindre, end hvad han får på sin individuelle slibeakkord.

B drøftede på et tidspunkt – nok i 2019-2020 – med C, om der kunne laves en akkordaftale på vinduesmontage. B forsøgte igen senere, da J blev ansat som produktionsleder. Han husker ikke, hvornår det var, men det blev blankt afvist. Derefter er der ikke rigtig sket noget.

Arbejdsmiljøet hos sliberne i Hal 4 blev forfærdeligt på grund af den lønmæssige skævvridning blandt dem. Nogle slibere kunne udføre slibearbejde og blive på individuel akkord, mens andre slibere blev sat til at udføre andet arbejde til en langt dårligere løn. Det var ikke noget, som ledelsen gjorde noget ved.

Når han er færdig med at udføre vinduesmontage eller andet arbejde, stempler han på ny ind på sin individuelle akkord og fortsætter sit slibearbejde. Som sliber oplever man ikke problemer med maskin- eller produktionsstop.

B har forklaret bl.a., at han har været ansat som sliber hos CRH Concrete (dengang Virksomhed 1) i By 1 siden 1999. Han blev ansat som sliber, men det var ikke noget, der blev drøftet i forbindelse med jobsamtalen. Han ved ikke, hvorfor der i hans ansættelseskontrakt er sat et kryds ud for produktion i rubrikken ”Konteringsfelt”. Det kan have noget at gøre med, at CRH Concrete er en produktionsvirksomhed, og at man ikke i rubrikken ”Konteringsfelt” kan sætte kryds ved sliber.

Siden 2019 er der sket en opgaveglidning hos CRH Concrete i By 1. Sliberne har blandt andet selv skulle tømme vogne for elementer, idet den medarbejder, der tidligere stod for det, stoppede. De var en del slibere på det tidspunkt, hvor den pågældende medarbejder stoppede. I starten skulle de bruge nogle få timer om ugen på at tømme vogne, men senere blev det mere. Det skete lige så langsomt i 2020-2021. Han vil anslå, at sliberne udfører andet arbejde 8-10 timer om ugen. Det handler formentlig om, hvad der er af arbejde i virksomheden, og hvor mange medarbejdere der er. Det er nemt for CRH Concrete at sætte sliberne til at deltage i andet arbejde, idet sliberne kan udføre meget andet arbejde. Der har aldrig været arbejdsmangel hos sliberne. Han har aldrig oplevet, at der ikke var betonelementer at slibe.

Der er ikke blevet talt om løn i forbindelse med opgaveglidningen. På et tidspunkt gjorde sliberne ledelsen opmærksom på, at de ikke blev aflønnet i overensstemmelse med lokallønsaftalen. Det fremgår af lokallønsaftalen, hvis man er i en hal med akkordløn, følger man den akkord, der er aftalt. Hvis der ikke er en aftalt akkordløn, følger det af lokallønsaftalen, at medarbejderne skal aflønnes med den akkord, de kommer fra.

Slibernes krav om aflønning blev afvist gennem lang tid, men i forbindelse med lønforhandlinger i 2024 havde han nogle samtaler med I om pkt. 4 i bilag 4 til lokallønsaftalen. Det fremgår af pkt. 4 i bilag 4 til lokallønsaftalen, at akkordmedarbejdere, der af produktionsledelsen tages ud til andet ikke akkordarbejde, aflønnes med gennemsnit af den akkord, man tages ud fra. Der blev i forbindelse med lønforhandlingerne holdt nogle telefonmøder med H, hvor der blev talt om, at lokallønsaftalen skulle følges. Han husker ikke, hvad der præcist blev sagt, men midt juni 2024 modtog sliberne en efterbetaling for de timer, som de havde arbejdet uden for akkord i uge 8 til uge 24. Efterbetalingen svarende til en aflønning ud fra deres enkeltmandsakkord. De var på tidspunktet syv slibere, og de fik hver især udbetalt beløb på ca. 11.000 kr.-70.000 kr. Efterbetalingen omfattede alle de gange, hvor de var stemplet ud til arbejde uden for akkord. Frem til uge 35-36 i 2024 fik sliberne løn ud fra den enkeltmandsakkord, som de arbejdede på.

Efter uge 35-36 i 2024 stoppede aflønningen i henhold til lokallønsaftalen. Begrundelsen var, at H havde talt med Dansk Industri. Han var med på telefonen, da I ringede H op, og han hørte hende sige, at det var derfor, at aflønningen i henhold til lokallønsaftalen blev stoppet.

Han blev valgt som fællestillidsrepræsentant i marts 2020. Han har deltaget i forhandlingerne af den lokallønsaftale, som denne sag angår. Han deltog også i forhandlingerne af den tidligere lokallønsaftale.

Som det fremgår af lokallønsaftalens pkt. 4, er lønnen sammensat af fire elementer; grundløn, akkord/akkordforskud formbyggere, mødetillæg og anden aflønning. Der er stor forskel på grundlønnen for henholdsvis produktionsmedarbejdere i Hal 1 og Hal 2,

produktionsmedarbejdere i Hal 3, slibere og formbyggere, jf. pkt. 4.1. De forskellige produktionsmedarbejdergrupper har siden 1999 haft forskellig aflønning, herunder med en fastsat grundløn og resten som akkordløn. Der er også forskel på aflønningen, når akkordlønnen lægges oveni. Sliberne tjener ca. 30 % mere end produktionsmedarbejderne i Hal 1, Hal 2 og Hal 3, og de tjener også lidt mere end formbyggerne.

For en sliber betyder akkordløn, at man får løn efter, hvor mange elementer man sliber. Der er ikke nogen aftale om, at en sliber skal slibe et bestemt antal betonelementer. Som sliber når man det, man kan.

Der sker ikke maskin- eller produktionsstop hos sliberne. Det giver ikke mening at tale om det. Hvis der hos sliberne er en maskine, der ikke virker, er der en ekstra maskine, som man kan bruge, og ellers kan man hente en ny på smedeværkstedet.

For ham er der ikke nogen tvivl om, hvordan bilag 4, pkt. 4, skal forstås. Hvis man af produktionsledelsen tages ud til andet ikke-akkordarbejde, skal man aflønnes med et gennemsnit af den akkord, man tages ud fra. Han er blevet taget ud til andet ikke-akkordarbejde flere gange, herunder til større sager, og han burde i de tilfælde være aflønnet med et gennemsnit af den akkord, som han havde optjent i den forrige lønperiode. Hvis han ikke sliber, skal han aktivt stemple ind på en ny gruppe. Det er nemt at se, hvornår han arbejder i sin individuelle akkord, og hvornår han er taget ud til andet arbejde. Det, der står i bilag 4, afspejler den aftale, som de lokale parter har indgået, og lokallønsaftalen skal overholdes.

Han er ikke bekendt med, at der hos CRH Concrete skulle være en kutyme om lige løn for lige arbejde. Han har først inden for det sidste år hørt om, at der skulle være en sådan kutyme.

Der var Dansk Industri, der skrev referatet af organisationsmødet den 8. oktober 2024. Der foreligger ikke nogen aftale om, at sliberne grundet nedgang i produktionen af terazzolementer kan sættes til andet arbejde til en anden aflønning, når der ikke er produkter nok til slibning. Han har ikke set eller hørt om en sådan aftale.

Han husker, at alle sliberne på et tidspunkt i 2019 blev kaldt til samling i Hal 4, og at de fik at vide, at to medarbejdere skulle ud af hallen, fordi der var for få elementer at slibe. Hvis ingen frivilligt meldte sig, ville ledelsen pege på to medarbejdere. En medarbejder meldte sig selv, og ledelsen pegede så på en medarbejder, der skulle flyttes væk fra Hal 4 og ind i Hal 3. Som nævnt kan han ikke genkende, at der skulle have været situationer, hvor der ikke var nok elementer at slibe. Antallet af elementer til slibning kan variere, men der har altid været elementer at slibe.

Han er klar over, at formuleringen i bilag 4, pkt. 4, har været den samme i 12 år eller mere. Når sliberne først i 2024 rejste spørgsmålet om aflønning i henhold til pkt. 4, skyldes det nok den opgaveglidning, som han har forklaret om, hvor sliberne blev taget mere og mere ud til andet arbejde. Set i bakspejlet skulle han have været mere opmærksom på spørgsmålet om aflønning, men det burde CRH Concrete også have været. Begge parter har et ansvar.

C har forklaret bl.a., at han var produktionsleder hos CRH Concrete i By 1 fra 2014-2020. I dag er han Stilling X hos CRH Concrete. J tog over som produktionsleder, da han i 2020 blev Stilling X.

CRH Concrete er et irsk ejet selskab, der producerer alt inden for betonelementer. I 2007 opkøbte CRH Concrete produktionsvirksomheden Virksomhed 1 i By 1 sammen med en række andre betonfabrikker rundt omkring i Danmark. Der er en specialisering inden for de enkelte fabrikker under CRH Concrete. I By 1 bliver der produceret facader, trapper, søljer mv. Fabrikken i By 1 er ordreproducerende, så den producerer kun det, som kunderne bestiller, og har ingen hyldevarer. Fabrikken i By 1 har også Danmarks største montageafdeling, hvor de f.eks. kan montere vinduer i facader, hvis kunden bestiller det. Der er store prisforskelle inden for betonelementer. I By 1 støber de det, der er solgt til kunder. Det er kun terrazzelementer, der skal slibes.

Der er sket en stor udvikling i produktionen i By 1 inden for de sidste 10-20 år. Det svinger fra år til år, hvad der er efterspørgsel på. I 2017-2018 blev der bestilt en masse

terrazzoelementer, der skulle slibes. I 2019 var interessen for terrazzoelementer dalet, og der var derfor færre betonelementer at slibe.

Da de i 2019 oplevede et dyk i efterspørgslen på terrazzoelementer, var han i løbende i dialog med tillidsrepræsentanterne. På et tidspunkt samlede ledelsen produktionsmedarbejderne i Hal 4 for at orientere dem om en ny fremtid med færre terrazzoelementer. Dengang var der 10 produktionsmedarbejdere, der var beskæftiget med slibning. På grund af det markante fald i ordrene på terrazzoelementer var det nødvendigt med tiltag for at sikre fortsat beskæftigelse til de produktionsmedarbejdere, der primært arbejdede med slibning. Fabrikken er som nævnt ordreproducerende, så ordrene bestemmer, og afkald er væsentligt. Hvis kunden endnu ikke har bedt om levering, kan det være, at andre opgaver har 1. prioritet. På mødet i Hal 4 i 2019 var der en produktionsmedarbejder, der meldte sig frivilligt til andet arbejde, men der var stadig for mange slibere til de ordrer, der kom ind. Hos CRH Concrete er der ikke kutyme for at afskedige medarbejdere, selv om der er gode og dårlige perioder. CRH Concrete prøver at finde løsninger, som kan fastholde medarbejderne.

Han vil beskrive processen i By 1 på den måde, at det hele starter med, at en kunde beder om produktion af et produkt. Deres tegnestue tegner så det produkt, der skal produceres, og formbyggerene laver formene til støbning af produktet. Derefter bliver der støbt i Hal 1, Hal 2 og Hal 3. Hvis der er tale om et terrazzoelement, skal produktet muligvis slibes efter støbning. Det kan også være, at der skal sættes vinduer i støbte facader. Vinduesmontage er et tilkøb. Der er mange muligheder for tilkøb. Kunderne begyndte at efterspørge vinduesmontage i større eller mindre grad fra 2013. Vinduerne kommer som en bygherreleverance, så det er kundens vinduer, som CRH Concrete tilbyder at montere og fuge. Arbejdet med vinduesmontage må ikke forceres, og CRH Concrete er derfor ikke interesseret i at gøre vinduesmontage til akkordarbejde.

Hos CRH Concrete anvendes der forskellige ansættelseskontrakter. Der skelnes for eksempel mellem faglærte og ufaglærte. Der er ikke en uddannelse, der er direkte rettet mod den form for betonproduktion, som foregår hos CRH Concrete, men der er en kursusrække, som passer til faget. Produktionsmedarbejdere bliver ansat til en primær ar-

bejdsopgave, men de bliver ikke kun ansat til en arbejdsopgave. I By 1 ved ledelsen aldrig, hvilke opgaver der kommer ind, og der er derfor et behov for, at produktionsmedarbejdere skal kunne flyttes rundt til de arbejdsopgaver, der er. Der er ikke produktionsmedarbejdere, der er fast tilknyttet vinduesmontering. Der er produktionsmedarbejdere, der har slibning som deres faste arbejdsopgave. Alle produktionsmedarbejdere bliver flyttet rundt.

Som det fremgår af Bs ansættelsesbevis har han anciennitet fra 1999. B var en medarbejder, som CRH Concrete overtog fra Virksomhed 1. Frem til foråret 2015 skrev CRH Concrete medarbejdernes primære arbejdsfunktion ind i ansættelseskontrakten, men det var en levn fra tidligere. Produktionsmedarbejderne stempler ind på en lønkode og går til deres primære jobfunktion. Produktionsmedarbejderne har typisk dygtiggjort sig inden for deres primære jobfunktion, og det er derfor i alles interesse, at de så vidt muligt bliver i deres primære jobfunktion. Det hele afhænger dog som sagt af, hvad kunderne bestiller. Der er ikke taget slibearbejde fra sliberne, når de er blevet sat til andet arbejde. Det gælder også A. A blev sat til andre opgaver, idet der ikke var slibearbejde nok. Når CRH Concrete ansætter en ny produktionsmedarbejder, vil det være forskelligt, hvad der vil stå i ansættelseskontrakten om jobfunktion. Det vil afhænge af, hvilke ordrer der er i virksomheden. De ser på arbejdsopgaverne og kundernes behov. Alle medarbejdere i produktionen er ansat som timelønnede produktionsmedarbejdere, og de bliver alle flyttet rundt fra deres primære beskæftigelse.

Arbejdsopgaven med vinduesmontage bliver udført af de produktionsmedarbejdere, der har tid til det. Hvis der ikke er afkald på terrazzelementer, kan det være slibere, der bliver sat til at udføre arbejde med vinduesmontage, men det kan også være støbere. Hvis der er travlt hele vejen rundt på fabrikken, må de hente eksterne ind til vinduesmontage. Alt afhænger af, hvilke opgaver der er. Der er ikke tale om chikane af bestemte produktionsmedarbejdere.

Bilag 1 til lokallønsaftalen indeholder de satser, der afgør akkorden på et element. Hvert element har en pris. Bilag 2 indeholder prislisterudsætninger for formfremstilling på formværksted på virksomheden Virksomhed 1, og bilag 3 er satserne for aflønning af

formbyggerne. Bilag 4 om akkordgrundlag og beskrivelse bygger på en lønftale fra 2010, der var gældende, da han blev ansat i 2013. Hensigten med lokallønsaftalen var at lave en effektivitetsfremmende lønftale, der gav produktionsmedarbejderne en god løn og samtidig sikrede virksomheden en god omsætning.

Lokallønsaftalen er underskrevet af en række personer. S er lønforhandler for Hal 3, B er fællestillidsrepræsentant i Hal 4, L er tillidsrepræsentant for metal, K er tillidsrepræsentant i Hal 1, T er i Hal 2, og U er i Hal 1. J er produktionsleder, og V er operationsdirektør.

En forhandling foregår på den måde, at de lokale parter sætter sig sammen om et bord. Typisk vil det være sådan, at B spiller ud med et ønske fra arbejdstagersiden. Derefter vil der være en forhandling, og så når man til enighed om en lønftale. 3F var involveret i de lokale forhandlinger i 2014 og også i 2019. Han deltog selv både i 2014 og 2019. 3F har også været med under efterfølgende lokalforhandlinger og kender de lønftaler, der er indgået hos CRH Concrete.

Det er V, der har ført pennen på lokallønsaftalen. Derefter blev der læst korrektur på aftalen, og så blev den skrevet under. Alle havde forinden haft mulighed for at komme med bemærkninger.

Når det af pkt. 4.1 i lokallønsaftalen fremgår, at grundlønstaksterne er forskellige, alt efter om man arbejder i Hal 1, Hal 2, Hal 3, som sliber eller som formbygger, er det historisk betinget. Der har været et ønske om at forbedre grundlønstaksterne, og taksterne er fastsat efter forhandling. Det er de forskellige grundlønssatser, som akkordparametrene i bilag 2 bygger på.

Han er enig i, at der ikke sker maskin- eller produktionsstop hos sliberne. I teorien kunne der opstå problemer med f.eks. en kran hos sliberne, eller der kunne være en strømafbrydelse, men det har de ikke oplevet. Maskin- og produktionsstop sker primært hos formbyggerne.

Når der i pkt. 4 i bilag 4 til lokallønsaftalen står ”Akkordmedarbejdere”, er det efter hans opfattelse en henvisning til medarbejdere i Hal 1, Hal 2 og Hal 3. Det kan også være formbyggerne, jf. pkt. 10 og 11 i bilag 4. Med ordene ”tages ud” i pkt. 4 sigtes der til den situation, hvor de nævnte akkordmedarbejdere bliver taget ud til arbejde i hallen, der ikke er dækket af akkorden. Det kan f.eks. ske, når CRH Concrete mod betaling efterkommer specielle kundeønsker, der kræver udførelse af arbejde, som lønsaftalen ikke dækker over. Det handler om opgaver, der ikke er beskrevet i bilag 1-3 til lokallønsaftalen. Som eksempel kan han nævne de store trapper, som CRH Concrete producerede til Dokk1 i Aarhus. I den forbindelse blev nogle støbere taget ud til at lave den specielle opgave, men de blev i Hal 1, hvor de blot udførte andet arbejde uden for akkord. Støberne blev i den forbindelse aflønnet på samme akkord som de andre produktionsmedarbejdere i Hal 1, men med et gennemsnit af den akkord, de blev taget fra. Efter nogle timer kom de omhandlede støbere tilbage til deres egen akkord. Timeforbruget afgør prisen for produktet, og samtlige timer indgår. Produktionsmedarbejderne må ikke spekulere i deres aflønning. De skal blive der, hvor de er stemplet ind. Støberne kan ikke ”pause” i deres arbejde, som sliberne kan.

Efter hans opfattelse er sliberne ikke omfattet af pkt. 4 i bilag 4 til lokallønsaftalen. Sliberne er på individuel akkord, og de er kun afhængige af sig selv. De andre produktionsmedarbejdergrupper er afhængige af hinanden, da de arbejder på fælles akkord. Der har aldrig været oprettet en stempelgruppe til slibere, der blev taget ud til andet arbejde, da det ikke er sket. Sliberne har en højere løn end de andre produktionsmedarbejdergrupper, idet slibearbejdet er hårdt og beskidt. Sliberne knokler, og det skal lønnen afspejle. Andet produktionsarbejde i virksomheden er ikke på samme måde hårdt og beskidt, og der er heller ikke samme tidspres for den enkelte medarbejder. Når sliberne bliver sat til at udføre andet arbejde, er der ikke tale om, at de ”tages ud”.

Det er arten af arbejdet, der er bestemmende for aflønningen. Der er ikke lavet en lokallønsaftale, der giver sliberne mere i løn for at udføre det samme arbejde som de øvrige produktionsmedarbejdergrupper. Sådan har det aldrig været, og det har heller ikke været hensigten med lokallønsaftalen. Pkt. 4 i bilag 4 til lokallønsaftalen er blevet forstået på den samme måde gennem mange år og i hvert fald siden 2012.

Pkt. 4 i bilag 4 er ikke klart formuleret, men bestemmelsen er blevet håndteret, som den har været tænkt og ment. I 2024 opstod der for første gang tvivl om, hvordan pkt. 4 skulle forstås. Han er for så vidt enig i, at bestemmelsen kan læses, som B læser den. Det er bare ikke det, som bestemmelsen betyder, og det er ikke det, der er aftalt.

Pkt. 9 i bilag 4 til lokallønsaftalen, hvorefter timelønnede, som ikke arbejder i akkord, honoreres med gennemsnit af Hal 1, Hal 2 og Hal 3, omfatter bl.a. vinduesmontage. Opremssningen i pkt. 9 er ikke udtømmende. Pkt. 9 omfatter mange former for arbejde. Det er kunderne, der sætter rammerne for det arbejde, der skal udføres.

Der blev ikke indgået en ny lokallønsaftale i 2024, men det er efterfølgende lykkedes at nå til enighed om en ny lokallønsaftale. Han har ikke været involveret i forhandlingerne af den nye lokallønsaftale. Han har ikke arbejdet i By 1 siden 2020. Som han har forstået det, blev der i 2024 indgået et kompromis for at lukke en ny lokallønsaftale. I en forhandling er det nødvendigt at give og tage. Efter forhandlingerne i 2024 kørte den tidligere lokallønsaftale videre, og det var først i 2025, at der blev indgået en ny lokallønsaftale. Den nye lokallønsaftale indeholder ikke en bestemmelse svarende til pkt. 4 i den tidligere aftale.

Det er rigtigt, at der er i 2019 skete en ændring for sliberne, hvilket skyldtes en ændring i ordrebeholdningen. Sliberne blev fastholdt i beskæftigelse på virksomheden, men fik mere arbejde med andre ting. Han husker, at en sliber meldte sig til at flytte ind i en anden hal, men han husker ikke, om der var en anden medarbejder, der også blev flyttet. Før 2019 var der også situationer, hvor sliberne blev flyttet ind i andre haller, f.eks. i forbindelse med sygdom, men i 2019 skete der et markant skifte.

Det er rigtigt, at bilag 4, pkt. 1, 3. linje, omtaler ”Timelønnede, der arbejder på enkeltmandsakkorder (slibere og formbyggere)”. Det er imidlertid ikke sliberne, der henvises til som ”Akkordmedarbejdere” i pkt. 4. I en ordreproducerende virksomhed kan man ikke som produktionsmedarbejder forvente, at man kun skal udføre bestemt arbejde som for eksempel slibning. Sådan fungerer det ikke. Man kunne i stedet for ”Akkordmedar-

bejdere” have skrevet f.eks. støbere mv. Det ville have været mere korrekt, da alle har vidst, at pkt. 4 ikke omfattede slibere, der sættes til andet arbejde.

Det kan godt passe, at der siden 2019 har været en løbende dialog med ledelsen om slibernes løn for andet arbejde, men han har ikke hørt noget om, at der skulle være en dårlig stemning blandt sliberne. Det vil dog ikke overraske ham, hvis enkelte slibere er utilfredse.

Når der i As ansættelseskontrakt står, at hans jobfunktion er sliber, er det et levn fra tidligere. I Ps ansættelseskontrakt står der, at han har jobfunktion som finishmedarbejder, men han er alligevel inddraget i denne sag som en af de syv slibere. En finishmedarbejder udfører finish i form af småreparationer og lignende på elementer inden levering. P er blevet flyttet rundt lige som alle andre produktionsmedarbejdere og har arbejdet som sliber i en længere periode. P er blevet flyttet derhen, hvor der er behov for hans arbejdsindsats.

V, der har skrevet lokallønsaftalen, er produktionsdirektør. Han ved fra V, at teksten i lokallønsaftalen er kopieret ind fra den tidligere lokallønsaftalen og videreført i hvert fald siden 2012.

A stempler ind og ud af sin individuelle akkord for at udføre vinduesmontage. Det kan godt passe, at A går ned i løn, når han bliver sat til andet arbejde, herunder vinduesmontage. Når A udfører vinduesarbejde, får han det samme i løn som de andre produktionsmedarbejdere, der også udfører vinduesmontage. Hvis en produktionsmedarbejder fra Hal 1 bliver sat til at udføre vinduesarbejde, vil den pågældende medarbejder måske få en højere løn. Det afgørende for virksomheden er, at produktionsmedarbejderne aflønnes ens for samme arbejde. Ledelsen må hele tiden overveje, om der kan optimeres noget for eksempel ved at foretage omrokering eller ved at tage en produktionsmedarbejder ud til andet arbejde, ekstraordinær oprydning eller andet.

Overenskomstgrundlag

Af § 4, stk. 2, i Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Lønmodtagernes Hovedorganisation (LO) fremgår:

”Stk. 2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.”

Det fremgår af § 26 i Industrioverenskomsten 2023 mellem DI Overenskomst III ved Dansk Industri og Fagligt Fælles Forbund:

”§ 26 Resultatløn

Det tilstræbes, at arbejdet i størst muligt omfang udføres i akkord eller ved anvendelse af andre produktivitetsfremmende lønsystemer.
...

Af Lokal lønftale omfattende CRH, By 1, gældende fra den 18. oktober 2021 til den 15. oktober 2023 (lokallønsaftalen) fremgår bl.a.:

”1. Generelt

Denne aftale erstatter alle skriftlige og mundtlige aftaler, der regulerer samme område. Alle fremtidige aftaler skal foreligge på skrift for at være gældende.

Nærværende aftale medfører ingen ændringer i ledelsesretten, overenskomster og andre regler om arbejdstidens længde, mer- og overarbejde m.v.

2. Dækningsområde

Nærværende aftale omfatter alle medarbejdere inden for dækningsområdet. For at en medarbejder er undtaget af aftalen, skal der foreligge en særskilt skriftlig aftale om dette.

...

3. Aftalegrundlag

Nærværende aftale bygger på følgende forhold:

3.1. Fokus på produktionseffektivitet og forbedret kvalitet samt opretholde et meget højt sikkerhedsniveau. Partnerne skal aktivt deltage i et samarbejde, som fremmer ovenstående mål, og der lægges vægt på, at dette sker i dagligdagen gennem samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg.

...

4. Løn

Lønnen er sammensat af følgende elementer:

- Grundløn
- Akkord / Akkordforskud formbyggere
- Mødetillæg
- Anden aflønning

4.1 Grundløn

Grundlønnen er fastsat til:

- 51,15 kr/time (hal 1 og hal 2, incl. dyrtidstillæg)
- 55,15 kr/time (hal 3, tillæg på 4,00 kr/time revurderes en gang i kvartalet, incl. dyrtidstillæg)
- 47,25 kr/time (slibere, incl. dyrtidstillæg)
- 16,25 kr/time (formbyggere i formproduktionen)

4.2 Akkord / akkordforskud

Lønnen opgøres som akkord, jf. bilag 1

For formbyggere udbetales et akkordforskud fastsat til kr. 160,00 pr. time.

...

4.4 Anden aflønning

...

4.4.5 Startløn nye medarbejdere

Nyansatte medarbejdere indgår i akkord senest efter 1 måneds oplæring, dog forudsat at medarbejderen har opnået den tilstrækkelige kompetence.

Indtil da aflønnes medarbejderen med en fast løn på kr. 150,00 pr. time.

...

10. Medarbejdere som er undtaget af aftalen

Ungarbejder

Rengøringspersonale

Køkkenpersonale

Arkivpersonale

Gartnerpersonale

Fleksjobs ansatte

Løntilskuds ansatte

Lærlinge

M.fl.

...

Bilag til aftalen:

Bilag 1: Akkord parametre, 18/10-2021

Bilag 2: Prisliste forudsætninger formbygning, 30-09-2019

Bilag 3: Prisliste Virksomhed 1 formbygning trapper, 18/10-2021

Bilag 4: Akkord grundlag og beskrivelse, 18/10-2021

”

Det fremgår af bilag 4 til lokallønsaftalen bl.a.:

”Bilag 4, Akkord grundlag og beskrivelse 18/10-2021

Akkorden/bonussen er opdelt i følgende områder:

- Hal 1, hal 2, hal 3, slibere og formbyggere.

1. Timelønnede, der arbejder i støbeakkord, aflønnes med grundløn (punkt 4.1) plus den indtjente akkord. Den indtjente akkord er fælles for hele sjakket, med undtagelse af []. Beløbet beregnes efter parametre i bilag 1. Timelønnede, der arbejder på enkeltmandsakkorder (slibere og formbyggere), aflønnes med grundløn (punkt 4.1) plus den indtjente akkord. Beløbet beregnes efter parametre i bilag 1.
...
2. Nyansatte medarbejdere indgår i akkordberegningen senest efter 1 måneds ansættelse. Indtil da aflønnes de iht. pkt. 4.4.5 i lokalaftalen. Der oppebæres ikke anden form for akkord/bonus i perioden. Første lønperiode nyansatte indgår i akkorden, fratrækkes 50% af medarbejderens timer i akkordberegningen.
3. For medarbejdere på akkord indgår samtlige præsterede timer i akkordberegningen. Eneste timer, der kan trækkes ud af akkorden, er timer opstået ved maskin- og /eller produktionsstop af mere end 30 minutters varighed. Produktionsledelsen skal orienteres og have mulighed for at flytte medarbejdere til andet ikke akkord arbejde.
4. Akkordmedarbejdere, der af produktionsledelsen tages ud til andet ikke akkord arbejde aflønnes med gennemsnit af den akkord, man tages ud fra.
...
9. Timelønnede, som ikke arbejder i akkord (bukkemand, truck, kran, lager og blandefolk etc.), honoreres med gennemsnit af hal 1, 2 og 3.
10. Formbyggere, der sættes til diverse arbejde stempler ind på ”Diverse formbyg”.
11. Renovering af støbeborde, propning, slibning og lakering. Herunder renovering af træforme i trappe-, repos- og altanproduktion, honoreres med samme sats, dvs. stempler ind på ”Diverse”. Timerne indgår i akkordberegning for pågældende akkord.
12. Det er aftalt, at der efter behov drøftes effekt af nyt lønsystem, herunder effektivitetstiltag for yderligere at hæve effektiviteten.

13. Timelønnede, der arbejder i støbeakkord, aflønnes med grundløn (punkt 4.1) plus den indtjente akkord. Den indtjente akkord er fælles for hele sjakket, med undtagelse af nyansatte (se punkt 4.3.2). Beløbet beregnes efter parametre i bilag 1.
14. Timelønnede, der arbejder på enkeltmandsakkorder (slibere og formbyggere), aflønnes med grundløn (punkt 4.1) plus den indtjente akkord. Beløbet beregnes efter parametre i bilag 1.
- ...
16. For medarbejdere på akkord indgår samtlige præsterede timer i akkordberegningen. Eneste timer, der kan trækkes ud af akkorden, er timer opstået ved maskin- og /eller produktionsstop af mere end 30 minutters varighed. Produktionsledelsen skal orienteres og have mulighed for at flytte medarbejdere til andet ikke akkord arbejde.
17. Akkordmedarbejdere, der af produktionsledelsen tages ud til andet ikke akkord arbejde, aflønnes med gennemsnit af den akkord, man tages ud fra.”

Parternes argumentation

3F Byggegruppen har anført navnlig, at CRH Concrete er forpligtet til at aflønne sliberne i overensstemmelse med pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4 til lokallønsaftalen, når sliberne bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord, og der ikke er tale om maskin- eller produktionsstop.

Sliberne er ifølge deres ansættelseskontrakter, der henviser til lokallønsaftalen, antaget til at udføre arbejde i enkeltmandsakkord efter senest 1 måneds ansættelse. Slibernes arbejde i enkeltmandsakkord er ikke begrænset tids- eller opgavemæssigt. Sliberne er derfor i princippet ansat til at udføre slibearbejde i enkeltmandsakkord under hele ansættelsen. Når sliberne bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord, bliver akkorden ”pauseret”.

Aflønningen for sliberes arbejde i enkeltmandsakkord afhænger af den enkelte slibers præstation, mens aflønningen af for eksempel støberes arbejde afhænger af hele sjakkets præstation. Sliberes arbejde bliver ”pauseret”, når de bliver taget ud til andet arbejde, mens sjakket fortsætter støbearbejdet, når en støber bliver taget ud til andet arbejde. Et gennemsnit af sliberens akkord er baseret på sliberens forudgående præstation i enkelt-

mandsakkorden, mens et gennemsnit af støberens akkord er baseret på det arbejde, som resten af sjakket udfører, mens støberen er pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord.

Bilag 4 til lokallønsaftalen beskriver, hvordan aflønning skal ske, *når* produktionsmedarbejderen udfører arbejde i akkord, *når* medarbejderen bliver pålagt at udføre arbejde uden for akkord, og *når* der opstår maskin- og/eller produktionsstop af mere end 30 minutters varighed.

Når en sliber arbejder i akkord, bliver sliberen aflønnet med en grundløn efter pkt. 4.1 i bilag 4 på 47,25 kr. i timen plus den (individuel) indtjente akkord. Når sliberen bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord, skal sliberen derfor aflønnes med et gennemsnit af den individuel optjente akkord og grundlønnen. Det er det, der står i pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4, og der er ikke grundlag for at forstå disse bestemmelser på nogen anden måde.

Pkt. 3 og pkt. 16 i bilag 4 om maskin- og/eller produktionsstop af mere end 30 minutters varighed vedrører ikke sliberne. Pkt. 9 vedrører heller ikke sliberne, da bestemmelsen angår timelønnede produktionsmedarbejdere, der ikke arbejder i akkord. Det er i pkt. 9 præciseret, hvilke faggrupper der er tales om, herunder f.eks. bukkemand, truck, kran, lager og blandefolk.

Det er misvisende, når CRH Concrete i lønmæssig sammenhæng omtaler alle timelønnede medarbejdere som produktionsmedarbejdere. Medarbejderne hos CRH Concrete i By 1 er som udgangspunkt ansat med en specifik jobfunktion. For eksempel er A og B ifølge deres ansættelseskontrakter ansat som slibere.

Lokallønsaftalen skelner mellem forskellige typer af produktionsmedarbejdere, og det gælder også, når akkordmedarbejderne bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord. Udgangspunktet efter pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4 er, at en akkordmedarbejder bevarer retten til at blive aflønnet som i akkord, selv om ledelsen vælger at pålægge

medarbejderen at udføre andet arbejde uden for akkord. Den eneste undtagelse hertil er tilfælde med maskin- og/eller produktionsstop af mere end 30 minutters varighed.

CRH Concrete blander aflønningen af forskellige medarbejdertyper sammen, når der argumenteres for, at akkordmedarbejdere skal aflønnes på samme måde som timelønnede, som ikke arbejder i akkord, når de bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord. CRH Concretes fortolkning strider mod pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4, hvor det klart fremgår, at akkordmedarbejderen skal aflønnes med et gennemsnit af den akkord, som medarbejderen tages ud fra, når medarbejderen bliver taget ud til andet arbejde uden for akkord.

Det er udtryk for efterrationalisering, når CRH Concrete gør gældende, at lokallønsaftalen kan læses og forstås på en anden måde, end den er formuleret. CRH Concrete skaber begrebsforvirring ved at påstå, at lokallønsaftalen ikke skal fortolkes i overensstemmelse med dens ordlyd. For eksempel skaber det forvirring at hævde, at akkord ikke betyder akkord i hovedaftalens forstand, og at der gælder et princip om ”lige løn for lige arbejde”, når det modsatte fremgår af lokallønsaftalen.

Der er ikke holdepunkter for at sige, at pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4 er møntet på produktionsmedarbejdere, der primært er beskæftiget med støbearbejde i Hal 1, Hal 2 og Hal 3. Det er heller ikke holdepunkter for at sige, at det for sliberne er sådan, at ét element udgør én akkord. Hvis det var tilfældet, skulle det være præciseret i lokallønsaftalen, hvilket det ikke er.

Lokallønsaftalens ordlyd er klar, og lokallønsaftalen skal fortolkes i overensstemmelse med dens ordlyd. Lokallønsaftalen indeholder klare bestemmelser om aflønningen af de forskellige kategorier af medarbejdere, og den beskriver også klart, hvordan akkordmedarbejdere skal aflønnes, når de bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord.

Hvis parterne havde ment, at der var andre situationer, hvor akkordmedarbejdere skulle tale en anden aflønning end akkord aflønning, skulle det være præciseret i lønsaftalen.

Hvis parterne havde haft en fælles intention om at sikre lige løn for lige arbejde, burde det også være indskrevet i lokallønsaftalen. Lokallønsaftalen afspejler derimod, at produktionsmedarbejderne hos CRH Concrete i By 1 bliver ansat til at udføre en bestemt funktion, der har sin egen aflønning.

Det kan ikke føre til en anden forståelse af pkt. 4 og pkt. 17, at CRH Concrete i en år-række har aflønnet sliberne i strid med lokallønsaftalen. CRH Concretes ensidige og systematiske brud på lokallønsaftalen kan ikke ændre betydningen af de nævnte bestemmelser og dermed den aflønning, som sliberne er berettiget til, når de bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord. CRH Concrete har ikke godtgjort, at der er tale om en kutyme, eller at sliberne har accepteret anden aflønning, når de er blevet pålagt at udføre andet arbejdet uden for akkord.

Formålet med lokallønsaftalens bestemmelser om aflønning for andet arbejde uden for akkord er bl.a. at sikre, at CRH Concrete ikke omgår ansættelseskontrakter, herunder lokallønsaftalen, som ansættelseskontrakterne henviser til, ved tilfældigt at pålægge akkordmedarbejdere at udføre andet arbejde uden for akkord til lavere løn end akkordlønnen. CRH Concrete kan ikke fravige lokallønsaftalen ved aftale med de enkelte medarbejdere eller ved systematisk at aflønne efter andre principper end det, der er aftalt. Lokallønsaftalen skal beskytte medarbejderens forventning om en bestemt indtjening.

Koncipistreglen gælder, uanset om CRH Concrete har ladet medarbejdere uden erfaring med juridisk aftaleformulering formulere lokallønsaftalen. CRH Concrete er en professionel aftalepart, og CRH Concrete burde have søgt rådgivning til formuleringen af lokallønsaftalen, hvis man i virksomheden ikke følte sig kompetent i den sammenhæng.

Hvis CRH Concrete ønsker en anden form for aflønning, end hvad der følger af lokallønsaftalen, må virksomheden forhandle sig til en ny aftale på sædvanlig vis ved genforhandling af lokallønsaftalen, som det efterfølgende er sket.

Det bestrides, at medarbejdere på individniveau kan udvise retsfortabende passivitet, som har betydning for forståelsen af en kollektiv aftale. 3F har ret og pligt til at hånd-

hæve lokallønsaftalen. 3F har ikke udvist retsfortabende passivitet og er heller afskåret fra at rejse et økonomisk krav ved en efterfølgende sag for Arbejdsretten.

DIO III ved Dansk Industri for CRH Concrete A/S har anført navnlig, at CRH Concrete har aflønnet sliberne i overensstemmelse med lokallønsaftalen, og at virksomheden derfor skal frifindes.

Sliberne er ansat på almindelige ansættelsesvilkår ligesom de øvrige produktionsmedarbejdere hos CRH Concrete i By 1. Sliberne er primært beskæftiget med slibning, men de skal også varetage andre produktionsopgaver, når dette er driftsmæssigt nødvendigt. Sliberne har altid ageret i henhold til og accepteret dette, ligesom de har accepteret at udføre arbejde til forskellige timesatser afhængig af og defineret af typen af den konkrete arbejdsopgave. Når sliberne har bistået i den øvrige produktion eller varetaget andre produktionsopgaver, er de ikke blevet taget ud af en akkord, men blot blevet pauseret i deres igangværende slibearbejde.

Der er ikke tale om, at sliberne ”tages ud til andet ikke akkord arbejde”, jf. pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4. Sliberne returnerede til deres slibearbejde, når det var muligt, eller når der var behov for det, og de færdiggjorde selv slibningen af de elementer, som de var påbegyndt. Der forelå derfor ikke en situation, hvor sliberne led et tab ved arbejdet med elementerne. Spørgsmålet om aflønning ved pausering har været et tema i flere sager, herunder ved pausering på grund af vejrlig eller manglende bygherreleverancer, jf. bl.a. FV 2021.40.

Pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4 til lokallønsaftalen er møntet på produktionsmedarbejdere, der primært er beskæftiget med støbearbejde i Hal 1, Hal 2 og Hal 3. For en støber betyder det at blive ”tages ud” til andet arbejde uden for akkord, at den pågældende ikke får mulighed for at færdiggøre den igangværende støbeakkord sammen med sine kolleger. Bestemmelserne i pkt. 4 og pkt. 17 er møntet på den situation, hvor en støber ”tages ud” til specialopgaver, der ikke udføres på akkord, men hvor arbejdet udføres i den samme hal som det akkordarbejde, som støberen er taget ud fra.

For en sliber udgør ét element én akkord i aflønningsmæssig henseende. Sliberen sliber selv elementet færdigt. Der er ikke tale om, at kollegerne fortsætter slibearbejdet som en fælles akkord. Hvis en sliber bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord, pauseres den igangværende slibning, og sliberen returnerer så senere for at færdiggøre det pågældende element på sin individuelle akkord.

Sliberne hos CRH Concrete modtog under pausering fra slibearbejdet en akkordløn baseret på en gennemsnitsløn af Hal 1, Hal 2 og Hal 3, jf. pkt. 9 i bilag 4 til lokallønsaftalen. Sliberne modtog dermed samme løn, som deres kolleger modtog for samme type arbejde.

Arbejde med vinduesmontage er timelønsarbejde, hvor produktionsmedarbejderne, uanset hvad de normalt primært er beskæftiget med, aflønnes med et gennemsnit af timelønsfortjeneste opnået i Hal 1, Hal 2 og Hal 3. Hvis produktionsmedarbejdere, der primært er beskæftiget med slibning af betonelementer, skal aflønnes som hævdet af 3F Byggegruppen, når de udfører arbejde med for eksempel vinduesmontage, vil det føre til en skævvridning af aflønningen mellem produktionsmedarbejderne, hvilket aldrig har været hensigten med eller intentionen bag lokallønsaftalen.

Hvis CRH Concrete ikke må beskæftige sliberne med andre arbejdsopgaver til en anden løn, kan det blive nødvendigt at afskedige slibere, når der ikke er produceret elementer til slibning, idet der så vil foreligge arbejdsmangel. Det er næppe hensigtsmæssigt for nogen af parterne og har heller aldrig været parternes hensigt.

Det har ikke været hensigten med lokallønsaftalen, at andet arbejde end slibearbejde, herunder arbejde med vinduesmontage uden for akkord, skulle aflønnes på samme måde som slibearbejde. Sliberne er antaget til akkordarbejde, der hverken er tids- eller opgavebestemt. At nogle produktionsmedarbejdere gennem tid har dygtiggjort sig inden for slibearbejde, er ikke ensbetydende med, at de ikke kan eller skal udføre andre arbejdsopgaver, når driften tilsiger det, herunder til en aflønning, der er defineret af arbejdsopgaven og arbejdets art. Det på intet tidspunkt har været aftaleparternes intention eller aftale, at sliberne skulle opnå en højere timelønsfortjeneste end deres kolleger i tilfælde,

hvor de de facto udfører den samme arbejdsopgave som kollegerne. Hensigten har været, at der skulle være ”lige løn for lige arbejde”. Det er også derfor, at ingen – hverken virksomheden, tillidsrepræsentanter eller produktionsmedarbejdere – tidligere har haft spørgsmål til lokallønsaftalens formuleringer.

Lokallønsaftalen blev skrevet af folk hos CRH Concrete uden erfaring med juridisk aftaleformulering. Lokallønsaftalen blev efter forhandling forsøgt formuleret, så den afspejlede de aftaler, der var indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanterne for produktionsmedarbejderne. Lokallønsaftalen er blevet håndhævet i overensstemmelse hermed. Ingen er blevet snydt. Ingen har lidt et økonomisk tab.

Sliberne har gennem en længere årrække arbejdet og ageret i henhold til den nævnte praksis for arbejdets udførelse. Sliberne har accepteret at bistå andre steder i produktionen, når driftsmæssige forhold nødvendiggjorde det, og de har også accepteret, at deres bistand andre steder i produktionen blev honoreret med en anden løn end den løn, som de kunne opnå ved slibning af elementer. Sliberne har som følge af den mangeårige praksis, som de har accepteret, udvist retsfortabende passivitet med den virkning, at de er afskåret fra nu at rejse et økonomisk krav.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagens spørgsmål

Sagen angår forståelsen af bilag 4 til ”Lokal lønaftale omfattende CRH, By 1, gældende fra den 18. oktober 2021 til den 15. oktober 2023” (lokallønsaftalen) med hensyn til aflønning af slibere ansat hos CRH Concrete A/S i tilfælde, hvor de af deres produktionsleder midlertidigt er blevet pålagt at udføre arbejde uden for akkord.

Lokallønsaftalen

Det fremgår af bilag 4 til lokallønsaftalen, der angår akkordgrundlag og beskrivelse, at akkorden/bonussen er opdelt i områderne ”Hal 1, hal 2, hal 3, sliberne og formbyggerne”.

Efter pkt. 1 i bilag 4 aflønnes timelønnede, der arbejder på enkeltmandsakkorder (slibere og formbyggere), med den grundløn, der fremgår af punkt 4.1, i lokallønsaftalen plus den indtjente akkord.

Det fremgår af bestemmelserne i pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4, der er enslydende, at akkordmedarbejdere, der af produktionsledelsen tages ud til andet ikke akkordarbejde, aflønnes med gennemsnit af den akkord, man tages fra.

Af pkt. 9 i bilag 4 fremgår, at timelønnede, som ikke arbejder i akkord (bukkemænd, truck, kran, lager og blandefolk etc.), honoreres med gennemsnit af hal 1, 2 og 3.

Det følger af lokallønsaftalen, jf. bl.a. pkt. 1 til bilag 4, at slibere arbejder på enkeltmandsakkord, og der kan efter min opfattelse ikke være nogen tvivl, om at produktionsmedarbejdere, der primært udfører arbejde med slibning, er "akkordmedarbejdere" omfattet af pkt. 4 og pkt. 17.

Opremsningen i pkt. 9 i bilag 4 er ikke udtømmende, og pkt. 9 kan således efter min opfattelse omfatte alle timelønnede produktionsmedarbejdere, der udfører arbejde uden for akkord, herunder slibere, forudsat at der ikke er tale om arbejde omfattet af andre bestemmelser i aftalegrundlaget.

Der er mellem parterne enighed om, at sliberne hos CRH Concrete i By 1 gennem mange år og i hvert fald siden 2012 er blevet aflønnet i henhold til pkt. 9 med gennemsnit af hal 1, 2 og 3 i tilfælde, hvor de af deres produktionsleder er blevet pålagt at udføre arbejde uden for akkord. Det bemærkes herved, at det kan lægges til grund, at det har været driftsmæssigt begrundet, når sliberne er blevet pålagt at udføre arbejde uden for akkord, og at der ikke har været tale om situationer med maskin- eller produktionsstop, jf. herved bl.a. pkt. 3 og pkt. 16 i bilag 4.

Spørgsmålet er, om sliberne er blevet aflønnet korrekt i tilfælde, hvor de af deres produktionsleder midlertidigt er blevet pålagt at udføre arbejde uden for akkord, eller om CRH Concrete har været forpligtet til at aflønne dem med gennemsnit af deres individu-

elle akkord, jf. pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4, idet de i de nævnte tilfælde må anses for at være blevet ”taget ud til andet ikke akkord arbejde”.

Er sliberne blevet ”taget ud til andet ikke akkord arbejde”?

Bestemmelserne i pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4 til lokallønsaftalen indeholder ikke nogen angivelse af, hvornår en akkordmedarbejder kan anses for at være ”taget ud til andet ikke akkord arbejde”. En sådan angivelse findes heller ikke i det øvrige aftalegrundlag.

De nævnte bestemmelser er efter det oplyste videreført fra tidligere lokallønsaftaler, og der er mellem parterne enighed om, at sliberne hidtil er blevet aflønnet efter pkt. 9 og ikke efter pkt. 4 og pkt. 17 i tilfælde, hvor de midlertidigt er blevet pålagt udføre arbejde uden for akkord. Der er efter det oplyste tale om en mangeårig praksis, som i hvert fald kan føres tilbage til 2012, og som efter min opfattelse må ses som et udtryk for, at de lokale parter frem til omkring 2019, hvor der begyndte at ske en opgaveglidning, har haft den fælles forståelse, at CRH Concrete ikke i de nævnte tilfælde var forpligtet til at aflønne sliberne med gennemsnit af den individuelle akkord, de blev taget fra.

Samtidig ses der hverken i lokallønsaftalen eller i øvrigt at være holdepunkter for at antage, at det har været de lokale parter hensigt at indgå en aftale, hvorefter slibere, der midlertidigt blev pålagt at udføre arbejde uden for akkord, f.eks. med at tømme vogne eller udføre vinduesmontage, skulle have en anden og højere aflønning end andre time-lønnede produktionsmedarbejdere, som ikke arbejder i akkord, og som udfører tilsvarende arbejde. Heri ligger også, at der ikke er holdepunkter for at antage, at det har været parternes hensigt, at sliberne ved udførelse af andet arbejde uden for akkord skulle oppebære samme aflønning, som hvis de udførte slibearbejde på individuel akkord.

Jeg har i den forbindelse lagt vægt på bl.a. forklaringen fra C om forholdene på virksomheden i By 1 og behovet for, at alle medarbejdere kan flyttes rundt i produktionen, alt efter hvilke ordrer der kommer ind i virksomheden, og hvordan ordrene må prioriteres. Jeg har også lagt vægt på oplysningerne om slibearbejdets karakter, herunder at slibearbejdet er hårdt og beskidt sammenlignet med andet arbejde i produktionen i By 1, hvilket efter det oplyste afspejles i lønnen for udførelse af slibearbejde. Desuden har jeg

lagt vægt på, at sliberne som nævnt udfører arbejde på individuel akkord og ikke på fælles akkord, og at der således ikke er tale om, at akkorden fortsættes af de resterende slibere, hvis en eller flere slibere pålægges at udføre andet arbejde.

Selv om ordlyden ”taget ud til andet ikke akkord arbejde” åbner for, at slibere, der midlertidigt pålægges at udføre arbejde uden for akkord, kan anses for at være ”taget ud til andet ikke akkord arbejde”, er det min opfattelse, at der efter det anførte ikke er sikre holdepunkter for en sådan forståelse af bestemmelserne i pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4.

Der er herefter ikke grundlag for at fastslå, at CRH Concrete har været forpligtet til at aflønne slibere i henhold til pkt. 4 og pkt. 17 i bilag 4 til lokallønsaftalen i tilfælde, hvor de af deres produktionsleder midlertidigt er blevet pålagt at udføre arbejde uden for akkord.

Oplysningerne om, at sliberne i juni 2024 modtog en efterbetaling af de timer, som de havde arbejdet uden for akkord i uge 8 til uge 24, og at de også frem til uge 35-36 i 2024 fik løn ud fra den individuelle akkord, som de arbejdede på som slibere, kan ikke føre til en anden vurdering, idet både efterbetalingen og aflønningen i 2024 må ses som et led i parternes forhandlinger om en ny lokallønsaftale. Det bemærkes herved, at der efterfølgende er indgået en ny lokallønsaftale, og at den nye lokallønsaftale efter det oplyste ikke indeholder en bestemmelse svarende til pkt. 4 (og pkt. 17) i bilag 4 den lokallønsaftale, som denne sag omhandler.

Sammenfatning og konklusion

Sammenfattende mener jeg, at 3F Byggegruppen ikke kan få medhold i påstanden om, at ”Lokal lønsaftale omfattende CRH, By 1, gældende fra den 18. oktober 2021 til den 15. oktober 2023” forpligtede CRH Concrete til at aflønne en sliber på enkeltmandsakkord med et gennemsnit af den udførte enkeltmandsakkord, når sliberen midlertidigt bliver pålagt at udføre andet arbejde uden for akkord.

Jeg tager derfor CRH Concretes påstand om frifindelse til følge.

T h i k e n d e s f o r r e t:

CRH Concrete A/S frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 11. november 2025

Rikke Foersom