

Kendelse af 26. februar 2024 i faglig voldgift 2023-1041:

Fagligt Fælles Forbund (3F)
for
medlemmerne A og B
(forhandlingssekretær Svend-Aage Poulsen)

mod

Dansk Industri Overenskomst III (DI)
for
Hartvig Gruppen A/S
(advokat Anna Porse Jørgensen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår en virksomheds adgang til modregning i løn med et krav, som virksomheden hævder at have mod en medarbejder, som efter virksomhedens opfattelse har fået for meget udbetalt i løn ved omfattende snyd med registrering af arbejdstimer. Spørgsmålet er, om sådan modregning er betinget af medarbejderens skriftlige godkendelse eller forudgående fagretlig behandling.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 1. februar 2024 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Mark Christensen og konsulent Michael Christian Severinsen, begge 3F, underdirektør Tina Lind-Larsen og fagchef Henrik Olsen, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- A, tømrer, tidligere ansat hos Hartvig Gruppen,
- B, tømrer, tidligere ansat hos Hartvig Gruppen,
- C, afdelingschef, Hartvig Gruppen,
- D, projektleder, Hartvig Gruppen,

- E, projektleder, Hartvig Gruppen,
- F, projektleder, Hartvig Gruppen,
- G, HR-medarbejder, Hartvig Gruppen,
- H, fagchef, DI.

Da der efter procedure og de partsudpegede medlemmers votering ikke blandt disse var flertal for eller enighed om en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske med en begrundelse for resultatet uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

3. Overenskomstgrundlaget

3.1. Bygningsoverenskomsten

2023 Bygningsoverenskomsten indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”§ 26 Ugesedler og lønudbetaling

Ugesedler

1. Virksomheden kan forlange ugesedlerne udleveret hver fredag eftermiddag ...

En ugeseddel betragtes som godkendt, hvis virksomheden ikke har gjort indsigelse senest efterfølgende torsdag eller senest samtidig med at lønsedlen sendes til medarbejderen.

Lønudbetaling

2. Lønningsperioden følger kalenderugen og strækker sig over 2 uger. ...

Forudsætningerne for at lønnen udbetales på udbetalingsdagen, er at ugesedlerne er afleveret ifølge virksomhedens skriftlige anvisning.

Lønudbetaling via pengeinstitut

3. Udbetaling sker gennem et af medarbejderen valgt pengeinstitut. ...

Lønudbetaling ved helligdage

4. I udbetalingsugen, hvor torsdag eller fredag er helligdage, ...

Lønsedlen

5. Lønsedlen med specifikation af den udbetalte løn, samt meddelelse om lønoverførslen skal senest torsdag udleveres eller sendes til medarbejderen.

Overført løn kan ikke ændres uden medarbejderens skriftlige godkendelse.

Specifikation skal indeholde følgende oplysninger:

...

Sikkerhed for løn

9. Fagligt Fælles Forbund skal i ethvert tvivlsomt tilfælde have ret til hos virksomheden at forlange sikkerhed for arbejdslønnen.

Dersom medarbejderne ikke i rette tid og på rette sted modtager deres uomtvistelige tilgodehavende, har de ingen pligt til at fortsætte arbejdet.

...”

3.2. Praxis om forståelsen af Bygningsoverenskomsten

3.2.1. Om godkendelse af ugesedler

Om bestemmelserne herom i Bygningsoverenskomsten er der truffet afgørelse i kendelse af 24. oktober 2019 (afsagt af undertegnede opmand) i faglig voldgift FV2019.0079. Det hedder i denne bl.a.:

”4. *Overenskomstgrundlaget*

...

I Overenskomstens § 25 om ugesedler og lønudbetaling hedder det i stk. 1, 3. pkt.:

”En ugeseddel betragtes som godkendt, hvis virksomheden ikke har gjort indsigelse senest efterfølgende torsdag eller senest samtidig med at lønsedlen sendes til medarbejderen.”

I ... faglig voldgiftsavgørelse af 11. marts 2019 i sag FV2018.0134 udtaler opmanden (Jytte Scharling) om en lignende bestemmelse i Gulvoverenskomstens § 23, ”at udgangspunktet må være, at ugesedlerne skal anses som godkendt, såfremt der ikke er rejst rettidig kritik”, men at udgangspunktet må fraviges ”i særlige tilfælde, f.eks. hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at medarbejderen har udvist svigagtigt forhold ved timelønsindberetningen”.

5. *Opmandens bemærkninger*

...

Medarbejderne har ... udført arbejdet ud fra en misforstået opfattelse af, at de kunne arbejde over som hidtil, og indberettet timerne som overtid. De har ikke på nogen måde handlet svigagtigt eller forsøgt at snyde. Konsekvensen heraf er,

at de indleverede ugesedler skal anses som godkendt, såfremt der ikke er rejst rettidig kritik.

Efter bevisførelsen har virksomheden ikke godtgjort, at der er rejst indsigelse mod ugesedlerne, inden eller samtidig med at medarbejderne fik tilsendt lønsedlerne. Kritikken er således ikke rettidig, og de tre medarbejdere har krav på aflønning i overensstemmelse med ugesedlerne.”

3.2.2. Om modregning

Om ansattes krav på udbetaling af løn og modregning hedder det i Arbejdsrettens dom af 27. oktober 2005 i sag nr. A2004.089 (afsagt af undertegnede som formand for Arbejdsretten) bl.a.:

”Den overenskomstmæssige pligt for en arbejdsgiver til betaling af rette løn i rette tid er af en så afgørende betydning for overenskomstforholdet, at begrænsninger i denne pligt – udover hvad der følger af almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til – skal være udtrykkeligt hjemlet i overenskomsten.”

Om modregning i krav på løn efter Bygningsoverenskomsten hedder det med baggrund i dette citat fra Arbejdsrettens dom i kendelse af 13. maj 2020 (afsagt af undertegnede opmand) i faglig voldgift 2020-236 mellem 3F og Dansk Byggeri (nu DIO III) bl.a.:

”Den gældende overenskomst omfattende det tømrerarbejde, sagen angår, indeholder ingen særlige regler om arbejdsgiverens adgang til modregning. Det betyder, at der på området er adgang til modregning i løn i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler og arbejdsretlig praksis. Akkordoverskud må i relation til modregning anses som løn, således at der kan ske modregning i akkordoverskud i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler og arbejdsretlig praksis.

Dansk Byggeri har under sagen til illustration fremlagt en faglig voldgiftskendelse af 20. juli 1994 (faglig opmand Aksel Vestergaard, juridisk opmand Torkil Rasmussen) i en sag mellem Murerforbundet i Danmark og Byggeriets Arbejdsgivere om modregning i akkordoverskud med et erstatningskrav, som arbejdsgiveren fandtes at have mod de to svende i akkorden.

Af de betingelser, som skal være opfyldt, giver den foreliggende sag navnlig anledning til fremdragelse af klarhedskravet og kravet om gensidighed.

Det modkrav, som en arbejdsgiver vil opfylde ansattes krav på løn med ved at fratække det i lønnen, skal have fornøden klarhed. Når modkravet ikke er

anerkendt af lønmodtageren eller retligt fastslået, men bestrides af lønmodtageren, skal arbejdsgiveren således kunne godtgøre eksistensen af et gennemførligt modkrav.

Jf. herved retsformandsafgørelse af 9. november 2004 i Arbejdsrettens sag A2004.0319 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2004 s. 122) om berettiget modregning i løn med krav på betaling for medarbejderkøb hos arbejdsgiveren. Se endvidere retsformandsafgørelse af 20. november 2003 i Arbejdsrettens sag A2003.0425 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2003 s. 101), hvor der ikke kunne modregnes i en ansats lønkrav med et krav om erstatning for skade, som den ansatte angiveligt havde forvoldt på en bil, som vedkommende havde repareret. Retsformanden udtalte, at erstatningskravet, som i det hele var bestridt, ikke kunne tillades modregnet i lønkravet alene på grundlag af arbejdsgiverens forklaring.”

Adgangen til modregning i løn er yderligere genstand for behandling i kendelse af 28. september 2020 (afsagt af undertegnede opmand) i faglig voldgift 2020-802 om Bygningsoverenskomsten, hvori det bl.a. hedder:

”3. Overenskomstgrundlaget

Om lønudbetaling er det i Bygningsoverenskomsten 2020 mellem Dansk Byggeri og 3F § 25, stk. 2 og 3, bestemt, at udbetaling skal finde sted hver anden uge om torsdagen. Det er en forudsætning for udbetaling af lønnen på udbetalingsdagen, at ugesedlerne er afleveret som anvist af virksomheden. Ifølge § 25, stk. 1, kan virksomheden forlange ugesedler udleveret hver fredag eftermiddag, og en ugeseddel betragtes som godkendt, hvis virksomheden ikke har gjort indsigelse senest efterfølgende torsdag eller senest samtidig med, at lønsedlen, som efter stk. 6 skal udleveres eller sendes senest torsdag, sendes til medarbejderen.

Der er ikke i Bygningsoverenskomsten bestemmelser om modregning i løn. I kapitel 10 om ferie er der i § 56, stk. 4, følgende bestemmelse:

”Modregning og tilbageholdelse

4. Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg hvis medarbejderen har begået et retsstridigt forhold under ansættelsen i virksomheden, som har medført et forfaldent og dokumenteret modkrav fra virksomheden, og medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold eller forholdet er fastslået ved en retsafgørelse. Virksomheden kan holde et beløb svarende til modkravet tilbage til sagen er afgjort, hvis virksomheden har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.”

...

6. Opmandens begrundelse og resultat

...

Det er ... i Arbejdsrettens dom af 27. oktober 2005 i sag nr. A2004.089 udtalt, at den overenskomstmæssige pligt for arbejdsgiver til betaling af rette løn i rette tid er af en så afgørende betydning for overenskomstforholdet, at begrænsninger i denne pligt – ud over hvad der følger af almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til – skal være udtrykkeligt hjemlet i overenskomsten. ...

Bygningsoverenskomstens bestemmelser om pligten for arbejdsgiver til betaling af løn må forstås i overensstemmelse hermed. Det følger altså af overenskomsten, at lige netop denne pligt alene er underkastet de begrænsninger, som er aftalt i overenskomsten og dermed hjemlet i denne, eller som følger af almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til.

...

Bygningsoverenskomsten indeholder ikke regler om modregning i løn.

Pligten til efter overenskomsten at udbetale løn er som nævnt i Arbejdsrettens dom af 27. oktober 2005 imidlertid begrænset af, hvad der følger af almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til. Pligten er dermed begrænset af dansk rets almindelige regler om modregning.

Der er hermed på området adgang til modregning i løn i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler og arbejdsretlig praksis, jf. herved kendelse af 13. maj 2020 i faglig voldgiftssag 2020-236 mellem 3F og Dansk Byggeri (afsagt af undertegnede opmand). ...”

3.3. Faglig strid

Bygningsoverenskomsten indeholder i § 74 regler om behandling af faglig strid, hvorefter uenigheder af faglig karakter skal søges løst ved forhandling lokalt og kan videreføres til afgørelse centralt, eventuelt ved faglig voldgift.

4. Den konkrete sag

4.1. Virksomheden

Hartvig Gruppen er en virksomhed, som navnlig påtager sig at udbedre skader for forsikringsselskaber. Virksomheden har ca. 80 ansatte, både tømrere, snedkere, murere og

malere. Virksomheden har kontorer i By 1 og i By 2. Virksomhedens ansatte arbejder spredt ud over Sjælland. Medarbejderne arbejder typisk alene ude på de enkelte forsikringsager. Arbejdet styres og indberettes ved, at hver håndværker har en online-kalender. Den enkelte medarbejder får tildelt opgaver ved, at disse lægges ind i kalenderen af en projektleder med angivelse af forventet varighed. Der kan ske justering af den forventede varighed, og den enkelte medarbejder skal hver dag, når arbejdet er slut, sikre, at dagens udførte arbejde er korrekt registreret på de enkelte opgaver. Der er GPS i alle firmabiler. GPS'en bruges i første række til flådestyring, men også til løbende stikprøvekontrol af medarbejdernes indberettede kalenderdata sammenholdt med GPS-data og til kontrol ved konkret mistanke om uregelmæssigheder, hvilket er angivet i virksomhedens ansættelses-beviser.

4.2. Ansættelse af A

A blev ansat af Hartvig Group den 6. oktober 2022 i afdelingen i By 2 som tømrer til udbedring af forsikringskader. Det hedder i hans ansættelsesbevis bl.a., at der er GPS-tracker i bilen, der ”vil kunne benyttes som kontrol og dokumentation, såfremt der konstateres uregelmæssigheder eller direkte snyd ifm. registrering af arbejdstimer”, og at virksomheden tager forbehold om ”ved overtrædelse af reglerne ... at kunne modregne i medarbejderens løn i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler”.

4.3. Ansættelse af B

B blev ansat af Hartvig Group den 1. november 2022 ved kontoret i By 1 som tømrer til udbedring af forsikringskader. Hans ansættelsesbevis indeholder samme tekst om GPS-tracker og forbehold om modregning som A's.

4.4. Opsigelse af A og modregning

Afdelingschef C var leder af afdelingen i By 2. A havde i øvrigt D som ansvarlig projektleder. C så den 19. april 2023 tilfældigt A køre forbi kontoret i firmabilen om formiddagen, hvor han ifølge kalenderen skulle være ude på en opgave. Dette førte til, at hans kalenderførsel for den pågældende dag og tidligere blev sammenholdt med GPS-data, hvilket viste, at der var uoverensstemmelser. A blev indkaldt til møde den 20. april 2023, hvor han fik forelagt eksempler på uoverensstemmelser. Mødet mundede ud i, at han blev opsagt i medfør af Bygningsoverenskomstens § 72 med 2 arbejdsdages varsel til fratræden den 24. april 2023 og fritstillet. Opsigelsen var begrundet ”i omfattende snyd med registrering af arbejdstimer i vores time-/sagsstyringssystem e-Regnskab”. Der var i opsigelsen nævnt en række eksempler og

anført, at virksomheden endnu ikke havde det fulde overblik, ”men det får vi snarest og vi vil i din kommende løn for april måned fratække samtlige timer, hvor der er difference mellem e-Regnskab og GPS registreringen, og hvor du derfor har fået udbetalt for meget i løn, pension, SH- og feriepenge”. Virksomheden forbeholdt sig ”ret til at tilbageholde værdien af din ”fejlregistrerede” timer både i din løn, pension, i overskydende SH-saldo og feriepenge”. Virksomheden opgjorde derefter forskellen i perioden 1. februar - 20. april 2023 mellem A’s kalender og GPS-registreringen til 97 timer 23 minutter 21 sekunder svarende til, at han efter virksomhedens opfattelse i perioden havde snydt med registreringen af timer med lidt over 8 timer om ugen. Virksomheden har modregnet 20.126,61 kr. i hans bruttoløn (uden tillæg af SH, ferie og pension).

Der blev i anledning af modregningen afholdt mæglingsmøde den 12. juni 2023. Det hedder i referatet:

”Parterne er enige om, at kørselsskemaet og timeregistreringerne fremlagt af virksomheden er retvisende. Kørselsskemaet og timeregistreringerne er vedlagt som bilag 1.

Virksomheden gør gældende, at A svigagtigt har registreret flere timer end han har arbejdet.

A gør gældende, at han har haft en aftale med D fra virksomheden om, at han kunne tage hjem, når der ikke var mere arbejde.

Enighed kunne ikke opnås.”

4.5. Virksomhedens systematiske gennemgang af data for alle medarbejdere

Efter forløbet med A foretog virksomheden manuelt en systematisk gennemgang af alle medarbejders GPS-data og timeregistreringer, primært fra den 1. januar 2023 og frem. Undersøgelsen var ressourcekrævende og tog sin tid. Ifølge virksomheden viste undersøgelsen, at der kun var en enkelt medarbejder, B, ud over A, som stak ud.

4.6. Opsigelse af B og modregning

Da undersøgelsen i juli 2023 viste afvigelserne for B, foretog virksomheden de følgende dage kontrol af hans GPS-data og kalender og konstaterede, hvad virksomheden opfattede som store uoverensstemmelser, hvorefter han blev indkaldt til møde den 21. juli 2023 og forelagt

eksempler på uoverensstemmelser. Mødet mundede ud i, at han blev ”opsagt i medfør af Bygningsoverenskomstens § 72 med 2 arbejdsdages varsel, til fratræden den 10. august 2023, da du holder ferie i perioden 24. juli – 8. august 2023”, og fritstillet. Opsigelsen var begrundet med ”omfattende snyd med registrering og godkendelse af arbejdstimer i vores time-/sagsstyringssystem e-regnskab”. Der var i opsigelsen nævnt en række eksempler og anført, at virksomheden endnu ikke havde det fulde overblik, ”men det får vi snarest og vi vil i din kommende løn for juli måned fratrage samtlige timer, hvor der er difference mellem e-regnskab og registreringerne fra GPS’en, hvor du har fået udbetalt for meget i løn, pension, SH- og feriepenge”. Virksomheden forbeholdt sig ”ret til at tilbageholde værdien af din ”fejlregistrerede timer både i din løn, pension, overskydende SH-saldo og feriepenge”. Virksomheden har opgjort forskellen i perioden 1. januar - 20. juli 2023 mellem B’s kalender og GPS-registreringen til 143 timer 21 minutter 18 sekunder (143,21 timer) svarende til, at han efter virksomhedens opfattelse havde snydt med registreringen af timer med knap 5 timer om ugen. For perioden 1. november- 31. december 2022 har virksomheden opgjort forskellen til 40,51 timer. Virksomheden modregnede i løn for juli og august 2023 henholdsvis 15.921,43 kr. netto og 11.775,01 kr. netto, i alt 27.694,44 kr. i hans nettoløn. Virksomheden har efter indbringelse af sagen for faglig voldgift foretaget en bruttoberegning og med svarskrift og duplik fremlagt korrigeret lønseddel mundende ud i henholdsvis 652,96 kr. og 15,95 kr. til udbetaling til B.

B protesterede i en e-mail af 28. juli 2023 til virksomheden:

”Det er uberettiget, at I tilbageholder min løn. Der var tale om 2 dage under opsigelsesmødet, hvor er opgørelsen for at I mener, at I kan trække hele min løn?”

I virksomhedens svar i e-mail af 31. juli 2023 fra G hedder det bl.a.:

”Opgørelsen af den samlede difference er under udarbejdelse, og hertil er vi indstillet på at være lydhøre overfor kommentarer, hvis der fx skulle være enkelte dage, hvor der skulle foreligge en konkret aftale med din projektleder om, at du kan tage hjem fra arbejde før tid, i stedet for at tage på værkstedet, hjælpe kollegaer eller lignende, som ellers er normal praksis. Eller ligeledes aftale om at møde senere, uden at registrere arbejdstiden derefter.

Projektleder E gav på mødet udtryk for, at der ikke var lavet sådanne aftaler, i den tid du var i hans team, men vi vil selvfølgelig også gerne høre din nuværende projektleder, inden vi ser opgørelsen som endegyldig.”

4.7. Organisationsmøde

Der blev den 5. september 2023 afholdt organisationsmøde om begge sager. Det hedder i referatet bl.a.:

”Medarbejderne [A og B] oplyste, at de begge er indforstået med, at de skal have en leders godkendelse før, at de må forlade arbejdspladsen inden normal arbejdstids ophør. Dette bekræftede virksomheden ligeledes. Virksomheden oplyste endvidere, at såfremt medarbejderne får lov til at gå før normal arbejdstids ophør, så vil dette ligeledes blive registreret på sagen.

Virksomheden [J, C, D, G, K] har på mødet benægtet, at der mellem parterne skulle være indgået en aftale om, at medarbejderne frit kan forlade arbejdet uden en leders godkendelse.

A oplyste, at han mundtligt havde aftaler med D om at tage hjem før arbejdstidsophør, og enkelte gange havde samme aftale med C.

Virksomheden gør gældende:

Det gøres gældende, at der kan modregnes efter dansk rets almindelige regler herom.

3F gør gældende:

3F gør gældende, at der i overenskomsten ikke er hjemmel til at foretage den modregning, som virksomheden har foretaget sig, virksomheden skulle have påbegyndt en fagretslig behandling, som så ville bedømme sagen, om der var tale om svigagtighed.

3F opfordrer DIO III til at tilkendegive om de er enige i at den foretagne modregning følger dansk rets almindelige regler.

Da DI ikke tager afstand fra modregningen, som efter 3F's opfattelse er i strid med § 26, stk. 5, og AR2004.089 gøres der organisationsansvar gældende.

...

Enighed kunne ikke opnås.

3F tog forbehold for at videreføre sagen.”

4.8. De under sagen afgivne forklaringer

Om Bygningsoverenskomsten har H, DI, forklaret, at han har beskæftiget sig med den siden 2002. § 26, stk. 5, 2. pkt., er en gammel bestemmelse på linje med de foregående regler om ugesedler, kritikfrist og godkendelse og ligesom dem ikke til hinder for modregning ved svigagtig indberetning af timer. Der har aldrig mellem overenskomstparterne været en aftale om, at modregning er betinget af en forudgående fagretlig proces.

A har forklaret bl.a., at han ikke har givet samtykke til den skete modregning. Modregning for to dage var fint nok. På opsigelsesmødet sagde han til afdelingschef C, at det var rigtig nok, at der var to dage, hvor han var kørt for tidligt hjem uden tilladelse, han havde haft hovedet under armen, og det var helt forkert. Men i øvrigt har han forholdt sig i overensstemmelse med de beskeder, han fik af sin projektleder, D, om, at han bare kunne køre hjem, og som praksis mellem dem udviklede sig.

B har forklaret bl.a., at han ikke har givet samtykke til den skete modregning. Det er rigtig nok, at han på opsigelsesmødet anerkendte, at han to dage, han blev præsenteret for, var kørt hjem som registreret, men der var ikke noget særligt ved de to dage, det var ligesom bare den måde, det fungerede på.

C har forklaret bl.a., at opsigelsesmødet foregik ordret, som A har forklaret. De har ikke medarbejdere, der bare går hjem. Der er altid noget, som skal laves. Han har aldrig givet A lov til at gå hjem, uden at det er indført i hans kalender.

D har forklaret bl.a., at der generelt altid er arbejde at køre ud til, hvis en opgave er hurtigere færdig end planlagt, og at der ikke har været nogen aftale om, at A bare kunne køre hjem, uanset hvornår han var færdig, når der ikke var mere på listen. Ringer en medarbejder 3 kvarter før, at dagen er slut, kan det godt være, at vedkommende får ok til at køre hjem, men så går han ind og retter kalenderen til.

E har forklaret bl.a., at han deltog i opsigelsessamtalen med B, som ikke kunne se, at han gjorde noget galt, det var kutyme i branchen. Instruksen var imidlertid helt klart, at medarbejderne skulle indhente forholdsordre, når de blev tidligere færdige end planlagt. Der har aldrig været nogen, som bare kunne gå hjem – det kan være noget, som der konkret er givet lov til, men så er det skrevet ind i kalenderen.

F har forklaret bl.a., at der ikke var nogen aftale med B eller andre om, at de bare kunne gå hjem.

G har forklaret bl.a., at hun deltog i opsigelsesmødet med B, som til de forelagte eksempler sagde, at ”det er jo bare sådan, det er i branchen”, ”det er sådan man gør”, han kunne ikke se, at der var et problem. De ville i virksomheden slet ikke kunne have, hvis det var sådan det. Hun har stået for kontrollen med firmaets knap 80 medarbejdere og vidste, at det overhovedet ikke forholdt sig sådan. De fandt ved gennemgangen kun B med så væsentlige uoverensstemmelser mellem kalender og GPS-data.

5. Parternes påstande og hovedsynspunkter

Klager har nedlagt påstand om:

- 1) Indklagede tilpligtes at anerkende, at ved uenighed om allerede udbetalt løn forudsætter en modregning, jf. Bygningsoverenskomstens § 26, stk. 5, medarbejderens skriftlige godkendelse.
- 2) Da indklagede ikke har medarbejdernes skriftlige godkendelse, jf. § 26, stk. 5, tilpligtes indklagede at tilbagebetale A nærmere angivne beløb og B nærmere angivne beløb, alt med nærmere angivet procesrente.

For A's vedkommende omfatter påstanden følgende beløb anført i klageskriftet: løn 20.126,61 kr. med tillæg af feriegodtgørelse 2.515,83 kr., særlig lønopsparing 2.596,33 kr. og pension 3.066,51 kr.

For B's vedkommende omfatter påstanden følgende beløb anført i klageskriftet: de fratrukne nettobeløb på hans lønsedler for juli og august 2023 på henholdsvis 15.921,43 kr. og 11.775,01 kr. Indklagede har med svarskriftet af 18. januar 2024 fremlagt en korrigeret lønseddel med omregning til brutto og udbetaling af 652,96 kr. ved lønkørslen i januar 2024. Indklagede har med duplikken af 30. januar 2024 fremlagt nok en korrigeret lønseddel med udbetaling af 15,95 kr.

Indklagede har påstået frifindelse.

Uenigheden mellem parterne går ikke på, om en arbejdsgiver over for en lønmodtager, som ved snyd med timeregistrering har opnået betaling for timer, som der ikke var krav på betaling for, kan have et krav på tilbagebetaling.

Klagers standpunkt er, arbejdsgiveren, når løn er udbetalt på grundlag af godkendte ugesedler, kun kan have et sådant krav, hvis lønmodtageren har udvist svig, og at arbejdsgiveren kun kan søge sig fyldestgjort for et sådant krav ved modregning i tilgodehavende løn, såfremt arbejdsgiveren forinden har opnået lønmodtagerens skriftlige godkendelse eller ved fagretlig behandling har fået medhold i, at der er udvist svig, og at arbejdsgiveren har krav på tilbagebetaling. Klager har i klageskriftet anført, at den faglige voldgift ”skal tage stilling til, om der i tilfælde, hvor virksomheder, efter ugesedlernes godkendelse, jf. § 26, stk. 1, påstår, at der svigagtigt er afgivet urigtige oplysninger på timeregistreringen, om dette subjektive synspunkt om svigagtighed giver en direkte modregningsret i medarbejdernes løn, eller om virksomheden skal indlede en fagretlig behandling for at få fastslået, om medarbejderen har udvist svigagtigt forhold ved timelønsindberetningen”. Overenskomstens § 74 angiver, hvorledes faglige uoverensstemmelser skal behandles. Virksomheden kan ikke, blot fordi den mener at have noget til gode, tage sig selv til rette, men skal benytte præcis samme fagretlige vej som den medarbejder, der mener at have et krav mod virksomheden. Hartvig Gruppens modregning over for A og B er i strid med Bygningsoverenskomstens § 26, stk. 5, andet led, hvorefter ”overført løn” ikke kan ændres uden medarbejderens skriftlige godkendelse, som skal tages på ordene og forstås efter sin ordlyd. Det, Hartvig Gruppen med modregningerne har gjort, er ren tvangsinkasso i strid med Overenskomsten og dansk rets almindelige regler om modregning, som Overenskomsten må antages at knytte an til. Når der er uenighed om, hvorvidt medarbejderne har snydt, skal dette være fastslået retligt, inden der kan skrives til modregning.

Indklagedes standpunkt er, at Hartvig Gruppens modregning i de to medarbejders løn har været berettiget, da de begge har handlet svigagtigt ved deres timeregistrering. Modregningen er sket med hjemmel i de almindelige obligationsretlige regler om *condictio indebeti*. Der er ingen forskel på betingelserne for at kunne kræve tilbagebetaling og foretage modregning. Den svigagtige adfærd er klar, da der er åbenbare uoverensstemmelser mellem GPS-data og medarbejdernes kalenderregistreringer, hvad medarbejderne er blevet konfronteret med og ikke har kunnet give nogen valid forklaring på. Det er fastslået i FV2020.0802, at modregning i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler ikke er i strid med Bygningsoverenskomsten og dens regler om udbetaling af løn. Modregningsadgangen er ikke begrænset af Bygningsoverenskomstens § 26, stk. 5, andet led, da bestemmelsen ikke angår

løn modtaget som følge af svigagtig tidsregistrering. Det afvises, at modregning er betinget af, at der fagretligt er truffet afgørelse om, at medarbejderne har handlet svigagtigt.

6. Opmandens begrundelse og resultat

6.1. Der er ikke under sagen spørgsmål om modkravenes materielle berettigelse

Den sag, som klager har indbragt til afgørelse ved faglig voldgift, drejer sig ikke om, hvorvidt de to medarbejdere, A og B, har gjort sig skyldige i sådanne svigagtigheder vedrørende indberetning af arbejdstimer, at Hartvig Gruppen A/S materielt har krav på betaling af de beløb, som Hartvig Gruppen er blevet fyldestgjort for ved modregning i medarbejdernes løn.

Klagers synspunkt er, at modregning i løn er overenskomststridig, når modregning foretages med et krav om tilbagebetaling af løn, hvis udbetaling medarbejderen hævdes at have opnået ved svig med godkendte ugesedler, medmindre arbejdsgiveren forinden har opnået medarbejderens samtykke dertil eller ved fagretlig behandling har fået medhold i, at der er udvist svig, og at arbejdsgiveren har krav på tilbagebetaling.

Klager ønsker med sin anerkendelsespåstand fastslået, at en arbejdsgivers krav vedrørende allerede udbetalt løn ved uenighed kun kan anvendes til modregning med medarbejderens skriftlige godkendelse, jf. Bygningsoverenskomstens § 26, stk. 5. Det er for en stillingtagen til betalingspåstanden irrelevant, om de modkrav, hvormed Hartvig Gruppen har foretaget modregning i medarbejdernes løn, er materielt berettigede eller ej. Der kan kun gives klager medhold, hvis modregning er betinget af medarbejdernes skriftlige godkendelse, når modkravenes materielle berettigelse ikke er fastslået fagretligt.

Indklagede bestrider, at Hartvig Gruppen ikke kunne modregne uden forudgående fagretlig behandling som hævdet af klager. Det er endvidere indklagedes opfattelse, at Hartvig Gruppens krav om tilbagebetaling var materielt berettiget, og at modregningen derfor var berettiget.

Klagers påstande giver ikke grundlag for, at der ved denne faglige voldgift tages stilling til Hartvig Gruppens påståede modkravs materielle berettigelse, og det gør indklagedes påstand heller ikke. Indklagede har påstået frifindelse overfor klagers påstande og har ikke nedlagt en selvstændig påstand om modkravenes materielle berettigelse.

På denne baggrund falder det uden for denne faglige voldgiftsrets kompetence at tage stilling til spørgsmålet om den materielle berettigelse af de krav, som Hartvig Gruppen har foretaget modregning med.

6.2. Dansk rets almindelige regler om modregning i løn

Hvis en person skylder en anden et beløb (hovedkravet) og samtidig har et krav mod den anden (modkravet), kan hovedkravet opfyldes ved en erklæring om modregning med modkravet. Modregning karakteriseres i den juridiske litteratur som opfyldelse ved privat tvangsfuldbyrdelse af modkravet. Modregning er da også undergivet en række betingelser. Udgangspunktet er imidlertid, at har man et krav, kan man påtvinge hovedmanden dets benyttelse til modregning.

Selv om modregning har karakter af privat tvangsfuldbyrdelse, er det fast antaget i arbejdsretlig praksis, at en arbejdsgiver kan modregne i løn i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler, når adgangen dertil ikke er indskrænket ved særlig overenskomstregulering på det pågældende område, således som tilfældet f.eks. er i Bygningsoverenskomstens § 57, stk. 4, om modregning feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg. I den arbejdsretlige teori hedder det f.eks., at arbejdsgiveren kan foretage fradrag i lønnen efter de almindelige formueretlige regler om modregning, jf. Jens Kristiansen: Ansættelsesret (2. udg. 2023) s. 381. Når de almindelige regler kriterier for modregning er opfyldt antages en arbejdsgivers modregning i løn ”ikke at udgøre en krænkelse af den ellers på overenskomstdækkede områder gældende pligt til ikke at tage sig til rette”, jf. Ole Hasselbalch: Den Danske Arbejdsret, bind II, Ansættelsesretten (2009) s. 1758. Sidstnævnte udtrykker det samme på s. 1375, hvor der står, at der på overenskomstdækkede områder kan modregnes i løn, ”uanset at forudgående fagretlig behandling ikke har fundet sted”.

Den arbejdsgiver, som foretager modregning i løn, skal kunne godtgøre modregningens materielle berettigelse. Det er en helt grundlæggende og selvfølgelig betingelse for modregning, at arbejdsgiveren materielt har et modkrav mod lønmodtageren. Modregning med et ikke eksisterende modkrav indebærer, som det siges i Arbejdsrettens dom af 30. april 2013 i sag AR2012.0395, at lønmodtageren ikke får sin overenskomstmæssige løn. Dette udgør, som det videre siges i dommen, et overenskomstbrud, der som udgangspunkt må anses for bodspådragende, da pligten til at betale korrekt løn er af afgørende betydning.

6.3. De foretagne modregninger, Bygningsoverenskomsten og klagers påstande

Det er i tidligere faglige voldgiftsafgørelser udtalt, at Bygningsoverenskomsten ikke indeholder særlige regler om arbejdsgiverens adgang til modregning i løn, og at det betyder, at der på området er adgang til modregning i løn i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler og arbejdsretlig praksis.

Bygningsoverenskomstens § 26 om ugesedler og lønudbetaling indeholder bestemmelser, som indebærer, at en arbejdsgiver afskæres fra at kræve tilbagebetaling af løn og dermed også fra at modregne med krav om tilbagebetaling af løn. Når en medarbejder indleverer ugeseddel som grundlag for lønudbetaling, anses en ugeseddel, som ikke er kritiseret inden for fristen i § 26, stk. 1, for godkendt. Er løn udbetalt på grundlag af en ugeseddel, som ikke er kritiseret inden for fristen i § 26, stk. 1, kan arbejdsgiveren, selv om der måtte have været fejl i en ugeseddel og være betalt for for mange timer, ikke kræve det for meget betalte tilbage. Det er dog ved faglig voldgift fastslået, at arbejdsgiveren kan kræve tilbagebetaling, hvis medarbejderen har udvist svigagtigt forhold ved indberetningen af timer, selv om ugesedlen ikke er kritiseret og derfor må anses for godkendt.

Der har ikke i tidligere sager om modregning og Bygningsoverenskomsten været rejst spørgsmål om, hvorvidt adgangen til modregning er begrænset af reglen i Overenskomstens § 26, stk. 5, 2. led, hvorefter overført løn ikke kan ændres uden medarbejderens skriftlige godkendelse. Der er ikke oplyst noget om meningen med bestemmelsen eller dens historik. Der er tale om en angivelse i en bestemmelse om lønsedlens udlevering og specifikation. Bestemmelsens ordlyd og kontekst ses ikke at give holdepunkt for i bestemmelsen at indlæse, at en arbejdsgiver, som ønsker i en medarbejders løn at modregne et krav på tilbagebetaling af løn udbetalt som følge af medarbejderens svigagtige forhold, kun kan gennemføre sådan tvangsfuldbyrdelse med medarbejderens skriftlige godkendelse. Det bemærkes herved, at der ikke ses holdepunkter for i § 26, stk. 5, 2. led, eller Bygningsoverenskomsten i øvrigt at indlæse et krav om, at modregning i løn for arbejde med et krav på tilbagebetaling af løn for arbejde er betinget af, at kravet er fastslået ved fagretlig behandling.

Det følger heraf, at klagers anerkendelsespåstand ikke kan tages til følge, og at det samme gælder klagers betalingspåstand.

Indklagede skal herefter frifindes for klagers påstande.

I denne frifindelse ligger ikke en stillingtagen til modkravenes eksistens og den materielle berettigelse af de foretagne modregninger. For en stillingtagen til, om medarbejderne har handlet svigagtigt, om Hartvig Group har et herpå grundet materielt krav på betaling af de beløb, der er modregnet med, og om modregningen i øvrigt er gennemført i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler om modregning, eller om der er modregnet med ikke-eksisterende krav eller af anden grund ved modregning er opnået materielt uberettiget betaling, således at de modregnede beløb kan kræves betalt, helt eller delvist, skulle klager have indledt fagretlig sag herom på samme måde som i f.eks. AR 2012.0395.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

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

Børge Dahl