

Kendelse af 17. juni 2026

i

faglig voldgift

FV2025-1313:

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)

(advokat Ulrik Mayland, FH)

mod

Dansk Industri Overenskomstområde III (DI)

for

Per Aarsleff A/S

Hasselager Allé 5

8260 Viby J

CVR-nr. 37 54 27 84

(advokat Mathias Staugaard Nielsen, DI)

1. Uoverensstemmelsen s. 2
2. Påstande s. 2
3. Sagens behandling ved faglig voldgift s. 2
4. Overenskomstgrundlaget s. 8
5. Aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid s. 11
6. Baggrunden for sagen og den fagretlige behandling s. 12
7. Oversigt over bilagsmaterialet med tilknyttede forklaringer s. 18
8. Forklaringer om rotationsordningen s. 25
9. Parternes hovedsynspunkter s. 29
10. Opmandens begrundelse og resultat s. 34
 - 10.1. Karakteren af det krav, som BJMF forfølger under sagen s. 34
 - 10.2. Er indholdet i de foreliggende aftaler om varierende ugentlig arbejdstid i strid med overenskomsten? s. 37
 - 10.3. Skriftlighedskravet s. 38
 - 10.4. Har arbejdet været tilrettelagt eller gennemført på en sådan måde, at der skal ses bort fra de indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid? s. 40
 - 10.5. Hvordan skal der kompenseres for, at det ikke er indgået i aflønningen, at der sket afspadsering på søgnehelligdage m.v. – klagers bud? s. 41
 - 10.6. Hvordan skal der kompenseres for, at det ikke er indgået i aflønningen, at der sket afspadsering på søgnehelligdage m.v. – indklagedes bud? s. 42
 - 10.7. Parternes syn på spørgsmålet om forældelse – hvor fører de hen? s. 43
 - 10.8. Opsamlende stillingtagen til de nedlagte påstande og stridspunkter – hvad bliver resultatet? s. 45
 - 10.9. Rente s. 45
11. Konklusion s. 45

1. Uoverensstemmelsen

Den indklagede virksomhed har stået for betonarbejdet ved byggeriet af Byggeprojekt X. En del af medarbejderne er bosat i Polen. Parterne er enige om, at de polske medarbejdere har arbejdet på 3 hold, som har roteret på den måde, at hvert hold arbejdede i 4 uger og holdt fri i 2 uger i forlængelse af hverandre. De væsentligste stridsspørgsmål er:

- Parterne er uenige om, hvorvidt de fremlagte aftaler om varierende ugentlig arbejdstid indholdsmæssigt er i overensstemmelse med overenskomsten, og hvad konsekvensen er, hvis det ikke er tilfældet.
- Parterne er uenige om, hvorvidt det kan lægges til grund, at der har været skriftlige aftaler om varierende ugentlig arbejdstid for alle medarbejdere i hele perioden, og hvad konsekvensen er, hvis det ikke er tilfældet.
- Parterne er uenige om, hvorvidt arbejdet både har været tilrettelagt og har været udført på en sådan måde, at der skal ses bort fra de foreliggende aftaler om varierende ugentlig arbejdstid.
- Parterne er uenige om, hvad der skal betales for, at der er sket afspadsering på søgnehellidage.

2. Påstande

Klager, 3F Bygge- Jord og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF), har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, Per Aarsleff A/S, til BJMF skal betale principalt 23.054.647,69 kr., subsidiært 6.357.872,38 kr., mere subsidiært 2.741.091,42 kr., alt med tillæg af procesrente fra den 3. marts 2026.

Indklagede, Dansk Industri Overenskomstområde III (DI) for Per Aarsleff A/S (Aarsleff), har nedlagt påstand om frifindelse mod betaling af 1.016.167,00 kr., subsidiært frifindelse mod et mindre beløb end påstået af klager.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Til behandling af sagen er der etableret en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: faglig sekretær Elo Hansen og faglig sekretær Michael de Gier, begge 3F BJMF, underdirektør Søren Dupont Dall og chefkonsulent, advokat Elisabeth la Cour, begge DI.

Den 3. september 2025 rettede BJMF med henvisning til Jord- og Betonoverenskomsten henvendelse til DI med begæring om berømmelse og etablering af faglig voldgift om, ”hvorvidt Per Aarsleff A/S har tilsidesat overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, herunder Varierende ugentlig arbejdstid (§ 9), ved tilrettelæggelse af arbejdstiden for deres ansatte i forbindelse med byggeriet af Byggeprojekt X, samt hvorvidt der heraf er opstået økonomiske krav i henhold til overenskomstens regler”.

Den 23. oktober 2025 bekræftede DI, at der i sagen ”afholdes faglig voldgift mandag den 11. maj 2026”.

I brev af 28. oktober 2025 blev undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, på parternes fælles begæring herom af Arbejdsrettens formand, højesteretsdommer Oliver Talevski, udpeget som opmand i sagen.

Den 3. marts 2026 fremsendte klager klageskrift med bilag A-BE; påstanden lød på, at den indklagede virksomhed til BJMF skulle betale 52.726.449,61 kr. Den 1. april 2026 fremsendte indklagede svarskrift med bilag 1-9; påstanden var frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager. Den 24. april 2026 fremsendte klager replik med bilag BF-BZ. Den 4. maj 2026 fremsendte indklagede duplik med bilag 10. I duplikken anførtes under overskriften ”1. Indklagedes påstand”:

”Indklagede er under gennemgang af VUA-aftalerne blevet opmærksom på, at der for nogle af rul-perioderne på samlet 6 uger, som kørte kontinuerligt og ensartet i projektperioden, ved en fejl er blevet placeret afspadseringsdage (de sidste 2 uger i hver rul-periode udgjorde afspadsering) også på søgnehellidage, hvilket ikke er i overensstemmelse med overenskomstens regler. Sådanne dage skal indgå i en gennemsnitsberegning af 37 timer i gennemsnit som neutrale, jf. nedenfor i pkt. 2.4. Fejlen medfører et mindre efterbetalingskrav, som må anerkendes af indklagede, og indklagede er i gang med at foretage denne beregning, som dog ikke kan nås ved indgivelsen af indklagedes duplik. Indklagede vil snarest muligt og senest på dagen for hovedforhandling medtage en sådan beregning og kunne redegøre for dens beregningsgrundlag.”

Herefter fremsendte klager den 5. maj 2026 følgende e-mail:

”Ovennævnte sag er berammet til hovedforhandling den 11. maj 2026.

Parterne har drøftet sagen og begge parter ønsker og finder det hensigtsmæssigt at fremkomme med et yderligere processkrift hver i sagen, ligesom begge parter ønsker at fremlægge yderligere opgørelser i sagen.

Samtidig finder parterne det hensigtsmæssigt og anmoder om, at vidneforklaringerne gennemføres som planlagt den 11. maj 2026. Parterne anmoder samtidig om, at parternes procedure gennemføres på et senere tidspunkt og gerne - såfremt det er muligt for opmanden – den 26. eller 27. maj 2026.”

Den 6. maj 2026 blev det bekræftet, at sagen forhandlede over to dage, den 11. og 26. maj 2026, og således at der den første dag ikke skulle foretages andet end afgivelse af forklaringer.

Ligeledes den 6. maj 2026 fremsendte indklagede processkrift 1 med bilag 11 og indklagedes materialesamling. I processkriftet var indklagedes påstand: frifindelse mod betaling af 824.154,27 kr., subsidiært et mindre beløb end påstået af klager, efter voldgiftsrettens skøn.

Herefter fremkom søndag den 10. maj 2026 kl. 13:43 fra faglig sekretær W, 3F, Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening, en e-mail. Både i e-mailens emnerubrik og som vedhæftet fil var angivet ”BILAG BØ – Samlet krav – Principalt”. Det hedder i denne e-mail:

”Hermed fremsendes klagers reviderede opgørelser;

Nærværende mail:

- BILAG BØ – Samlet krav – Principalt – med sidenummer
- BILAG BÅ – Samlet krav – Subsidiært – med sidenummer
- BILAG CA – Samlet krav – Mest subsidiær – med sidenummer

Bilagene vil desuden foreligge i papirversion for den mundtlige forhandling, med kopi til Opmanden og indklagedes procedør.”

Denne e-mail blev fulgt op af to e-mails kl. 13:44 og 13:45 med henholdsvis BILAG BÅ og BILAG CA.

Bilagsmaterialet var omfattende – bilag BØ på 338 sider, bilag BÅ på 340 sider og bilag CA på 9 sider. Af bilagenes første side fremgik, at beregningerne munded ud i følgende beløb:

BØ: 23.054.647,69 kr.

BÅ: 6.357.872,38 kr.

CA: 2.741.091,42 kr.

Nogen forklaring – ud over beregningerne – fremgik ikke. Beregninger var ikke ledsaget af et processkrift.

Den 11. maj 2026 blev den faglige voldgiftsret sat kl. 10:00 i DI's lokaler i København.

Klager nedlagde påstande om betaling af beløb – principalt, subsidiært og mere subsidiært – som angivet i de dagen før fremsendte bilag. Klager bebudede, at der ville fremkomme et processkrift med en redegørelse for disse påstande. Bilagene BØ, BÅ og CA blev fremlagt i en papirudgave.

Indklagede nedlagde påstand som i processkrift 1.

Klager fremlagde som bilag CB en skriftlig vidneerklæring udfærdiget af A, byggegruppeformand, BJMF, den 8. maj 2026. Erklæringen angår, hvilke opgaver en tidligere BJMF-medarbejder, B, havde været ansat til at varetage. Indklagede havde ikke bemærkninger til, at bilaget indgik i sagen.

Ingen af parterne ønskede forelæggelse af sagen eller dokumentation af fremlagt materiale og bekræftede, at i det omfang, det var relevant, ville de inddrage materialet under afhøringerne og deres procedurer.

Følgende afgav forklaring:

- C, faglig sekretær, BJMF,
- D, faglig sekretær, BJMF,
- E, tidl. projektchef, Aarsleff,
- F, formand på Aarsleff-projektet,
- G, projektdirektør, Aarsleff,
- H, afdelingsleder, Aarsleff.

F afgav forklaring gennem tolk på polsk.

Forhandlingen sluttede kl. 15:15.

Den 12. maj 2026 fremsendte indklagede følgende e-mail:

”På baggrund af afviklingen af hovedforhandlingens 1. dag i går med vidneafhøringer kunne indklagede konstatere, at klager anfægtede indklagedes vidners forklaring om, at der også for ”hul-perioder” eksisterede VUA-aftaler, som var tilsvarende dem, som har kunnet udfindes og fremlægges.

Som forklaret af indklagedes vidner, bl.a. H, var det den tidligere medarbejder i Aarsleff, I, som i praksis forestod håndteringen og arkiveringen af de underskrevne VUA-aftaler. Indklagede ønsker at føre I som vidne til hovedforhandlingens 2. dag den 26. maj 2026, og medsender udkast til tidsplan. Herudover ønsker indklagede også en kort, supplerende genafhøring af vidnet, G.

Såfremt klager måtte protestere mod afhøringen af I gør indklagede til støtte for en accept af dette gældende, at afhøringen af dette (nye) vidne kan ske uden udvidelse eller forlængelse af den allerede planlagte afvikling af hovedhandling på 2 dage – hvilket jo blev aftalt på klagers foranledning og ønske.

Anmodningen kommer allerede nu, 14 dage før 2. dag i hovedforhandlingen, hvorved klager gives rimelig mulighed for forberedelse.

Afhøringen af I vil ikke nødvendiggøre en udsættelse af sagen, men vil kunne håndteres ved den allerede planlagte 2. dag.

Afgørelsen i nærværende faglige voldgiftssag er som bekendt en en-instansafgørelse, uden mulighed for anke. Det er derfor afgørende for indklagede, at sagen søges oplyst så godt som muligt, hvilket i øvrigt også var klagers ønske og baggrunden for klagers oprindelige ønske om en udsættelse af hele hovedforhandlingen. En afvisning af denne vidneafhøring vil være retssikkerhedsmæssigt betænkeligt, jf. bl.a. FV 2025-1390 og FV 2025-1391 Kendelse af 30. marts 2026.

Klagers varslede processkrift med endelige, korrigerede påstande imødeses.”

Den 13. maj 2026 fremsendte klager processkrift A med bilag BÆ. I processkriftet nedlagdes påstande som ved indledningen af den mundtlige forhandling den 11. maj 2026.

Klager fremsendte i umiddelbar forlængelse heraf samme dag en e-mail, hvori det hedder:

” Med henvisning til e-mail g.d. fra indklagedes procedør, skal klager oplyse, at klager hverken vil protestere over genafhøring af G eller over afhøring af I.

Klager anmoder om, at indklagede oplyser temaet/temaerne for genafhøringen senest en uge før genafhøringen, således at klager har mulighed for at forberede sig.

Klagers Processkrift A er d.d. fremsendt til opmand og indklagede.”

Den 21. maj 2026 fremsendte indklagede en e-mail med processkrift 2 og bilag 12-15. Beløbet i indklagedes påstand var ændret til 1.016.167,00 kr. Det fremgik, at bilag 15 var en opdateret version af bilag 1, bilag 14 en opdateret udgave af bilag 10, og at begge ville blive printet i stort format, i farver, og distribueret til sagens parter.

Pinsedag, søndag den 24. maj 2026, kl. 15:56, fremsendte klager processkrift B.

2. pinsedag, mandag den 25. maj 2026, kl. 18:27, fremsendte indklagede en e-mail med processkrift 3 med bilag 16-20 – med bemærkning om, at bilag 20 som PDF-fil var stor og derfor ville blive sendt med særskilt mail, hvilket skete kl. 18:31.

Tirsdag den 26. maj 2026 blev den faglige voldgiftsret sat i DI's lokaler i København.

Klager henviste til det omfattende bilagsmateriale modtaget dagen før og anmodede om, at sagens forhandling blev udsat, så klager fik lejlighed til at gennemgå det fremsendte materiale, subsidiært at forhandlingen gennemførtes, uden at bilag 16-20 indgik i sagen. Indklagede begærede sagen fremmet og anførte, at der blot var tale om supplerende materiale mage til det, som allerede var fremlagt, til dokumentation for de synspunkter, som indklagede havde gjort gældende under hele sagsforløbet. Parterne havde lejlighed til at uddybe deres stillingtagen til klagers anmodninger, hvorefter disse blev optaget til afgørelse.

De partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enige om, at der forelå et fuldt forsvarligt grundlag for sagens forhandling og afgørelse uden inddragelse af yderligere eksempler på medarbejderes arbejdsmønstre og genfundne VUA-aftaler, og at sagen derfor skulle forhandles og afgøres uden inddragelse af bilag 16-20.

Der blev herefter afgivet forklaring af:

- I, tidl. medarbejder hos Aarsleff,
- G, projektdirektør hos Aarsleff.

På forespørgsel erklærede parterne, at de ikke havde yderligere, men var klar til deres procedurer.

Sagen procederedes. Parterne nedlagde påstande som i skriftvekslingen.

Under indklagedes duplik nævnte indklagedes procedør, at klagers beregninger led af den fejl, at de tog udgangspunkt i medarbejdernes personlige timeløn. Klagers procedør protesterede mod, at dette nu blev inddraget, og gjorde gældende, at det, da det ikke havde været nævnt under den mundtlige forhandling, ikke kunne inddrages. Protesten blev afvist. I skriftvekslingen havde klager udtrykkeligt erklæret sig enig i, at klagers opgørelser af besparelsen skulle tage udgangspunkt i overenskomstens mindstebetalingssats.

Efter indklagedes duplik erklærede parterne på forespørgsel, at de ikke havde yderligere at tilføje, og at sagen kunne optages til afgørelse.

Sagen blev herefter optaget til afgørelse.

Da der efter de partsudpegede medlemmers votering ikke blandt disse var flertal for eller enighed om en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

Parterne er enige om, at opmanden kan træffe afgørelse ved kendelse med en begrundelse for resultatet uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

4. Overenskomstgrundlaget

Jord- og Betonoverenskomsten 2020 indgået mellem Dansk Byggeri (nu DIO III) og BJMF indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kapitel 4 Arbejdstidsbestemmelser

§ 7 Den ugentlige arbejdstid

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

§ 8. Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

1. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 6 og kl. 18. Spise- og hvilepauser må ikke udgøre mere end 1 time og ikke mindre end ½ time.

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

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

...

§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid

1. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.
2. Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.
3. En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

Kapitel 5 Overarbejde, forskudt tid, holddrift

§ 17 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

1. Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.
2. Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom.
Herudover har virksomhederne i henhold til stk. 1 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Opgørelse af overarbejde

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet 1/2 times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør.
Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

Natarbejde

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

...

§ 19 Overarbejds-, søn- og helligdagsbetaling

Betaling af overarbejde

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen af..... 50 %

Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.

2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100 %

Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af ... 100 %

3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. § 22.

Arbejdsfrie hverdage

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

Fradrag for spisetider

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

Overenskomsten indeholder i § 82 en bestemmelse om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold, herunder om arbejdsgivers oplysningspligt. DI og 3F har i et Protokollat af 17. august 2022 præciseret, at i tilfælde, hvor virksomheden ikke har fremlagt ”alle relevante baggrundsoplysninger” på organisationsmødet eller efterfølgende, og sagen bliver videreført til faglig voldgift, skal virksomheden fremlægge de nævnte relevante baggrundsoplysninger for den faglige voldgiftsret. Undlader virksomheden at opfylde denne oplysningspligt under behandlingen af sagen ved faglig voldgift, kommer tvivl om faktum, som kunne have været undgået ved virksomhedens fremlæggelse af ”alle relevante baggrundsoplysninger”, virksomheden til skade i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler om processuel skadevirkning og bevis.

5. Aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid

De arbejdstidsaftaler, som Aarsleff har anvendt, indeholder, når bortses fra angivelse af medarbejder og periode, samme tekst:

”FORMAND: K Lønnr.: _____ Navn: _____

Arbejdstidsaftale om arbejdstid

Gældende for betonfolk og specialarbejdere – Område 1.

Arbejdsplads: Byggeprojekt X sagsnr. [...2]

I henhold til Jord & Betonoverenskomsten § 9 aftales herved følgende arbejdstider for ovenstående arbejdsplads i periode: Der arbejdes i en 6 ugers turnus som vist nedenfor. Arbejdet påbegyndes om onsdagen på ankomstugen og afsluttes om tirsdagen i hjemkørselsugen.

Den daglige arbejdstid starter kl. 07:00 og der er 2 selvbetalte spisepauser på hver 30 minutter.

Uge	Effektiv arbejdstid – normale timer	Ugedage	Arbejdstid hverdag	Arbejdstid lørdag
1	0	Mandag-tirsdag	Afspadsering	
1	35,5	Onsdag-lørdag	07:00-18:00	08:00-14:00
2	55,5	Mandag-lørdag	07:00-18:00	08:00-14:00
3	55,5	Mandag-lørdag	07:00-18:00	08:00-14:00
4	55,5	Mandag-lørdag	07:00-18:00	08:00-14:00
5	20	Mandag-tirsdag	07:00-18:00	
5	0	Onsdag-lørdag	Afspadsering	
6	0	Hele ugen	Afspadsering	
I alt	222 timer /6 uger = 37 timer			

Overarbejde i henhold til Jord & Betonoverenskomsten § 17 betales i henhold til overenskomsten. Der betales for ½ times spisepause, såfremt der arbejdes mere end 1 time ud over de anførte normaltimer.

Aftalen kan til enhver tid ophæves af begge parter med 2 ugers varsel.

Dato:

...

For AARSLEFF

Medarbejder”

Periodeangivelsen kan f.eks. have været:

- 4/1-30/4 2021,
- 1/5-31/12 2021,
- 3/1-31/3 2022,
- 1/4-30/6 2022,
- 1/10 2022-1/1 2023.

6. Baggrunden for sagen og den fagretlige behandling

I overensstemmelse med forklaringerne afgivet af C og E kan det lægges til grund, at BJMF's drøftelse med Aarsleff af deres arbejdstidsaftaler havde sin baggrund i en sag om bortvisning af en medarbejder, J som var medlem af BJMF og tillidsrepræsentant, og som var blevet bortvist på grund af [...1]. I brev af 12. april 2023 fra BJMF til Aarslev om "J- arbejdstidsplan" anmodede BJMF om afholdelse af et mæglingsmøde. Det hedder i brevet bl.a.:

"...

J har været ansat som betonarbejder på byggepladsen "Byggeprojekt X". Han har i perioden 2020 til 2023 haft mange arbejdstimer, timer som der efter 3F BJMFs opfattelse mangler korrekt betaling af overtid for.

Derudover får virksomheden medarbejderen til at bryde arbejdstidsdirektivet ved at lade denne arbejde markant mere end 48 timer i gennemsnit over en fire måneders periode.

Medarbejderen arbejdede under hans ansættelse som en del af et hold udenlandske arbejdere, der efter medarbejderens udsagn arbejdede under ens betingelser.

..."

Mæglingsmøde blev afholdt den 20. april 2023. Det hedder i referatet:

"BJMF har fremsendt følgende dagsorden:

1. Virksomheden betaler til medarbejderen i skyldig løn, kr. 126.728,03
2. Virksomheden betaler til medarbejderen i skyldig feriegodtgørelse, kr. 26.213,21
3. Virksomheden betaler til medarbejderen i skyldig SH og FF-godtgørelse, kr. 11.893,36

4. Virksomheden betaler til medarbejderen i skyldig pension, kr. 10.250,37
5. Virksomheden betaler til medarbejderen en godtgørelse for brud på arbejdstidsdirektivet
6. Virksomheden betaler til 3F BJMF en bod for brud på overenskomstens bestemmelser i kapitel 4, 5, 10 og 12.

Sagen forhandlede.

Virksomheden har udleveret fire arbejdstidsplaner for perioderne 04/01-2021 til 30/04-2021 samt 01/05-2021 til 31/12-2021 og for 03/01-2022 til 31/03-2022 samt 01/04-2022 til 30/06-2022, på mødet. Der er ikke fremkommet yderligere aftaler.

Parterne er herefter enige om at suspendere mødet og genoptage mødet den 04.05.2023, kl. 8.”

I referatet af 4. maj 2023 af det genoptagne mæglingsmøde hedder det bl.a.:

”...

Parterne enedes om at forlige den konkrete sag vedr. J, uden præjudice for eventuelle verserende eller fremtidige sager om arbejdstid, mellem J og virksomheden på følgende vilkår:

Virksomheden Per Aarsleff A/S betaler kr. 120.000 i manglende løn til J. Beløbet er inkl. alle overenskomstmæssige tillæg og der bliver ikke tillagt yderligere. Derudover betales virksomheden kr. 30.000 i godtgørelse pga. overtrædelse af 48 timers reglen. ...

Derudover betaler virksomheden en bod på kr. 50.000 til BJMF. ...

Forliget er til fuld og endelig afgørelse af alle rejste krav i den konkrete sag, dvs. de rejste krav på grund af konkrete påståede fejl i parternes aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, krav på manglende betaling af overarbejde samt betaling af overarbejds pauser efter endt arbejdstid, krav på overtrædelse af 48-timers reglen efter DA-LO aftalen/arbejdstidsdirektivgennemførselsloven, krav i forbindelse med bortvisning af medarbejderen. Medarbejderen anerkender, at der herefter ikke kan rejses krav i forbindelse med medarbejderens ansættelse samt ophør heraf. ...”

C og E har samstemmende forklaret, at de i den konkrete sag så bort fra aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid. E har yderligere forklaret, at J som tillidsrepræsentant var en atypisk medarbejder, som havde skrevet alt for mange timer på, hvad portdata viste, men Aarsleff valgte at se bort fra aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid og betale for de timer, som betonformanden havde godkendt, at J havde arbejdet, og som var alt for mange timer i forhold til deres sædvanlige arbejdsmonster.

C besøgte efterfølgende pladsen den 17. maj 2023 og havde i den forbindelse, hvad han har betegnet som ”en god snak” med projektchef E. C sendte den 23. maj 2023 en e-mail til Aarsleff og bad om at få tilsendt de arbejdstidsaftaler, der var arbejdet efter på projektet, og en liste over de udenlandske medarbejdere, der havde været beskæftiget på pladsen. C havde den 2. juni 2023 et møde på pladsen med E, hvor de drøftede, hvordan arbejdstiden var tilrettelagt for de polske medarbejdere. C fik ved den lejlighed udleveret en kopi af, hvad Aarsleff betegnede som rotationsrullen. Aarsleff opererede med tre hold og arbejdsplaner med 6 ugers rotation – 4 uger arbejde i Danmark, 2 uger fri i Polen – således at der løbende var to hold i arbejde, et hold, som havde fri og var hjemme i Polen. De blev enige om, at BJMF skulle udvælge tre medarbejdere fra hvert rotationshold, hvis forhold skulle nærmere belyses og kontrolleres på baggrund af sagen med J. Den 7. juni 2023 meddelte BJMF Aarsleff, hvilke ni medarbejdere de havde valgt.

Det er materiale udleveret af Aarsleff til BJMF vedrørende disse ni medarbejdere, som danner grundlag for det videre forløb.

Den 12. oktober 2023 sendte BJMF en e-mail til Aarsleff om, at de indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid ”ikke efterlever Jord- og Betonoverenskomstens formkrav til indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid”, og at ”de indgåede arbejdstidsaftaler skal tilsidesættes og der skal betales overtid for arbejde udført uden for den normale 37 timers arbejdsuge”. Det hed videre, at ”3F BJMF er dog fortsat indstillet på at vi kan løse sagen mellem parterne på en fornuftig måde og håber derfor på en fortsat konstruktiv dialog hen mod en løsning af sagen”.

Aarsleff søgte vejledning hos DI og havde den 7. november 2023 et møde med BJMF, hvor Aarsleff tilkendegav, at arbejdstidsaftalerne overholdt overenskomstens regler, og afviste BJMF’s udkast til samarbejdsaftale.

Herefter anmodede BJMF i brev af 11. november 2023 til DI om afholdelse af 48 timers-møde.

I brevet hedder det:

”Per Aarsleff A/S ...

Med henvisning til § 83 i Jord- og Betonoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og BJMF, skal jeg hermed anmode om møde i nedenstående sag.

Sagen:

I forbindelse med sagsbehandling i bortvisningssag for et medlem, der for virksomheden har udført arbejde efter Betonoverenskomsten på virksomhedens byggeplads ”Byggeprojekt X”, oplyser virksomheden at der for de ansatte i byggeperioden har været planlagt arbejde jf. overenskomstens § 9 om varierende ugentlig arbejdstid.

Virksomheden har til BJMF efter omtalte sagsbehandling, udleveret oplysninger om arbejdsplaner, arbejdstidsaftaler samt timeregistreringer, for i alt ni medarbejdere, tre fra hver turnus.

BJMF mener dog at der ud fra det udleverede materiale rettelig burde være betalt tillæg efter overenskomstens overtidsregler, idet de indgåede arbejdstidsplaner ikke over en forud fastlagt periode ender på 37 timer.

BJMF formoder på baggrund af ovenstående at overenskomsten ikke er overholdt og anmoder derfor om, at organisationerne holder møde jf. reglerne i overenskomsten.

BJMF kræver dokumentation for overholdelse af overenskomsten for samtlige medarbejdere der for virksomheden har udført beton arbejde på byggepladsen, herunder timesedler, lønsedler, ansættelseskontrakter, individuelle arbejdsplaner og pensionsindberetninger.

...”

Den 4. januar 2024 blev der afholdt organisationsmøde (”48-timermøde”). Det hedder i referatet bl.a.:

”Virksomheden oplyste:

- At arbejdet på pladsen er startet i sommeren 2019
- At arbejdet på arbejdstidsplanen blev afsluttet i foråret 2022
- At der i efteråret 2022 blev udført arbejde på timeløn

...

Der er i forbindelse med forudgående drøftelser mellem virksomheden og BJMF udleveret følgende dokumentation for 9 medarbejdere:

- Arbejdstidsaftaler
- Tidsregistreringer
- Rotationsskema

Rotation Æ:

Nr. 11 L

Nr. 22 O

Nr. 33 P

Rotation Ø:

Nr. 44 Q

Nr. 55 R

Nr. 66 S

Rotation Å:

Nr. 77 T

Nr. 88 U

Nr. 99 V

...

Udover den dokumentation der allerede er udleveret, ønskede BJMF at få udleveret følgende for de 9 udvalgte medarbejdere for hele perioden på byggepladsen:

- Ansættelsesbeviser
- Tidsregistreringer
- Akkordaftaler
- Lokalaftaler om udbetaling af bonus/anciennitetstillæg
- Arbejdstidsaftaler
- Dokumentation for betaling af feriepenge
- Aftaler om boliger og transport til og fra byggepladsen
- Dokumentation for rejse til og fra hjemlandet
- Dokumentation for hvordan rekruttering af udenlandske medarbejdere sker
- Velkomstfolder udleveret til udenlandske medarbejdere
- Rotationsskema

Virksomheden oplyste følgende hvad angår de 9 udvalgte medarbejdere:

- At der fremsendes ansættelsesbeviser
 - At der allerede er udleveret alle arbejdstidsaftaler og tidsregistreringer og de ikke har flere
 - At der fremsendes lønsedler
- ..."

Aarsleff fremsendte den 18. januar 2024 dokumentpakke med dokumentation til BJMF.

Den 5. april 2024 sendte BJMF en e-mail til DI og Aarsleff med besked om, at arbejdet med beregninger og berigtigelse af den modtagne dokumentation af medlemmer havde vist sig ”yderst omfangsrig”. BJMF ville derfor orientere om, at arbejdet stadig pågik, og at BJMF forventede at begære opfølgende organisationsmøde, når beregningerne var klar.

Den 20. december 2024 fremsendte BJMF begæring om afholdelse af opfølgningsmøde med opgørelse af krav om betaling af 55 mio. kr.

Den 28. januar 2025 blev der afholdt et opfølgningsmøde mellem organisationerne. Det hedder i referatet bl.a.:

” BJMF præsenterede deres beregning af kravet på 55,1 mio DKK. Parterne tog herefter en generel drøftelse af arbejdstidsaftalerne. BJMF er af den opfattelse, at alle arbejdstidsplanerne er behæftet med fejl og skal tilsidesættes. BJMF mener, at der skal betales overarbejdstillæg for alle timer. BJMF påpeger, at der er sket overtrædelse af hviletidsbestemmelser (ugentlig hviledag).

Arbejdsgiversiden tager forbehold for BJMF's beregning. Arbejdsgiversiden tager forbehold for at behandle spørgsmål om DA-LO aftalen på et 48-timersmøde. Arbejdsgiversiden gør gældende, at dele af kravet er forældet og/eller tabt ved passivitet.

BJMF bestrider, at dele af kravet er forældet eller tabt ved passivitet. BJMF tager forbehold for at rejse yderligere krav.

Parterne er enige om at suspendere møde ...”

Parterne drøftede sagen på et opfølgende møde den 26. marts 2025 og blev enige om at suspendere mødet nok en gang. Der afholdtes herefter opfølgningsmøde den 1. juli 2025. Det hedder i referatet bl.a.:

”...

Sagen forhandlede.

Parterne har drøftet en forligsaftale uden enighed kunne opnås.

BJMF ønsker følgende tilføjet til referatet:

”BJMF har gennem den fagretlige behandling bestridt, at der skulle foreligge gyldigt indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid (VUA) efter Jord- og Beton overenskomstens § 9 (2023), som kan bevirke en lovlig fravigelse af overenskomstens sædvanlige arbejdstidsregler.

Såfremt virksomheden påstår, at der eksisterer gyldigt indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, kræver BJMF at disse aftaler fremsendes for samtlige omfattede ansatte.

Desuden forlanger BJMF dokumenter der i så fald underbygger aftalerne, timesedler, lønsedler og evt. udskrift af elektronisk tidsregistrering.

...

Kravs opgørelserne for de uorganiserede er lavet på baggrund af det af virksomheden oplyste om arbejdstid for 9 udleverede ansatte, og deres heraf opståede lønkrav samt det gennemsnitskrav, der er fremkommet ved beregning for de repræsentativt udvalgte. Dette gennemsnitskrav er ekstrapoleret til hver af de resterende uorganiserede medarbejdere, da det påregnes, at de har lidt samme underbetaling, omend deres krav er opgjort på overenskomstens mindsteløn fremfor personlig løn. Antallet af medarbejdere og mandeuger fremgår af tidligere fremsendt Bilag.

...”

Herefter indledtes behandlingen for faglig voldgift med BJMF's begæring af 3. september 2025, som beskrevet foran i afsnit 2.

7. Oversigt over bilagsmaterialet med tilknyttede forklaringer

7.1. Der er vedrørende de 9 udvalgte medarbejdere fremlagt ansættelsesbeviser. Aftalerne er indgået i henholdsvis 2017 (1), 2019 (4), 2020 (3) og 2022 (1).

7.2. Der er vedrørende de 9 medarbejdere fremlagt arbejdstidsaftaler, hvis indhold er gengivet og beskrevet foran i afsnit 4. Nogle er for samme periode fremlagt i både en dansk og en polsk version, andre kun i en af disse versioner.

7.3. Der er for de 9 medarbejdere, bortset fra P, fremlagt udskrift af Aarsleff Tidsregistrering (s. 70-208). Nedenfor oplistes navnene. På samme linje som medarbejderens navn er vedkommendes arbejdsperiode på pladsen angivet. I linjen under navnet er opregnet de

perioder, som der for hver enkelt er fremlagt arbejdstidsaftaler for. Hvor underskriftdatoen i en arbejdstidsaftale ikke er før eller senest samtidig med periodens begyndelsesdato, er underskriftdatoen angivet i en parentes efter periodeangivelsen:

L 20/4 2020 – 15/10 2022

4/1-30/4 2021 (underskrevet 1/2 2021), 4/5-31/12 2021, 3/1-31/3 2022, 1/4-30/6 2022

R 2/11 2020 – 9/6 2023

20/1-30/4 2021, 1/5-31/12 2021, 3/1-31/3 2022, 1/10 2022-1/1 2023 (underskrevet 1/11 2022)

Q 5/8 2019 – 9/6 2023

20/1-30/4 2021, 1/5-31/12 2021, 3/1-31/3 2022, 1/10 2022-1/1 2023 (underskrevet 1/11 2022)

V 5/1 2022 – 17/6 2023

1/4-30/6 2022, 1/10 2022-1/1 2023 (underskrevet 1/11 2022)

S 20/1 2021 – 9/6 2023

20/1-30/4 2021, 1/5-31/12 2021, 3/1-31/3 2022

O 22/10 2020 – 12/2 2023

4/1-30/4 2021, 1/5-31/12 2021, 3/1-31/3 2022

U 29/7 2020 – 10/2 2023

4/1-30/4 2021, 1/5-31/12 2021, 3/1-31/3 2022

T 23/9 2019 – 17/6 2023

4/1-30/4 2021, 1/5-31/12 2021, 3/1-31/3 2022, 1/4-30/6 2022

P

15/9-31/12 2021, 3/1-31/3 2022, 1/4-30/6 2022

7.4. Om fravær og senere underskrivelse har indklagede oplyst,

- at L var på afspadsering 4/1-5/1 2021 og skrev under den 1/2 2021,

- at Q kom tilbage den 26/10 2022 efter at have været fraværende som følge af en arbejdsulykke 2/9-22/10 2022 og to feriedage 24/10-25/10 2022 og skrev under den 1/11 2022,
- at V kom tilbage fra afspadsering 12/10 2022 og underskrev den 1/11 2022,
- at R kom tilbage fra afspadsering 12/10 2022 og skrev under den 1/11 2022.

7.5. Den enkelte aftale om varierende ugentlig arbejdstid lå i forlængelse af en umiddelbart foregående. En igangværende 6 ugers-rotation fortsatte, hvor den var kommet til, når en ny periode afløste den udløbende.

7.6. Udskriften af Aarsleff Tidsregistrering vedrørende den enkelte medarbejder omfatter et afsnit med ”Tidsregistrering”, et afsnit med ”Fravær” og et afsnit med ”Tillæg”. Tidsregistreringen indeholder for hver enkelt dag, hvor medarbejderen har været på arbejde, en angivelse af bl.a. dato og antal løntimer. For dage med fravær angives dato, fraværstid i timer eller dage og fraværsårsag, f.eks. Helligdag, Sygdom, Fri for egen regning, Afholdt feriedage, Vejrlig, Hjemsendt. For dage i de to uger med afspadsering i henhold til rotationsordningen er der ingen registrering, hverken som arbejde eller som fravær. Datoerne for pågældende 14 dages-perioder fra en onsdag til og med en tirsdag er ligesom datoerne for søn- og helligdage simpelthen sprunget over i tidsregistreringen og datoerne er ligesom datoerne for søndage ikke med i registreringen af fravær.

7.7. D har forklaret, at han har foretaget BJMF’s beregninger og opgørelser. Han har forklaret, at han har lagt virksomhedens tidsregistrering til grund, og at virksomheden har gjort sig umage med at registrere medarbejdernes tilstedeværelse og fraværsårsag.

7.8. Der er fremlagt en såkaldt rotationsrulle (bilag BP). Den er udleveret af E, Aarsleff, til C, BJMF. Der er tale om et meget omfattende bilag. E har forklaret, at da C henvendte sig for at høre, hvordan arbejdet var tilrettelagt, var de færdige med de store betonarbejder på pladsen. Han fandt skemaet i gemmerne, det var ikke noget, som aktuelt var i brug. Meningen var at vise, hvordan arbejdet blev planlagt.

Klager har i replikken benyttet bilaget til en optælling af, hvorledes arbejdet på pladsen var påvirket af corona. Ifølge klager viser bilaget, at der er registreret flere med ”normal” sygdom (449 dage eller 2,1 %) end med corona (384 dage eller 1,7 %).

E har forklaret, at rullen var et redskab, som produktionsledelsen benyttede fremadrettet. Det gav et øjebliksbillede og blev hele tiden ændret ved overskrivning. Det er ikke et redskab til registrering af f.eks. sygdom, og det kan ikke bruges til optælling af, hvor mange der har været syge, fraværende som følge af corona eller af anden årsag. Hvis det fremgår, at en mand er syg, betyder det ikke, at han faktisk er syg, når de planlægger fremad.

G har forklaret, at rotationsplanen var et planlægningsværktøj, som blev lavet af betonproduktionsfolkene og brugt på det ugentlige produktionsmøde, hvor arbejdet den følgende uge blev planlagt. Det er ikke et registreringsværktøj. Det skulle over for BJMF illustrere, hvordan arbejdet blev organiseret. Det var et skema, produktionsfolkene stod for og havde gavn af, og han kan ikke forklare anførsler i skemaet om sygefravær

7.9. Indklagede har fremlagt en udskrift fra Aarsleffs lønsystem, Promark Sagsregistrering (bilag 12), som viser, at der for hver enkelt medarbejder kan ske udtræk, som viser, for hvilke dage og for hvor mange timer den enkelte dag der er udbetalt løn til den pågældende for arbejde på projektet. På grundlag af udtræk fra Promark har indklagede udarbejdet et nyt bilag (bilag 14, som erstatter bilag 10), som for samtlige polske betonarbejdere, der har arbejdet efter rotationsordningen, måned for måned fra oktober 2020 til og med april 2023 angiver, om vedkommende har arbejdet på projektet den pågældende måned. Opgørelsen viser, at der i oktober 2020 var 66 på projektet, at antallet toppede med 145 i februar 2022 og endte med 6 i april 2023. Sammentælling af antal medarbejdere og antal arbejds måneder fører til, at der efter Aarsleffs opfattelse i gennemsnit har været 87 ansatte på projektet, som i gennemsnit har arbejdet 53 uger.

Klager har som nævnt baseret sine opgørelser på, at der i gennemsnit har været 145 ansatte, som har arbejdet i gennemsnitlig 99 uger. Klager har i den forbindelse fremlagt bilag BÆ, som opregner 90 navne på polske medarbejdere, der er medtaget i bilag 10, men ikke findes i rotationsoversigten.

7.10. Indklagede har udarbejdet samlede oversigter over samtlige medarbejdere og tilhørende arbejdstidsaftaler, senest bilag 15, med en forklaring i indklagedes processkrift 2 på fremkomsten af yderligere arbejdstidsaftaler. Oversigten skal illustrere, at der er arbejdet efter

samme faste arbejdsmønster, 4 ugers arbejde, 2 ugers afspadsering, hvad enten der er fremlagt en skriftlig arbejdstidsaftale eller ej.

7.11. De 9 medarbejderes lønsedler er fremlagt (s. 209-765).

7.12. De opgørelser, som lå til grund for klagers krav om betaling af knap 53 mio. kr. (s. 804-1113), er fremlagt. D har forklaret, at forskellen mellem denne oprindelige opgørelse og den i bilag BØ, hvor det samlede krav udgør lige godt 23 mio. kr., skyldes, at der var gået ud fra, at kravet skulle omfatte ikke blot betaling for overarbejde i de fire arbejdsuger, men poseopfyld i de to afspadseringsuger. I den endelige beregning i bilag BØ er det lagt til grund, at der ikke foreligger arbejdstidsaftaler, som skal lægges til grund, hvorfor kravet er beregnet ved indtastning af timerne fra timeregistreringen ud fra en normal arbejdstid på 7,4 timer mandag-fredag og overarbejdsbetaling for timer herudover. De har krævet 140 kr. i timen for de 7,4 timer, fordi det er den timeløn, der står på lønsedlerne. For hver enkelt af de 9 er det beregnet, hvad de er underbetalt med. De 9 har sammenlagt ud fra lønsedlerne arbejdet på pladsen i 895 uger, i gennemsnit 99,4 uger. Den gennemsnitlige underbetaling pr. medarbejder pr. uge har ifølge beregningerne været 1.598,86 kr. for de 9. Det beløb er ekstrapoleret ud på samtlige medarbejdere i hele perioden. Det er herved lagt til grund, at der i gennemsnit har været 145 medarbejdere, som i gennemsnit har arbejdet 99,4 uger på pladsen ligesom de 9. Det gennemsnitlige antal medarbejdere er opgjort ud fra Aarsleffs rotationsskema (bilag BP).

7.13. D har forklaret, at den subsidiære påstand er opgjort i bilag BÅ ud fra den antagelse, at de fremlagte arbejdstidsaftaler for de 9 skal lægges til grund. Ud fra den antagelse er kravet beregnet for de perioder, for hvilke der ikke er fremlagt en arbejdstidsaftale, ved indtastning af timerne fra timeregistreringen ud fra en normal arbejdstid på 7,4 timer mandag-fredag og overarbejdsbetaling for timer herudover. Den gennemsnitlige underbetaling pr. uge for de 9 er opgjort til 440,92 kr. Det beløb er ligesom i bilag BØ ekstrapoleret ud på samtlige medarbejdere i hele perioden ud fra antagelserne om i gennemsnit 145 medarbejdere, som i gennemsnit har arbejdet 99,4 uger på pladsen ligesom de 9.

7.14. D har forklaret, at den mere subsidiære påstand bygger på en forudsætning om, at den indklagede virksomhed i overensstemmelse med overenskomsten har indgået arbejdstidsaftaler med alle medarbejdere i hele projektperioden, så der alene skal ske korrektion for det forhold, at der er placeret afspadsering på søgnehellidage. Der er i bilag CA foretaget en opgørelse for

de 9 udvalgte, bortset fra P. Ifølge opgørelsen har de i gennemsnit fået 18.904,08 kr. for lidt. Det beløb er opskaleret på 145 mand, hvorved påstandsbeløbet, 2.741.091,42 kr. fremkommer. Opgørelsen af den enkelte er foretaget således:

L	20/4-31/12 2020	1/1-31/12 2021	1/1-18/9 2022
dage	256,00	365,00	261,00
lørdage	36	52	37
søndage	36	52	37
SH-dage	6	7	6
Feriedage	5	6	14
Feriefri	5	3	4
Fri for egen regning	7	21	3
Sygedage	6	0	2
Antal arbejdsdage	155,0	224,00	158,00
Normal arbejdstid	7,4	7,4	7,4
Normal i perioden	1147	1657,4	1169,2
Præsteret i perioden	1235	1503,5	1096,5
Resultat	88	-154,1	-72,7
Mindstesats	overarbejde 64,08 kr.	Poseopfyld 131,15 kr	Poseopfyld 133,65 kr
	Skyldig overarbejdsbetaling 2.819,30 kr.	Poseopfyld 10.105,11 kr.	Poseopfyld 4.858,18 kr.
I alt for året, incl. feriepenge, SH, pension	3.704,56 kr.	13.379,16 kr.	6.480,81 kr.

Total 23.564,53 kr.

7.15. Indklagedes beregning af det beløb, som anerkendes, findes i bilag 13. Indklagede har for perioden oktober 2020-april 2023 for hver søgnehelligdag taget udgangspunkt i det samlede antal polske betonarbejdere i den pågældende måned (bilag 14). 1/3 er antaget at være på afspadsering de pågældende dage. For den enkelte dag er antal medarbejdere multipliceret med 7,5 (timetallet) og overtidssatsen 100 % (128,65 kr. i 2020, fra 1.april 2021 133,65, fra 1.april 2023 138,15). Ved sammenlægning bliver beløbet 1.016.167 kr.

7.16. Klager har fremlagt bilag AP-AX og BQ-BZ, der er betegnet som ”Beregning af varierende ugentlig arbejdstid”. Der er foretaget en sådan beregning for hver af de arbejdstidsplaner, der er fremlagt for de udvalgte 9. Den enkelte beregning består af to sider i form af en årskalender, hvoraf hver enkelt dag er angivet i en rubrik for sig opstillet i 12 månedskolonner. Det angives øverst, hvilket år og hvilken periode arbejdsplanen dækker, f.eks. ”2021” og ”Arbejdsplan for 4/1 til 30/4”. Det angives nederst, hvilken medarbejder det drejer sig om, f.eks. ”Test af rotationsprincip – Aarsleff – L”. Det er angivet, at timer skal indsættes uden spisepauser, afspadsering indsættes med et nul (0), Ferie skrives F, Feriefridage FF. Det er endvidere angivet: ”Arbejdstid: Mandag til fredag (kl. 7-18) incl. 2x0,5 time pause. Lørdag (kl.8-14) incl. 1x0,5 time pause”. Det første kalenderblad indeholder, hvad klager har benævnt ”Planen”, som går ud på, at der arbejdes efter arbejdstidsplanen i 6 uger som beskrevet foran i afsnit 4 kontinuerligt i den angivne periode. De enkelte dages timetal skrives ind i kalenderen (0 på afspadseringsdage, 10 mandag til fredag, 5,5 lørdag). Under hver måned, som indgår i planen, foretages en opsummering af Timer, Arbejdsdage (incl. lørdage), Afspadsering dage (mandag-fredag). Herefter følger en boks med følgende elementer:

Aftalt tid og afspadsering

Timer

Faktisk arbejdsdage

Faktisk afspadseringsdage

Afstemning af ugentlige arbejdstid i gennemsnit på 37 timer

Antal uger totalt incl. arbejde og afspadsering

Afspadsering skal være i dage

Arbejdstid - fratræk timer + tillæg timer

Afspadsering + tillæg dage - fratræk dage

Det andet kalenderblad har påstemplet tværs over siden ”Præsteret Arbejdstimer”. Her er indskrevet, hvor mange timer der faktisk er arbejdet de enkelte dage, og hvad der har været af feriedage og feriefridage. Klager har henvist til de to ark udarbejdet vedrørende L i perioden 4/1-30/4 2021 og anført, at Planen indeholdt 36,60 for mange timer, og at afviklingen indebar, at der blev arbejdet 19,8 timer for meget i forhold til et gennemsnit på 37 timer. Beregningerne er ikke ledsaget af nogen nærmere forklaring.

8. Forklaringer om rotationsordningen

8.1. Klager

8.1.1. C har forklaret, at BJMF havde 20-25 medlemmer blandt de polske betonarbejdere, som arbejdede på pladsen. Ingen af dem ønskede at udtale sig. De var bange for at udtale sig, da deres tillidsrepræsentant var blevet fyret.

8.2. Indklagede

8.2.1. E har forklaret, at han var afdelingschef hos Aarsleff og havde det overordnede ansvar for projektet. Det var et meget kompliceret og omfattende projekt. De gik i gang i 2019 med at grave 15 meter ned, det tog omkring et års tid. Sommeren 2020 gik de i gang med det store betonarbejde i gruben, på det tidspunkt var de allerede i gang med betonarbejde andre steder på pladsen. Projektet havde, da det var på sit højeste, 25-30 funktionærer. Han havde sit kontor og sin daglige gang på pladsen.

De polske betonfolk kom direkte fra et andet stort projekt i By 1, Byggeprojekt Y. Andre kom fra et stort projekt i By 2. Folkene arbejdede i faste sjak. De kørte videre med allerede ansatte polske betonsjak. Sjakkene var sammensat ud fra de enkelte medarbejderes kvalifikationer og funktioner. Nogle var gode til at støbe, andre til at lave runde vægge, andre igen til armeringsjern. Det var vigtigt med faste sjak, hvor folkene kendte hinanden og fungerede godt sammen.

Der var 3 betonhold med polske medarbejdere, som kørte i rotation. Det var et indarbejdet system hos Aarsleff. De anvendte de fremlagte arbejdstidsaftaler (bilag Q). Alle kørte efter den model. Alle vidste, hvornår de havde fri, og hvornår de skulle være tilbage og starte igen. Ingen har været i tvivl. Alle brugte de 2 uger til at rejse hjem til Polen. Det var vigtigt, at der var styr på aftaler og underskrifter. Det var I, som sørgede for, at medarbejderne skrev under på arbejdstidsaftalerne. Det var sat i system, alle kørte efter 6 ugers-planen. De havde alle den samme arbejdstidsaftale. Der var ingen som helst grund til, at de skulle springe nogen over – tværtimod. Det er helt uventet, at de her flere år efter leder efter arbejdstidsaftaler i et for længst afsluttet projekt. Der har været papir med underskrift fra hver enkelt, men de flyttede projektkontor nogle gange.

Planlægningen af arbejdet var i corona-tiden et rent helvede. Fra marts 2020 og 1½ år frem holdt det aldrig stik, at folkene kom tilbage på arbejde efter ugerne i Polen den planlagte dag i det planlagte antal. Der var dem, som var blevet syge, og så var der dem, som kom tilbage og

skulle tage en test, som de ikke bestod, hvorefter de skulle i isolation, De kunne så ikke skrive under ved ankomst, som de andre gjorde, de skrev under, når de endelig kom. Og det var ikke bare bemanningen, som var påvirket. Der var afstandskrav, maksimering af antal medarbejdere i samme rum osv. De havde 10 mands-skure, men de måtte ikke sidde 10 mand i det samme skur. De måtte have det dobbelte antal skure, det dobbelte antal biler osv.

De overvejede ikke at gå væk fra deres velindkørte ordning, som medarbejderne var helt fortrolige med. De havde jo et kæmpe system, som de skulle have til at fungere som en helhed. Det ville være komplet umuligt med individuelle aftaler, de var nødt til at holde fast i samme aftale for alle med de 3 hold i rotation.

Han har aldrig hørt, at de polske betonfolk skulle være bange. Han gik en runde på pladsen hver formiddag, der var et godt og tillidsfuldt samarbejde. Mange af deres betonfolk havde været hos dem i flere år. Det var hans klare indtryk, at de alle var glade og tilfredse. Der var, også under corona og de besværligheder, som det medførte, en rigtig god stemning.

8.2.2. F har forklaret, at han begyndte på pladsen den 11. november 2020. Til at begynde med var han sjakbajs, sidenhen blev han formand for de polske medarbejdere. Alle de polske medarbejdere var bekendt med rotationsordningen og Aarsleffs arbejdstidsaftale (bilag Q). Alle skrev under, når de blev ansat. Hver aftale gjaldt for en periode, hver tredje måned kom der en ny aftale, de skrev under på. Det var sådan, det var. Alle har fået det forklaret. Alle var klar over det. Han har aldrig været ude for, at en medarbejder er kommet tilbage og ikke vidste, hvordan han skulle arbejde. Da de var 80 på pladsen, og en ny periode skulle begynde, gik han og to sjakbajser rundt på pladsen og fik alle til at skrive under. Når en medarbejder ikke var der, så gik sedlen tilbage på kontoret, som så sørgede for at få en underskrift, når den pågældende kom tilbage.

Det var dem selv, som ønskede en ordning varierende mellem 4 arbejdsuger med merarbejde og 2 friuger hjemme i Polen. Da der var flest, som ønskede modellen 4 + 2, var det den, som blev anvendt, selv om der blandt de ældre medarbejdere var nogle, som hellere ville have haft en ordning med 6 arbejdsuger. Alle benyttede sig af muligheden for at komme hjem i de 2 uger. Han arbejdede selv efter skemaet og var altid hjemme i de 2 uger.

Tiden med corona var meget besværlig i forbindelse med friuger og tilbagevenden. Der var regler om karantæne både hjemme i Polen, og når de kom tilbage til Danmark. Der var nogle, som ikke kunne møde frem som planlagt, fordi de blev syge med corona. De fik sygeløn, hvis de blev smittet, mens de var hjemme i Polen. Medarbejderen skulle sende testresultatet til kontoret, så blev der betalt sygeløn, han husker ikke, hvad sygelønnen var.

Alle arbejdede i faste grupper. Når en medarbejder, som efter at være blevet rask, kom tilbage, gik han ind på sit gamle hold. Planer var fortløbende, alle vidste, hvornår de skulle arbejde, og hvornår de havde fri.

Han arbejdede på pladsen og havde sin daglige gang på pladsen. Han oplevede ikke, at der var nogen som var bange for at sige noget. Der var kolleger, som var medlem af BJMF, det var overhovedet ikke et problem. De havde brochurer for 3F liggende i skurvognen, der var grillaften, hvor der blev fortalt om 3F.

8.2.3. G har forklaret, at arbejdstidsaftalerne (bilag Q) er et indarbejdet system, som de har hos Aarsleff. Det tilgodeser de polske medarbejderes ønske om at arbejde på faste hold og vide, hvornår de kan holde fri.

Corona forstyrrede enormt. Der blev hver uge taget en test af medarbejderne på pladsen. Når der så var f.eks. 30 positive, smadrede det al planlægning.

Han har lavet bilag 15. De har gennemgået hele lønregistreringen. Det fremgår tydeligt, at de 9 udvalgte ligesom de øvrige polske betonarbejdere på de tre hold under hele deres ansættelse på pladsen alle har arbejdet efter det faste mønster. Det gælder både i de perioder, som er dækket af de fremlagte arbejdstidsaftaler, og i de perioder, som ikke er dækket af fremlagte arbejdstidsaftaler.

Han har lavet bilag 14. Det er en opdatering af bilag rensat for alle andre end de polske betonarbejdere, som arbejdede på de tre rotationshold.

8.2.4. H har forklaret, at hun blev ansat hos Aarsleff i december 2020 som leder af deres rekrutteringsafdeling. Hun blev involveret i projektet, da det blev nødvendigt at ansætte flere betonfolk. De forsøger altid at tiltrække danske betonfolk, men det er hårdt arbejde, og det er

svært at få danske betonarbejdere. De har folk fra Polen, som har været ansat hos dem i 14 år, de gør alt for at beholde deres folk. Hun har lavet en oversigt over, hvad det er lykkedes at finde frem eller genskabe af arbejdstidsaftaler, bilag 1. Den medarbejder, som havde stået for digital arkivering var stoppet som følge af sygdom, og det havde vist sig, at den eneste måde, de kunne få aftalerne frem på, var ved at få genskabt e-mails med vedhæftede arbejdstidsaftaler. Disse mails lå på C-drevet, og hun havde på alle mulige måder forsøgt at få adgang til alle og bl.a. købt specielt software for at få gravet det hele frem, men som oversigten viser, var det kun lykkedes delvist at få genskabt alt. De var strikse med at få underskrifter på arbejdstidsaftalerne. Problemet er deres arkivering. Det giver slet ikke mening, at der ikke skulle være aftaler, folk blev jagtet, til de havde skrevet under.

8.2.5. I har forklaret, at hun blev ansat hos Aarsleff august 2019, blev syg i januar 2022 og fratrådte pga. sygdom i april 2022. Hun blev ansat til projektet Byggeprojekt X og havde ansvar for de polske betonarbejdere. Hun bistod dem bl.a. med ansøgning om CPR-nummer, transport og bolig. Hun stod for timeregistreringen. Til at begynde med var der ikke så meget at lave, så der sad hun 4 dage på Byggeprojekt Y. De brugte den fremlagte arbejdstidsaftale (bilag Q) på projektet. Ved ansættelse skrev de ansatte under på et ansættelsesbevis og en arbejdstidsaftale. Der var en fast skabelon, hun var ansvarlig for at sætte periode ind og få medarbejderens underskrift. Når aftalen udløb f.eks. 30/4, så var det hendes ansvar at få lavet nye aftaler med alle dem, som var ansat. Hun har et par uger før lavet alle de nødvendige formularer klar til underskrift. De, der var på pladsen, har hun kaldt ind på kontoret og fået deres underskrift. Hvis den pågældende ikke var på pladsen, har hun ventet til han mødte. De skrev under på både en dansk og en polsk version. Medarbejderen fik originalerne, hun beholdt kopi, som hun har scannet og sendt til lønkontoret. De fysiske eksemplarer samlede hun i mapper på sit kontor. Det var helt fast rotation 4 + 2 uger. Der kunne selvfølgelig være en, som meldte sig syg eller i corona-karantæne, men det ændrede ikke noget ved planen, den kørte videre, som den var med 4 + 2. Ved fravær gik den fraværende ved tilbagekomst ind på planen, hvor de var kommet til på det hold, som han var på. Alle fik rotationsplanen, så den enkelte medarbejder kunne se nøjagtig, hvornår de 4 uger startede, og hvornår han havde de 2 uger, så han kunne komme hjem. Der var ingen polsk medarbejder, som ikke havde en arbejdstidsaftale.

9. Parternes hovedsynspunkter

9.1. Klager har anført, at den indklagede virksomhed skal oplyse sagen – fremlægge alle relevante baggrundsoplysninger – således at klager har mulighed for at vurdere, hvorvidt den

indklagede virksomhed har overtrådt overenskomsten, herunder i hvilket omfang. Klager har opfordret indklagede hertil. Klager gør gældende, at eventuel tvivl om faktum, som kunne være undgået ved den indklagede virksomheds fremlæggelse af alle relevante oplysninger, skal komme indklagede virksomhed til skade, jf. princippet i retsplejelovens § 344, stk. 3, jf. Protokollat om forståelsen af bestemmelserne om oplysningspligt samt AR2017.0787.

Klager har anført, at reglerne om varierende ugentlig arbejdstid er en undtagelse fra overenskomstens normale arbejdstidsordning, som stiller arbejdstagerne ringere ved, at de ikke får overarbejdsbetaling, og som skal fortolkes indskrænkende.

Ingen af de varierende aftaler, som Aarsleff har anvendt, opfylder overenskomstens indholdsmæssige krav. 4 ugers arbejde og 2 ugers fri er i sig selv rigtig nok, men anvendes helt mekanisk uden hensyntagen til de faktiske omstændigheder, og uden at der ved periodens afslutning foretages en opgørelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i perioden. Der foreligger allerede derfor ikke gyldige arbejdstidsaftaler, hvorfor medarbejderne skal aflønnes, som om de præsterede arbejdstimer er udført efter overenskomstens almindelige regler, hvorefter der fast arbejdes 37 timer ugen.

En aftale om varierende ugentlig arbejdstid skal være skriftlig. Kravet om skriftlighed er en gyldighedsbetingelse. Klager har opfordret indklagede til for hele projektperioden og samtlige polske betonarbejdere at fremlægge de indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid. Indklagede har imidlertid kun fremlagt aftaler for de udvalgte 9 betonarbejdere, og de fremlagte aftaler dækker kun en del af den tid, de pågældende har arbejdet på pladsen. Der skal for alle de perioder, som ikke er dækket af skriftlige aftaler, aflønnes efter overenskomstens almindelige regler, hvorefter der arbejdes 37 timer om ugen, og timer derudover er overarbejde.

Klager bestrider, at det forhold, at den indklagede virksomhed i perioder har udarbejdet VUA-aftaler skulle bevirke, at der er en formodning for, at der også i andre perioder skulle være indgået VUA-aftaler. Tværtimod må indklagede dokumentere sin påstand på sædvanlig vis i henhold til overenskomstens regler. I øvrigt forstår klager indklagede således, at indklagede er i besiddelse af nogle VUA-aftaler. Indklagede kan blot fremlægge disse. Klager erindrer om, at arbejdstagersiden i fagretligt møde den 1. juli 2025, jf. bilag F, fremkom med opfordring til arbejdsgiversiden om at fremsende alle relevante baggrundsoplysninger for alle omfattede ansatte på den pågældende plads. Det drejer sig om dokumenter, som indklagede efter

bogføringsloven er forpligtet til at opbevare i 5½ år. Indklagede har fremlagt oversigt, som angiveligt viser, hvordan der har været anvendt VUA-aftaler, men sådanne oversigter kan ikke anses for dokumentation af faktum. Indklagede kan ikke løfte bevisbyrden ved at lave skemaer og afgive vidneforklaringer. Når eksisterende dokumenter kan benyttes til udarbejdelse af oversigter, kan de også fremlægges, og det må komme indklagede til skade, at det ikke er sket. Indklagede har i øvrigt valgt ikke at opfylde en provokation om at fremkomme med oplysning om årsagen til, at den komplette dokumentation er gået tabt.

Ingen af de 9 medarbejderes arbejdstid er planlagt til at udgøre 37 timer for en forud fastlagt periode, og ingen af de 9 medarbejderes faktiske arbejdstid har udgjort 37 timer i gennemsnit pr. uge over en forud fastlagt periode. Der er ikke tale om enkeltstående tilfælde, hvor forholdene ændrer sig. Corona kan ikke begrunde, at der bortses fra overenskomstens regler og praksis om VUA-aftaler. Der er derimod tale om systematisk tilsidesættelse og omgåelse af overenskomsten i en sådan grad, at der skal ses bort fra aftalerne og ske aflønning efter overenskomstens almindelige regler. Der foreligger ingen beregning af normtid under hensyn til søgnehellidage eller overenskomstfastsatte fridage, selv om der ikke er arbejdet på disse dage, og der er heller ikke taget hensyn til, at der ikke kan afspadses på sådanne dage. 6 ugers-rullet afbrydes ikke ved ny periode, men kører videre, uden at der foretages en opgørelse af den gennemsnitlige arbejdstid i den forgangne periode. Når en periode f.eks. ender i turnus-uge 5 den 30. april 2021, indledes den næste periode med turnus-uge 6. Periodestart er f.eks. en lørdag den 1. maj, mens 6 ugers-rotation starter en mandag. Aftalerne indeholder på den måde uforenelige vilkår, ved at periode og 6 ugers-rotation ikke tilsammen dokumenterer overenskomsten overholdt.

Flere arbejdstidsaftaler er underskrevet med tilbagevirkende kraft, efter at en del af den periode, som skal være forud fastlagt, er gået. Derved forelå der ikke ved arbejdets påbegyndelse i perioden en skriftlig aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Når aftalen er underskrevet, efter at arbejdet er gået i gang, skal det lægges til grund, at der ikke var nogen aftale i den pågældende periode.

Den indklagede virksomhed lader systematisk medarbejderne underskrive de nye VUA-aftaler, når de møder onsdag for at starte en ny 6 ugers-rotation, dvs. to dage inde i den nye aftaleperiode. Det er ikke en bagatelagtig forskydning, og medarbejderne kan ikke være bundet af en arbejdstidsaftale for dage, der ligger forud for aftalens indgåelse og underskrivelse.

Underbetaling er beregnet for hver af de 9 udvalgte og ekstrapoleret ud på samtlige 145. Underbetalingen udgør ikke blot overtid for timer ud over 37 i gennemsnit. Da VUA-aftalens normtid ikke er iagttaget, skal der tillige ske rekonstruktion heraf, hvilket kan føre til, at der mangler timer og skal betales poseopfyld.

Klager har fremmet sagen behørigt. Med hensyn til forældelse gør klager gældende, at krav om idømmelse af bod efter sin karakter ikke er en fordring og derfor ikke omfattet af forældelsesloven. Et sådant krav forældes ikke. Hvis voldgiftsretten finder, at der er tale om en fordring omfattet af forældelsesloven, gør klager subsidiært gældende, at kravet er et betinget krav, så forældelsesfristen først løber fra det tidspunkt, hvor betingelsen er indtrådt, dvs. når bod er fastsat og tilkendt i Arbejdsretten eller ved faglig voldgift. Mere subsidiært gør klager gældende, at bod i sagen forældes som lønkrav på 5 år i medfør af arbejdsretslovens § 4. Denne regel gælder alle krav, der kan støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold. Differencebod støttes netop på ikke-medlemmers aftale. BJMF indtræder i medarbejdernes krav, og differencebods primære formål er, at arbejdsgiver ikke skal kunne spekulere i at ansætte medarbejdere, som ikke er medlem af en fagforening.

Boden fastsættes ud fra indklagede virksomheds besparelse af løn mv., men kravet tilfalder på baggrund af retspraksis den overenskomstbærende organisation. Indklagede har ikke specifikt angivet den beløbsmæssige størrelse af klagers krav, som indklagede gør gældende, er forældet. Indklagede er opfordret til at gøre dette.

9.2. Indklagede har anført, at aftale om varierende ugentlig arbejdstid efter overenskomsten er en af flere mulige arbejdstidsordninger. Den er ikke som hævdet af klager økonomisk ufordelagtig for arbejdstagerne, tværtimod er den med fordelingen af arbejdstid og fritid attraktiv for udenlandsk arbejdskraft. En VUA-aftale er en arbejdstidsaftale, der, hvis betingelserne i overenskomstens § 9 er opfyldt, skal behandles på samme måde, som hvis der havde været arbejdet efter arbejdstidsreglerne i § 7. Aarsleffs VUA-aftaler opfylder alle overenskomstens indholdsmæssige krav.

Aarsleff har i hele projektperioden konsekvent indgået aftaler om varierende ugentlig arbejdstid med alle de polske betonarbejdere, hvorefter de i forud fastlagte perioder skulle arbejde på et af tre rotationshold 4 uger i Danmark og holde 2 uger fri. De har arbejdet på

rotationshold helt som aftalt efter denne model. Der er huller i den dokumentation, som virksomheden har kunnet fremfinde. Den komplette dokumentation er gået tabt, idet projektet blev lukket i 2023. Klager har uden rimelig grund været meget lang tid om at komme med et krav år efter projektets afslutning. Efter de afgivne forklaringer kan der ikke herske tvivl om, at alle de polske betonarbejdere løbende har skrevet under på aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som opfylder overenskomstens indholdsmæssige krav. At det forholder sig sådan, understøttes af tidsregistreringen, som viser, at de alle har haft et arbejdsmonster i overensstemmelse med angivelserne i aftalerne, dvs. fire uger helt som beskrevet 10 timer mandag-fredag og 5½ timer lørdag, 2 uger fri.

Bilag 14 viser det helt faste arbejdsmonster, som er fulgt af samtlige polske betonarbejdere. Der har været en helt fast struktur, 4 uger arbejde, 2 uger fri, men selvfølgelig har der med så mange medarbejdere over så lang tid, som yderligere var stærkt påvirket af corona og dermed forbundne krav og restriktioner, været afvigelser af mange forskellige årsager, men det ændrer ikke ved, at arbejdsmonstret lå fuldstændig fast og var ens for alle på samme hold. Der er tale om mindre afvigelser, som ikke kan føre til tilsidesættelse af VUA-aftalerne.

Klager har haft medlemmer, som arbejdede på pladsen – omkring 25 ifølge Cs forklaring. Ingen af disse har afgivet forklaring om, at de på noget tidspunkt har arbejdet uden VUA-aftale. Bilagene 14 og 15 er lavet til illustration af de afgivne forklaringer. De begynder i oktober 2020, da klagers krav under alle omstændigheder forældes på 3 år.

Der er ikke i overenskomsten bestemmelser, som regulerer, hvordan en situation som den foreliggende, hvor virksomheden efter et projekts færdiggørelse ikke kan genfinde alle VUA-aftaler, skal håndteres bevisbedømmelsesmæssigt. Det skal derfor afgøres efter dansk rets almindelige bevisbedømmelsesprincipper. Afgørende er efter indklagedes opfattelse, om den faktiske arbejdstid i al væsentlighed findes at have været i overensstemmelse med aftalerne, hvilket klart har været tilfældet i sagen. Mindre afvigelser fra 37 timers-gennemsnittet fører ikke til, at der skal ses bort fra VUA-aftalen – konsekvensen er betaling/poseopfyld/overtid. Der er ikke i overenskomsten regler med krav til opbevaring af VUA-aftaler, og klager kan ikke med henvisning til bogføringslov eller anden lovgivning om opbevaring af materiale påberåbe sig et overenskomstbrud.

Generelt har proceduren omkring betonarbejdernes underskrift på VUA-aftaler været den, at medarbejderne skrev under den dag, de påbegyndte en ny arbejdsperiode, hvilket for nogle vedkommende faldt sammen med deres tilbagekomst efter to ugers afspadsering fra den forrige, afsluttede VUA-periode. De sidste 2 uger i hver rul-periode udgjorde afspadsering. I de tilfælde, hvor en medarbejder ikke mødte lige den dag, f.eks. pga. afspadsering eller corona, er der skrevet under ved senere fremmøde. Virksomheden har behørigt sikret underskrift, så snart det var praktisk muligt. Corona medførte rejserestriktioner og krav om isolation, som gjorde planlægningen af arbejdet særdeles vanskelig. Alle aftalerne kørte som forlængelse af tidligere VUA-aftaler og VUA-perioder. Når en aftale udløb, startede en ny umiddelbart efter.

Indklagede er under en gennemgang af VUA-aftalerne blevet opmærksom på, at der for nogle af rul-perioderne på samlet 6 uger, som kørte kontinuerligt og ensartet i hele projektperioden, ved en fejl er placeret afspadseringsdage også på sønehelligdage, hvilket ikke er i overensstemmelse med overenskomsten. Sådanne dage skal indgå i en gennemsnitsberegning af 37 timer i gennemsnit som neutrale. Konsekvensen er, at den gennemsnitlige arbejdstid øges, og at der derfor skal betales for timer over 37 i gennemsnit med overtidssats, og det erkendes, at det er med 100 %-satsen.

Klager kan kun få medhold i sin påstand ved at godtgøre, at Aarsleff ved sin planlægning af arbejdet har opnået en besparelse i forhold til, hvad der efter overenskomsten mindst skulle betales, og det har virksomheden ikke godtgjort – ud over besparelsen vedrørende afspadsering.

Indklagede har endelig anført, at klager har været alt for langsommelig og passiv. Klagers krav er for en del fortabt ved passivitet og forældet. Klagers krav i klageskriftet er ikke en påstand om bod, men påstanden er en betalingspåstand, et differencekrav opgjort efter et besparelsesprincip, reelt svarende til et efterbetalingskrav. Kravet er omfattet af forældelseslovens § 3 med en forældelsesfrist på 3 år. Klagers krav er ikke en fordring, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, og er derfor ikke omfattet af reglen i forældelseslovens § 4, hvorefter forældelsesfristen er 5 år. Det er et krav, som klager opnår som ”overenskomstejer” og lønmodtagerpart i en overenskomst, og som er en form for hybrid mellem et efterbetalingskrav og bod, og som tilfalder forbundet qua deres rolle som ”overenskomstejer”. Et sådant krav anses heller ikke i Lønmodtagernes Garantifonds regi som et dækningsberettiget lønmodtagerkrav, og i en konkurssituation anses sådanne krav for § 97-krav, simple kreditorkrav, og ikke § 95-krav, lønmodtagerkrav. De dele af klagers krav,

som daterer sig før 11. november 2020 – 3 år før klagers begæring om fagretlig behandling den 11. november 2023 – må anses for forældede og bortfaldet, jf. forældelseslovens § 21, stk. 5. Et efterbetalingsbeløb tilfalder de enkelte lønmodtagere, hvis medarbejderne er medlemmer af fagforeningen. Hvad ikke-medlemmer angår, indebærer differenceprincippet (man skal ikke som arbejdsgiver tjene på at overtræde overenskomsten), at efterbetalingsbeløb tilfalder forbundet som ”overenskomstejer”.

Klagers beregninger tager udgangspunkt i medarbejdernes personlige timeløn. Det er imidlertid forkert. Der skal tages udgangspunkt i overenskomstens mindsteløn. Ved ekstrapoleringen har klager anvendt både et for højt antal gennemsnitlige medarbejdere og en for høj gennemsnitlig arbejdsomængde.

10. Opmandens begrundelse og resultat

10.1. Karakteren af det krav, som BJMF forfølger under sagen

Parterne er uenige om karakteren af det krav, som BJMF forfølger under sagen. Klager er af den opfattelse, at kravet har karakter af arbejdsretlig bod, mens indklagede er af den opfattelse, at der ikke er tale om en bod, men reelt et efterbetalingskrav.

Klager har med henvisning til FV2014.0156 anført, at det følger af praksis vedrørende udenlandske medarbejdere på byggeområdet, at arbejdstagersiden ved faglig voldgift – som der står i afgørelsen – ”kan indtale dels et efterbetalingskrav for de medarbejdere, der måtte være medlemmer af forbundet, dels et krav – for så vidt et bodskrav – for de medarbejdere, der ikke er medlemmer af forbundet, opgjort som svarende til, hvad virksomheden har betalt disse medarbejdere mindre, end hvad overenskomstens mindstebetaling ville føre til. Modsvarende indbringes disse sager ikke for Arbejdsretten med påstand om bod.” Klager har nedlagt påstand om betaling af specifikke opgjorte beløb, men bemærket, at uanset om bod er nævnt i påstanden, er der tale om bod. Om den arbejdsretlige bod har klager anført, at bod ”er skønsmæssig fastsat pønalt straf for overenskomstbrud, som i visse tilfælde bortfalder helt på trods af brud”, at bod ”er vedtaget ved lov”, og at den arbejdsretlige bod ”er særegen og adskiller sig fra erstatning og konventionalbod, som måske ellers er det som bod minder mest om”.

Indklagede har anført, at klagers krav baseret på voldgiftsudviklede principper om differencekrav efter et besparelsesprincip er et efterbetalingskrav angående ikke medlemmer

af fagforeningen. Et efterbetalingsbeløb angående ikke-medlemmer ”efter differenceprincippet (man skal ikke som arbejdsgiver tjene på at overtræde overenskomsten) tilfalder forbundet som ’overenskomstejer’.” Klagers krav er ikke en bod, påstanden er en betalingspåstand, et differencekrav opgjort efter et besparelsesprincip, reelt svarende til et efterbetalingskrav.

Opmanden bemærker hertil:

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, jf. § 9, stk. 1, nr. 2, kan Arbejdsretten idømme den, som begår et overenskomststridigt forhold, en bod. Sager om overenskomstbrud omfattet af lovens § 9, stk. 1, nr. 2, kan indbringes for faglig voldgift i stedet for Arbejdsretten, når parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt det. En faglig voldgiftsret kan i så fald i medfør af arbejdsretslovens § 24, stk. 2, sanktionere overenskomstbrud efter reglerne i lovens § 12.

Om udmåling af bod hedder det i arbejdsretslovens § 12, stk. 5, 1. pkt., at boden ”fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side”. ”Under særlig formildende omstændigheder kan en i øvrigt forskyldt bod bortfalde”, jf. § 12, stk. 6, 1. pkt.

Efter praksis fastsættes boden for overenskomstbrud efter et skøn, hvori navnlig indgår grovheden af det begåede overenskomstbrud. I tilfælde af underbetaling i forhold til overenskomsten af medarbejdere, som ikke er medlemmer af fagforeningen, udmåles boden som udgangspunkt efter et såkaldt differenceprincip til virksomhedens besparelse med tillæg af et pønalt element. Differenceprincippet er et blandt flere bodsudmålingsprincipper. Det kan spille en rolle, om et overenskomstbrud er begået over længere tid eller for lang tid siden, og om sagen har været gennem et langstrakt fagretligt forløb. Det kan indgå i bedømmelsen i skærpende retning, at underbetalingen har været bevidst og systematisk og angået væsentlige beløb for mange medarbejdere over længere tid. Det kan indgå i bedømmelsen i formildende retning, at ikke alle overenskomstbestemmelser har været lige let forståelige, eller at forholdet har været undskyldeligt under hensyn til nødvendigheden af en afklaring af forståelsen af overenskomsten.

Det følger af det anførte, at det altså ikke forholder sig sådan, at en fagforening ved en virksomheds underbetaling af ikke-medlemmer uden videre har krav på betaling af virksomhedens besparelse. Hvad fagforeningen har krav på, er, at overenskomsten ikke bliver

brudt, herunder ved underbetaling. Ved overenskomstbrud i form af underbetaling kan fagforeningen blive tilkendt en bod svarende til besparelsen, hvis lovens betingelser for idømmelse af bod er opfyldt. Og boden kan efter omstændighederne blive mindre end det, som besparelsen kan opgøres til, eventuelt helt falde bort.

På det foreliggende overenskomstområde er der som anført efter faglig voldgiftsretspraksis vedrørende udenlandsk arbejdskraft adgang til ved faglig voldgift at indtale et krav – ”for så vidt et bodskrav”, som det siges i FV2014.0156 – svarende til, hvad virksomheden har sparet ved at betale de uorganiserede medarbejdere mindre, end hvad der efter overenskomsten mindst skulle have været betalt, uden tillæg af et pønalt element, modsvarende at sagen ikke indbringes for Arbejdsretten med påstand om bod. Der kan også henvises til FV2016.0109, hvori opmanden bl.a. udtaler: ”Klagers krav, der i overensstemmelse med sædvanlig fagretlig praksis på dette område er opgjort som virksomhedens besparelse ved ikke at efterleve overenskomsten, er efter sin beskaffenhed i det hele svarende til et bodskrav, idet klager ikke har haft egne medlemmer beskæftiget på arbejdspladsen.”

Kravet karakteriseres også som et bodskrav i Arbejdsrettens retsformandsafgørelse af 2. maj 2019 i sagerne AR2018.0680 og AR2019.0014. Det hedder i afgørelsen bl.a., at ”3F gennem årene fra 2013 og frem har indbragt en lang række sager om overenskomstbrud og krav om efterbetaling (eller bod uden pønalt element for så vidt angår udenlandske medarbejdere, der ikke er medlemmer af 3F) for en faglig voldgiftsret” som nævnt i bestemmelserne om udenlandsk arbejdskraft i overenskomsterne på byggeområdet. Det hedder videre i afgørelsen, at den faglige voldgiftsret nævnt i disse bestemmelser i overenskomsterne ”har kompetence til at behandle og afgøre sager om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser er overholdt”. Det hedder herefter i afgørelsen:

”Voldgiftsretten kan efter bestemmelserne også tage stilling til et eventuelt efterbetalingskrav. Med hensyn til medarbejdere, som ikke er medlemmer af 3F, er der for så vidt tale om et bodskrav, da forbundet ikke kan indtale et krav på deres vegne, og boden for manglende efterlevelse af overenskomsten fastsættes efter faglig voldgiftspraksis til virksomhedens besparelse uden tillæg af et pønalt element, jf. herved bl.a. FV2014.01565 og FV2016.0168.”

Denne ret til at indtale et sådant krav ved faglig voldgift ændrer således ikke ved, at kravet efter sin beskaffenhed har karakter af et bodskrav, der har hjemmel i arbejdsretslovens § 12, stk. 1.

Uanset om kravet bedømmes ud fra en påstand om betaling af et bestemt beløb ved faglig voldgift eller indgår i en påstand om bod ved Arbejdsretten, hvad den nævnte praksis ikke er til hinder for, jf. AR2018.0690 og AR2019.0014, indgår ved bedømmelsen af kravet reglerne i arbejdsretslovens § 12, stk.5, 1. pkt., og stk. 6, samt de principper for udmåling, som i øvrigt efter praksis finder anvendelse.

10.2. Er indholdet i de foreliggende aftaler om varierende ugentlig arbejdstid i strid med overenskomsten?

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer, jf. overenskomstens § 7, stk. 1. Disse 37 timer skal ifølge stk. 2 fordeles på ugens 5 første dage.

Der kan som nærmere reguleret i overenskomstens § 9 etableres varierende ugentlig arbejdstid, altså en anden normal ugentlig arbejdstid end 37 timer, men således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer. Betingelserne er:

- 1) at der lokalt træffes skriftlig aftale om det, stk. 1,
- 2) at den forud fastlagte periode ikke må være længere end 12 måneder, stk. 2, og
- 3) at omlægningen af de 37 timer ikke må medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer, stk. 3.

Ved varierende ugentlig arbejdstid kan den normale ugentlige arbejdstid for en del lægges på lørdage, som derved kommer til at indgå i beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. herved FV2012.0094.

I stedet for normalt at arbejde 37 timer om ugen kan timetallet altså varieres, f.eks. således at der i stedet normalt arbejdes 55,5 timer om ugen i 4 uger, 10 timer mandag-fredag, 5,5 timer lørdag, og holdes fri i 2 uger. En aftale om en sådan arbejdsrytme i en forud fastlagt periode opfylder fuldt ud de krav til indhold, der efter overenskomstens § 9, stk. 1, kan stilles til en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. herved FV2014.0064.

For at gennemføre en sådan aftale er det selvfølgelig nødvendigt med en arbejdsplan, men der kan ikke i bestemmelsen indlægges et krav om, at en aftale om varierende ugentlig arbejdstid

skal indeholde en arbejdsplan eller angivelse af, hvordan arbejdstiden nærmere tænkes varieret, jf. herved FV2018.0019, FV2017.0168 og FV2015.0221.

Der kan heller ikke i bestemmelsen indlægges et krav om, at der i aftalen skal være taget højde for søgnehelligdage eller overenskomstfastsatte fridage, jf. herved FV2019.0135. Noget andet er, at der ikke kan ses bort fra sådanne dage ved arbejdsplanlægning og gennemsnitsberegning.

Der kan ikke i bestemmelsen indlægges et krav om, at perioden for en aftale som den foreliggende med fortløbende 6 ugers-rotation skal have en længde, som er delelig med 6. Der kan heller ikke indlægges noget krav til, hvilken kalenderdag periodens første dag skal være placeret sammenholdt med arbejdstidsaftalens angivelse af start en mandag.

Efter skemaet i arbejdstidsaftalen indledes de 6 uger med 2 dage uden arbejde i forlængelse af forrige rotations afsluttende 8 dage uden arbejde. Overenskomsten er ikke til hinder for på denne måde at starte en rotation med to dage uden arbejde, jf. herved FV2019.0135. Om det faktisk bliver tilfældet, vil bero på, hvordan arbejdsplanen bliver lagt.

Der er ikke i overenskomstbestemmelsen noget til hinder for, at arbejdsplanen lægges for 6 kalenderuger ad gangen gældende for alle på et hold, også f.eks. således at en nyansat starter midt i en periode.

Det følger af det anførte, at de indholdsmæssige krav til en aftale om varierende ugentlig arbejdstid efter overenskomstens § 9, stk. 1, er opfyldt. Det er uomtvistet, at kravene til periode (højst 12 måneder ekskl. ferie) og længste normal daglig arbejdstid (10 effektive timer) i § 9, stk. 2 og 3, er opfyldt.

10.3. Skriftlighedskravet – hvad går det ud på, og er det opfyldt?

Etablering af varierende ugentlig arbejdstid forudsætter efter ordlyden af overenskomstens § 9, stk. 1, at der ”lokalt træffes skriftlig aftale” om det. Det er altså ikke tilstrækkeligt, at der – som i § 17, stk. 2, 1. pkt., om overarbejde – ”lokalt er enighed herom”. Efter en naturlig sproglig forståelse af ordlyden må kravet om skriftlig aftale anses for en gyldighedsbetingelse, jf. herved FV2015.0221 om den tilsvarende bestemmelse på malerområdet, og der foreligger ikke oplysninger, som giver grundlag for en anden forståelse af den foreliggende overenskomst.

Meningen med et krav om skriftlighed er bl.a. at undgå efterfølgende uenighed om, hvorvidt det fornødne aftalegrundlag har foreligget. I almindelighed vil det da også blive lagt til grund, at det ikke er tilfældet, når virksomheden ikke kan fremlægge aftalerne. Der er imidlertid ikke i overenskomsten regler om opbevaring og krav om fysisk fremlæggelse af aftalerne. Overenskomsten udelukker altså ikke, at det på anden måde end ved fysisk fremlæggelse af aftalerne bevises, at de har eksisteret.

Der er fremlagt skriftlige aftaler om varierende ugentlig arbejdstid for de udvalgte 9 medarbejdere, men med huller i forhold til deres samlede ansættelsesperioder. Det fremgår imidlertid af arbejdstidsregistreringen, at de, som der er udskrift for, under hele deres ansættelse har arbejdet efter det arbejdsmonster, som er beskrevet i de fremlagte aftaler om varierende ugentlig arbejdstid.

Når dette sammenholdes med de afgivne forklaringer og bevisførelsen i øvrigt, findes det uden betænkelighed og tvivl at kunne lægges til grund, at det har været praksis i virksomheden ved ansættelse af hver enkelt polsk betonarbejder at indgå skriftlig aftale om varierende ugentlig arbejdstid på virksomhedens arbejdstidsaftaleformular og praksis i forbindelse med udløbet af en forud fastlagt periode at indgå aftale med hver enkelt medarbejder om en ny periode på virksomhedens formular. Det er da heller ikke nogen af BJMF's omkring 25 medlemmer på pladsen, som har afgivet forklaring om noget andet.

På den baggrund har virksomheden haft fornødent aftalemæssigt grundlag for tilrettelæggelse og aflønning af arbejdstiden efter overenskomstens bestemmelse om varierende ugentlig arbejdstid.

Det gælder, selv om der er enkeltstående eksempler på, at en medarbejder har været fraværende i underskriftperioden forud for overgangen til ny periode og først har underskrevet efter periodens første dag og nogle dage efter tilbagevenden til arbejdet, og selv om der efter de afgivne forklaringer i forbindelse med overgang til en ny periode for det hold, som på overgangstidspunktet afspadserede, kan være tale om, at de først er mødt og har skrevet under efter at den nye periode er begyndt at løbe, jf. i øvrigt om disse afvigelser nærmere nedenfor i afsnit 10.4.

10.4. Har arbejdet været tilrettelagt eller gennemført på en sådan måde, at der skal ses bort fra de indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid?

Bestemmelsen i overenskomsten om varierende ugentlig arbejdstid kan umiddelbart virke let forståelig og let administrerbar. I praksis synes der imidlertid at opstå mangfoldige spørgsmål, som bestemmelsen ikke udtrykkeligt forholder sig til. I de fleste virksomheder arbejdes der på hold, hvor medarbejderne har samme arbejdstid, også når den er varierende, men forskelligt fravær af forskellige grunde med forskellige konsekvenser for arbejdstid og gennemsnitberegning. Det må anses for forudsat, at ordningen skal kunne anvendes af virksomhederne, og at der på den anførte baggrund må indrømmes en arbejdsgiver et betydeligt råderum ved den nærmere tilrettelæggelse af arbejdet i henhold til en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, som indholdsmæssigt opfylder overenskomstens krav. Der skal være mulighed for en tilrettelæggelse af arbejdet, så det kan hænge sammen for et hold af medarbejdere ved, at de arbejder efter samme plan. Der skal samtidig være mulighed for, at den enkelte medarbejder helt som ved arbejde fast 37 timer om ugen kan have overarbejde eller individuelt aftalt selvbetalt frihed, jf. herved FV2022.986 og FV2020.1416. Afvigelser må forventes og skal som udgangspunkt håndteres via betaling. Er der tale om skalkeskjul for misbrug eller om en efter beskaffenhed og omfang anden væsentlig afvigelse kan der blive tale om at se bort fra aftalen om varierende ugentlig arbejdstid med den konsekvens, at der skal aflønnes ud fra normale 37 timer om ugen.

I afsnit 7.16 er der redegjort for, at klager for hver enkelt aftalt periode med varierende ugentlig arbejdstid har foretaget en beregning, omtalt som ”Test af rotationsprincip”, bestående af to sider med en beregning af mer- eller mindrearbejde i forhold til 37 timer om ugen – på den første side i forhold til en plan, som klager har lagt ud fra den indgåede aftale, og på den næste side i forhold de præsterede arbejdstimer og fraværsårsager ifølge Aarsleffs registrering heraf. Kravet om tilsidesættelse af aftalerne og aflønning ud fra 37 timer om ugen støttes på disse skemaer og de tal, som klager har regnet sig frem til, og som klager har karakteriseret som meget betydelige afvigelser. For L er forskellen opgjort til 36 timer i klagers plan og 19,8 timer realiseret. Klager har i øvrigt henvist til, at opgørelserne i bilag AR- AX (s. 775-799) er mundet ud i timetallene 44,40, 125,40, 95,8, 81,8, 83,4, 64,4, 64,4, 118,9 og 45,5.

Når man imidlertid sammenholder de indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid og den deri angivne 6 ugers-rotationsordning med arbejdstidsregistreringen, springer det ikke i øjnene, at der her skulle foreligge et alvorligt, systematisk brud på overenskomsten, eftersom

det er helt tydeligt, at alle har arbejdet efter den aftalte 6 ugers-rotationsordning. Der har været faste arbejds-skemaer, som er blevet fulgt. Det er ikke sådan, at arbejdet har været tilrettelagt fra dag til dag, og at planen ikke har været reel, men må anses for at have været konstrueret, smh. hermed FV 2021.1098. Samtidig er der omhyggeligt redegjort for hver enkelt medarbejders fravær. Der er altså afvigelser, men intet, som forekommer mærkværdigt.

Der er eksempler på enkelte medarbejdere, der for enkelte perioder ikke har fået skrevet under på aftale om varierende ugentlig arbejdstid, inden perioden er begyndt at løbe. Klager har anført, at i hvert fald de aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som er underskrevet med tilbagevirkende kraft, skal tilsidesættes. Det kan der ikke gives klager medhold i. Det er et forhold af en karakter og så marginal betydning, at det ikke kan føre til, at samtlige aftaler eller nogen af dem sættes til side. Konsekvensen kan være, at aftalen løber fra underskriftdatoen, jf. herved FV2017.0168. Det kan have konsekvenser for betalingen for arbejdet indtil underskriften. Det er imidlertid ikke forhold, som klager har haft synspunkter på eller foretaget beregninger om.

Klager har anført, at 6 ugers-rullet ikke afbrydes ved en ny periode, men kører videre ind i den nye periode. Klager har imidlertid ikke anført noget nærmere om, hvorledes dette skaber problemer i forhold til varierende ugentlig arbejdstid. Der foreligger ikke nogen redegørelse for eller opgørelse af, hvad det betyder i forhold kravet om 37 timer om ugen i gennemsnit.

Der er på denne baggrund ikke grundlag for ud fra det fremkomne om de foreliggende afvigelsers karakter og omfang at tilsidesætte virksomhedens aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, hverken dem alle eller nogle af dem, jf. herved FV2019.0135 og FV2025.960.

10.5. Hvordan skal der kompenseres for, at det ikke er indgået i aflønningen, at der er sket afspadsering på søgnehellidage mv. – klagers bud?

Som gengivet foran i afsnit 7.14 har klager foretaget en opgørelse, som alene skal korrigere for det forhold, at der er placeret afspadsering på søgnehellidage. Der foreligger imidlertid ikke nogen redegørelse for, hvordan den foretagne opgørelse er en korrektion for afspadsering på søgnehellidage og overenskomstbestemte fridage. Der er ingen forklaring på, hvordan beregningen er foretaget. Hvis der ses på L i 2020, var der i hans ansættelsesperiode på 256 kalenderdage i alt 5 hellidage – Store bededag 8/5, Kr. himmelfartsdag 21/5, 2. pinsedag 1/6, 1. og 2. juledag 25.-26./12 – hvortil kommer 1. maj og grundlovsdag, i alt 7 dage. Af

tidsregistreringen fremgår, at han var på arbejde den 1/5. Det fremgår endvidere, at hans rotation var planlagt således, at han i tidsregistreringen er noteret for fravær den 8/5, 21/5, 25/12 og 26/12 med "Helligdag" som årsag. Der er ingen registrering vedrørende den 1/6 og 5/6, hvilket betyder, at de to dage er faldet i hans rotations afspadseringsuger. Der er ingen oplysning om, hvordan afspadsering de to dage kan udløse et krav om betaling af overarbejdstillæg for 88 timer. I øvrigt indebærer det beregnede beløb på 2.819,30 kr. en overarbejdsbetaling for 88 timer på 32,04 kr. pr. time, hvad der ikke er nogen forklaring på.

Uden at gå de to øvrige år tilsvarende efter bemærkes, at der ikke er nogen oplysning om, hvordan afspadsering de nævnte dage i 2021 kan udløse et krav på betaling af timeløn for 154,1 timer. I øvrigt er der en fejl i angivelsen af det antal timer, der er præsteret i 2021. Af tidsregistreringen fremgår, at han i hele ansættelsesperioden har præsteret 3.969,50 timer. De 3 tal i opgørelsen – 1235, 1503,5 og 1096,5 – giver sammenlagt imidlertid kun 3.835 timer. Ifølge tidsregistreringen har han i 2021 da også præsteret 1.638 timer. Et timetal på 154,1 og en timeløn på 131,15 kr. beløber sig ikke til 10.105,11 kr., men det dobbelte.

Uanset hvilke overvejelser der ligger bag de foretagne beregninger, understøtter de ikke det rejste krav på 2.741.091,42 kr. som kompensation for afspadsering på søgnehelligdage og overenskomstfastsatte fridage. Hvad de i øvrigt måtte kunne benyttes til understøttelse af, har klager ikke sat ord på, og er således ikke noget, som indklagede har kunnet forholde sig til.

10.6. Hvordan skal der kompenseres for, at det ikke er indgået i aflønningen, at der er sket afspadsering på søgnehelligdage mv. – indklagedes bud?

Det er foran i afsnit 7.15 angivet, hvorledes indklagede har beregnet det beløb, som indklagede anerkender at have opnået som besparelse for virksomheden ved at have ladet ansatte afspadsere på søgnehelligdage mv. Besparelsen er i overensstemmelse med princippet i FV 2019.0135 opgjort ved anse de afspadserede timer for overarbejdstimer, som der ikke er betalt overarbejdstillæg for.

Parterne er uenige om, hvad der har været præsteret af arbejde på pladsen af de polske betonarbejdere. Efter bevisførelsen findes det mest pålidelige bud for perioden oktober 2020 - april 2023 at være indklagedes opgørelse i bilag 14 af antal medarbejdere måned for måned i perioden.

Indklagede har for hver søgnehelligdag mv. i perioden anset en tredjedel af de polske betonarbejdere for at være på afspadsering den pågældende dag, hvilket på baggrund af den fulgte rotationsordning forekommer rimeligt.

Ud fra de valgte forudsætninger når indklagede frem til et samlet beløb på 1.016.167,00 kr. Der knytter sig den usikkerhed til opgørelsen, at den forudsætter, at der, som hævdet af indklagede, ikke kan gøres krav gældende vedrørende tiden forud for oktober 2020.

10.7. Parternes syn på spørgsmålet om passivitet og forældelse – hvor fører de hen?

Spørgsmålet om passivitet og forældelse angår ikke en bod, som en virksomhed er blevet idømt af Arbejdsretten. En idømt bod forældes på 10 år, jf. forældelseslovens § 5, stk. 1, nr. 3.

Spørgsmålet om passivitet og forældelse angår bodsansvar for overenskomstbrud.

Som anført foran i afsnit 10.1 er det krav, som klager har indtalt under sagen, et krav om arbejdsretlig bod i medfør af arbejdsretslovens § 12.

Forældelsesloven gælder for fordringer, jf. lovens § 1. En fordring er en ret for en person til af en anden at kræve en ydelse erlagt.

Bodsansvar for overenskomstbrud er – i modsætning til en idømt arbejdsretlig bod – ikke en fordring. Den påstand, som klager har nedlagt under sagen, er ganske vist et krav om betaling af et beløb, men reelt er det en påstand om idømmelse af bod på påstandsbeløbet i medfør af arbejdsretslovens § 12, som først bliver til en fordring, når det er fastslået ved dom (eller anerkendt ved aftale). Arbejdsretligt bodsansvar er ikke som en konventionalbod en ydelse, som en person har påtaget sig at erlægge, hvis han ikke behørigt opfylder sin pligt. En arbejdsretlig bod er en sanktion for brud på en kollektiv overenskomst, som pålægges en person med hjemmel i arbejdsretslovens § 12. Da bodsansvar for overenskomstbrud ikke er en fordring, forældes det ikke efter forældelsesloven.

Hvis bodsansvar for overenskomstbrud blev anset for en fordring i forældelseslovens forstand, ville det i øvrigt have den konsekvens, at forældelse ville ske efter 3 år, jf. forældelseslovens § 3. Arbejdsretslovens § 4, stk. 1, omfatter fordringer, som ”støttes på” aftale om udførelse af

arbejde som led i et ansættelsesforhold. I Arbejdsrettens kendelse af 12. april 2023 i sag nr. 2022-578 om rente af lønkrav hedder det bl.a.:

”Bestemmelsen i § 4, stk. 1, er efter sin ordlyd begrænset til selve lønkravet. Renter af lønkravet har hjemmel i renteloven og støttes således ikke på ”aftale om udførelse af arbejde som led i ansættelsesforhold”.”

Det er i disharmoni med denne afgørelse, når Arbejdsretten i retsformandsafgørelse af 4. marts 2026 i sag 2025-109 om fastsættelse af bod for manglende lønudbetaling til uorganiserede udtaler bl.a.:

”... udgangspunktet for beregning af boden er den besparelse, som indklagede har opnået ved ikke at opfylde overenskomsten, hvilket svarer til den løn, som lønmodtagerorganisationen på vegne af organiserede medlemmer ville have kunne kræve efterbetalt. På denne baggrund findes bodskravet at hvile på en fordring, der støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, jf. forældelseslovens § 4.”

3-årig forældelse som konsekvens af at anse bodsansvar for overenskomstbrud for omfattet af forældelsesloven taler efter min opfattelse for den her antagne forståelse af fordring i forældelseslovens forstand.

Indklagede kan på denne baggrund ikke under påberåbelse af forældelse få medhold i, at der ikke kan pålægges virksomheden bod for forhold, som er begået forud for oktober 2020.

Noget andet er, at det forhold, at tiden går, og at overenskomstbrud ligger langt tilbage i tiden, kan føre til mildhed i bedømmelsen og efter omstændighederne ligefrem til bortfald af bod. Efter den langsommelighed, hvormed klager har behandlet og fremmet denne sag, og det heraf følgende yderligere besvær med gennemgang af en omfattende mængde papirer og filer i et for længst afsluttet byggeprojekt omfattende et stort antal medarbejdere, findes det rimeligt i overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige principper om passivitet ved udmåling af bod at se bort fra tiden før oktober 2020.

10.8. Opsamlende stillingtagen til de nedlagte påstande og stridspunkter – hvad bliver resultatet?

Efter det, der er anført foran i afsnit 10.2, 10.3 og 10.4, og da det, som klager i øvrigt har anført, ikke kan føre til et andet resultat, er der ikke grundlag for at tage klagers principale eller subsidiære påstand til følge, hverken helt eller til dels.

Hvad klagers mere subsidiære påstand angår, er der som anført i afsnit 10.5 ikke i det, som klager har anført, grundlag for tilkendelse af noget beløb. Klager skal som anført i afsnit 10.6 have medhold i det omfang, som indklagede har anerkendt, men heller ikke mere, jf. afsnit 10.7.

Det samlede resultat bliver herefter, at indklagede skal betale det anerkendte beløb.

10.9. Rente

Ingen af parterne har haft bemærkninger til klagers rentepåstand, hvorefter der kræves procesrente fra datoen for indlevering af klageskrift.

11. Konklusion

Den indklagede virksomhed skal til klager betale 1.016.167,00 kr. med procesrente som påstået.

Thi bestemmes:

Per Aarsleff A/S skal inden 14 dage til 3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening betale 1.016.167,00 kr. med procesrente fra den 3. marts 2026.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling for faglig voldgift og halvdelen af opmandens honorar.

Børge Dahl