

Arbejdsrettens dom af 26. maj 2014

i sag nr.: AR2013.0002

Landsorganisationen i Danmark

for

3F

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DIO II v/DI

for

Elite Miljø A/S

Dommere: Poul Flemming Hansen, Benny Rosberg, Thomas Rønnow, Thomas Rørdam (retsformand), Peter Stenholm, Arne Sørensen og Mads Øland.

Tvisten

Sagen angår, om to medarbejdere, som i forbindelse med udliciteringen af en kommunal rengøringsopgave overgik til ansættelse hos en privat arbejdsgiver, har krav på efterbetaling af 30 % yderligere løn som følge af, at de af den private arbejdsgiver blev pålagt at arbejde i op til arbejdstakt 130 i den periode, hvor vilkårene i den kommunale overenskomst fortsat fandt anvendelse i deres individuelle ansættelsesforhold.

Parternes påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for 3F Privat Service, Hotel og Restauration, har nedlagt følgende påstande:

1. Elite Miljø A/S tilpligtes at efterbetale 16.052,55 kr. til Irma Irene Nygaard og 67.152,36 kr. til Solveig Klausen, i alt 83.204,91 kr., med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

2. Elite Miljø A/S tilpligtes til Irma Irene Nygård og Solveig Klausen at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat godtgørelse med procesrente fra sagens anlæg for mangelfulde ansættelsesbeviser.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II ved DI for Elite Miljø A/S, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært – i relation til klagers påstand 1 – betaling af et mindre beløb.

Sagsfremstilling

1. Overenskomsterne

I 2011 besluttede Ikast-Brande Kommune at udlicitere rengøringen på bl.a. Nørre-Sned Skole, hvor rengøringsassistenterne Irma Irene Nygård og Solveig Klausen var ansat. Irma Irene Nygård og Solveig Klausen var omfattet af overenskomst mellem KL og Fagligt Fælles Forbund for rengøringsassistenter indgået for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013. Af denne overenskomst fremgår bl.a.:

”Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter rengøringsassistenter ansat
1. i KL's forhandlingsområde, ...

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, ...

Stk. 3

Overenskomsten gælder ikke arbejdsområder, der er afgivet i entreprise eller efter drøftelse mellem parterne bliver afgivet i entreprise.

...

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Rengøringsassistenter, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

...

Stk. 2

Rengøringsassistenter, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

...

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. §§ 6, 6A og
4. Resultatløn, jf. § 7.

...

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en rengøringsassistent er i stand til at varetage som nyansat/uerfaren.

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

...”

For rengøring udført på det private område gjaldt i 2011 serviceoverenskomst 2010-2012 mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet (”SBA-overenskomsten 2010-2012”). Af denne overenskomst fremgik bl.a.:

”...

§ 4. Grundtimeløn

Stk.1. Grundtimelønnen udgør:

Pr. 15. marts 2010 kr. 95,08

Pr. 15. marts 2011 kr. 96,82

...

§ 5. Den normale timeløn

Stk. 1. Den normale timeløn udgør:

Pr. 15. marts 2010 kr. 110,03

Pr. 15. marts 2011 kr. 112,28

Stk. 2.

Den normale timeløn er alene aflønningssats for medarbejdere over 18 år, der

- *enten* er beskæftiget med serviceopgaver, som efter forholdets natur ikke egner sig for opmåling efter reglerne om præstationsløn
- *eller* savner praktisk eller teoretisk erfaring inden for rengøringsbranchen, men som beskæftiges med opgaver, der egner sig for opmåling efter reglerne om præstationsløn. Disse skal i så fald senest 2 måneder efter ansættelsen overgå til præstationsløn.

§ 6. Præstationsløn

Stk. 1.

Præstationsløn er gældende, hvor arbejdet er opmålt og effektiviteten fastsat efter de anerkendte principper for arbejds- og tidsstudier.

...

Stk. 2.

Præstationsløn – ydes for det normerede timetal, når effektiviteten er fastlagt inden for et maksimum på 130 points.

Præstationslønnen udgør:

Pr. 15. marts 2010 kr. 123,61

Pr. 15. marts 2011 kr. 125,86

...”

Til beskrivelse af arbejdstakter er der i sagen fremlagt følgende generelle oversigt:

”

Arbejdstakt	Tempo	Gangart	Km/time
60	Tøvende/usikker	Slentrende	3,46
70	Langsom	Spadserende	4,03
85	Jævnt	Almindelig gang	4,90
100	Normal	Almindelig march	5,76
110	Frisk	Frisk march	6,34

120	Hurtig	Hurtig march	6,91
130	Meget hurtig	Ilmarch	7,49
140	Overlegent hurtig	Anspændt march	8,06

”

2. Udliciteringen af rengøringen og ændringer i arbejdstiden

Rengøringen på bl.a. Nørre-Snede Skole blev for perioden 1. juni 2011 til 31. maj 2014 udliciteret af Ikast-Brande Kommune til Elite Miljø A/S i henhold til ”Aftale rengøring, delaftale 6” indgået den 30. marts 2011. Af aftalen fremgår bl.a.:

”4. Leverandørens ydelser

4.1 Leverandørens ydelser fremgår af kravspecifikationen, pkt. 3.2 (Bilag B)

4.2 Kravene til kvaliteten af den udførte rengøring og leverandørens kvalitetssikring er nærmere beskrevet i kravspecifikationen, henholdsvis pkt. 3.5 og pkt. 1.1 (Bilag B)

...

6. Virksomhedsoverdragelsesloven

6.1 Personale ansat hos Ordregiver

Ved overdragelse af den udbudte rengøringsopgave finder lov om lønmodtagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven) anvendelse i forhold til de medarbejdere, der er ansat hos Ordregiver. Leverandøren skal derfor overtage de medarbejdere fra Ordregiver, der udelukkende eller i det væsentlige arbejder med den udbudte opgave og som er ansat på overdragelsestidspunktet.

Leverandøren indtræder over for de overtagne medarbejdere umiddelbart i de pligter, som påhviler Ordregiver i henhold til (1) kollektiv overenskomst og aftale, (2) bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er godkendt eller fastsat af offentlig myndighed, eller (3) individuel aftale om løn- og arbejdsforhold. Opmærksomheden henledes på, at der ikke må finde afskedigelse sted alene som følge af den virksomhedsoverdragelse, som udbuddet af opgaven indebærer.”

Den 27. maj 2011 skrev Elite Miljø A/S således til 3F:

”Overtagelse af rengøringsopgaverne i Ikast-Brande Kommune pr. 1. juni 2011

Vi skal hermed meddele, at vi ikke ønsker at indtræde i overenskomsten mellem Dem og Kommunernes Landsforening, hvorfor bestemmelserne om løn og arbejdsvilkår i denne overenskomst alene vil blive respekteret overfor de af virk-

somhedsoverdragelsesloven omfattede medarbejdere i den løbende overenskomstperiode.

Efter overenskomstens udløb vil samtlige medarbejdere udelukkende være omfattet af den overenskomst, der er gældende mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og 3F.
...”

Ligeledes den 27. maj 2011 meddelte Elite Miljø A/S i breve til Irma Irene Nygård og Solveig Klausen bl.a.:

”Kommunen og Elite Miljø har aftalt, at dit ansættelsesforhold fortsætter hos os, hvorfor du pr. 1. juni 2011, jf. virksomhedsoverdragelsesloven, vil være ansat hos Elite Miljø.

Vi er forpligtet til at respektere de hidtil gældende ansættelsesforhold, hermed menes f.eks. timeantal, arbejdstid anciennitet osv.

Elite Miljø A/S har overfor 3F tilkendegivet at vi fremover alene respektere den mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og 3F ... indgåede overenskomst.

Du vil derfor ved udløb af overenskomsten mellem 3F og Kommunernes Landsammenslutning i 2013 overgå til den ovennævnte overenskomst.
...”

Den 28. juni 2011 skrev Elite Miljø A/S således til Irma Irene Nygård:

”Vi skal hermed varsle en ændring af dit ansættelsesforhold.

I stedet for dine nuværende 30 timer om ugen på Nørre-Snede Skole varsles du ned til 18,75 timer ugentlig – 200 dage årligt, således ændringerne træder i kraft den 1. januar 2012.

Endvidere skal vi gøre dig opmærksom på, at din nuværende overenskomst ophører pr. 31. marts 2013, i den forbindelse varsles du over på Servicebranchens overenskomst pr. 1. april 2013.”

Solveig Klausen modtog et tilsvarende brev, hvor hun fik varsel om, at hendes arbejdstid pr. 1. januar 2012 ville blive nedsat fra 30 timer ugentlig til 25 timer ugentlig.

Der er mellem parterne enighed om, at det afsatte timetal til rengøring på Nørre-Snede Skole før og efter Elite Miljø A/S' nedsættelse af rengøringsassistenternes arbejdstid kan beskrives som følger:

”	Antal timer pr. uge (før)	Antal timer pr. uge (efter)
Solveig	30	25
Irene	30	18,75
Edina	30	25
Rie	0 (arbejdsleder)	0 (arbejdsleder)
Arifa	30	0
I alt	120 timer	68,75 timer”

I forlængelse af varslingerne om nedsat arbejdstid til Irma Irene Nygård og Solveig Klausen blev der indgået nye ansættelsesaftaler mellem dem og Elite Miljø A/S. I ansættelsesaftale af 27. januar 2012 mellem Irma Irene Nygård og Elite Miljø A/S er det anført, at Irma Irene Nygårds ugentlige arbejdstid er 18,75 timer, og at hendes månedsløn – der i det hele er beskrevet som grundløn – udgør 9.457,05 kr. I ansættelsesaftale af 28. marts 2012 mellem Solveig Klausen og Elite Miljø A/S er det anført, at Solveig Klausens ugentlige arbejdstid er 25 timer, og at hendes månedsløn – der i det hele er beskrevet som grundløn – udgør 12.819,55 kr. Begge ansættelsesaftaler indeholder henvisning til bestemmelser i overenskomsten mellem Kommunernes Landsforening og 3F. Ingen af ansættelsesaftalerne indeholder en angivelse af, hvilken arbejdstakt, arbejdet skal udføres i.

3. Lokalforhandling og organisationsmøder

Den 22. august 2011 blev der afholdt et lokalforhandlingsmøde mellem 3F og Elite Miljø A/S. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

”Mødet vedrører: Irma Irene Nygård/Nørre-Snede Skole

...

Konklusion:

...

Elite Miljø har brugt de nøgletal, de normal bruger ved alle udbud takt max 130 og de fastholder ledelsesretten.

3F Horsens og omegn er ikke enig i dette og fastholder, at der ikke skal arbejdes i takt 130 før overgang til SBA i 2013.

3F Horsens og omegn får tilsendt arbejdsplaner når de forligger og tager herefter en vurdering på om der skal opmåling på stedet.

...”

Den 29. marts 2012 blev der afholdt mæglingsmøde mellem DI og 3F. Af mødereferatet

fremgår bl.a.:

”... Arbejdsgiversiden oplyste, at de er berettiget til, qua ledelsesretten, at ændre i arbejdsplanerne efter overtagelsen af medarbejderne. Arbejdet for de enkelte medarbejdere er – set i forhold til en arbejdstakt – tilrettelagt op til maksimalt 130.

...

3F var ikke enig heri og afviste påstanden vedrørende ledelsesretten, idet 3F er af den opfattelse, at medlemmerne jf. lov om virksomhedsoverdragelse, er omfattet af overenskomsten mellem KL og 3F indtil dennes udløb den 31. marts 2013. I 3F-KL overenskomsten er begrebet arbejdstakt ikke eksisterende. Derfor mener 3F, at medlemmerne først kan arbejde i arbejdstakt 130 når de overgår til serviceoverenskomsten den 1. april 2013.

...”

Enighed mellem parterne blev heller ikke opnået på et fællesmøde afholdt mellem DA og LO den 4. juli 2012.

4. Efterbetalingskrav mv.

For Irma Irene Klausen er der fremsat et efterbetalingskrav på 16.052,55 kr., der er beregnet som et tillæg på 30 % til den løn og pension, hun modtog i perioden 1. januar 2012 til 31. maj 2012. I beregningen indgår ikke feriepenge.

For Solveig Klausen er der fremsat et efterbetalingskrav på 67.152,36 kr., beregnet på samme måde, for perioden 1. januar 2012 til 31. marts 2013.

Dansk Arbejdsgiverforening har fremlagt beregninger af timelønnen inkl. sociale omkostninger for Irma Irene Nygård og Solveig Klausen i henhold til dels overenskomst mellem KL og Fagligt Fælles Forbund for rengøringsassistenter indgået for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013, dels SBA-overenskomsten for 2010-2012. På det tidspunkt, hvor udliciteringen trådte i kraft, var Irma Irene Nygårds og Solveig Klausens timeløn inklusiv sociale omkostninger 177,08 kr. baseret på den førstnævnte overenskomst. I denne opgørelse af timelønnen indgår grundløn, kvalifikationsløndele, pension og feriepenge. I perioden frem til 15. marts 2012 ville Irma Irene Nygårds og Solveig Klausens timeløn inkl. sociale omkostninger i henhold til SBA-overenskomsten have udgjort 172,08 kr. I denne opgørelse af timelønnen indgår præstationsløn, tillæg, pension og feriepenge.

Forklaringer

Ulrik Damm har forklaret bl.a., at han er ansat i Dansk Industri. I perioden 1993-2007 arbejdede han med SBA-overenskomsten. Han var i denne periode bl.a. direktør i Servicebranchens Arbejdsgiverforening og derefter direktionsmedlem hos ISS. Han har syv gange deltaget i fornyelse af SBA-overenskomsten. De bestemmelser, der er relevante for den foreliggende sag, er ikke blevet ændret, så længe han har haft med overenskomsten at gøre.

Den generelle praksis i servicebranchen vedrørende udbud, som også Elite Miljø har fulgt, er ifølge hans erfaring, at tilbudsgiver udarbejder sit tilbud på grundlag af udbudsmaterialet med kravspecifikationer samt egen besigtigelse og egne opmålinger. Fremgangsmåden er den samme, uanset om det drejer sig om en privat eller en offentlig opgave. Med hensyn til de offentlige opgaver forekommer det, at den pågældende myndighed eller institution selv byder ind på opgaven. Hvis det offentlige bud er lavere end de private, indebærer det, at myndigheden eller institutionen skal arbejde mere effektivt end de private budgivere. I praksis er de private normalt mere effektive end de offentlige. Det skyldes bl.a., at den teknologiske udvikling inden for rengøring foregår på det private område.

Det bilag med beskrivelse af arbejdstakter, som er fremlagt i sagen, er en generel beskrivelse, som ikke er udarbejdet specielt for rengøringsbranchen. Efter hans opfattelse kan man ikke arbejde i ”ilmarch-tempo” (arbejdstakt 130) en hel fuld arbejdsdag. Der er i SBA-overenskomsten en egentlig akkord-bestemmelse. Denne bestemmelse forudsætter en arbejdstakt på mindst 150.

Irma Irene Nygård har forklaret bl.a., at hun har udført rengøringsarbejde på Nørre-Snedes skole fra 2001. I begyndelsen varetog skolen selv rengøringsopgaven. Da Elite Miljø overtog opgaven, blev hun varslet om, at hun skulle ned i tid, og det accepterede hun. Der blev ikke sagt noget om, at arbejdstempoet skulle sættes op, men hun og hendes kollegaer regnede med, at dette ville blive en konsekvens af arbejdstidsnedsættelsen, da der ikke var lagt op til mindre omfattende arbejdsfunktioner. Før Elite Miljø kom til, blev rengøringen af skolen varetaget af fire rengøringsmedarbejdere og en rengøringsleder. Da Elite Miljø overtog, blev den ene af de fire rengøringsmedarbejdere fyret, og de tre øvrige blev sat ned i tid.

De tre tilbageværende rengøringsmedarbejdere fik nye arbejdsområder. Hun beholdt ikke no-

gen del af det arbejdsområde, hun havde haft tidligere. Hun fik meget mere at lave. Der kom mange flere rum til, og der skulle laves mere i den daglige rengøring, fordi hovedrengøringen blev droppet. Tidligere blev der gjort hovedrent i børnenes sommerferie. Denne hovedrengøring, som hun brugte ca. 30 timer på, omfattede bl.a. rengøring af lamper, radiatorer, lister og toppen af skabe. Dette skulle nu med i den regelmæssige rengøring, således at lamper f.eks. blev gjort rent en gang om måneden.

Hun synes, at kvaliteten af hendes arbejde blev ringere under Elite Miljøs arbejdsplan, da hun ikke var i stand til at nå alt, hvad hun skulle.

Solveig Klausen har forklaret bl.a., at hun har udført rengøringsarbejde på Nørre-Snede Skole i 12 år og 5 måneder. Da kommunen havde rengøringen, fik rengøringspersonalet hver tildelt et område og planlagde selv deres arbejde. De havde ansvaret for, at tingene blev gjort ordentligt. Hun deltog også i hovedrengøringen i sommerferien. Hun brugte ca. 55 timer på denne opgave.

Ved varslingen om nedsættelse af arbejdstiden gik hun fra 30 til 25 timer om ugen, og hun fik samtidig mere at lave. Hun fik i realiteten lagt to deltidsansatte medarbejders arbejde oven i sit eget arbejde, og hovedrengøringen indgik nu i den regelmæssige rengøring. Den eneste rengøringsopgave, som ikke længere indgik i den daglige rengøring, var vinduespuddning. Hun skulle løbe meget stærkt for at nå det. Hun fandt, at kvaliteten af hendes arbejde blev meget forringet, efter at Elite Miljø overtog, og det havde hun det dårligt med.

Torben Milandt har forklaret bl.a., at han er ansat i 3F som tidsstudierepræsentant og -tekniker, og han har siden 2000 beskæftiget sig med rengøringsområdet. Han har betydelig erfaring med SBA-overenskomsten. Oversigten med arbejdstakter er baseret på standarder udviklet af amerikaneren Ralph Barnes, og princippet er, at man vurderer arbejdstakten på grundlag af folks gangtempo. Når det skal overføres til en virksomhed, der udfører rengøring, er det ikke kun gangtempoet, der vurderes, idet hurtighed og effektivitet med udførelsen af selve rengøringsopgaven også indgår. En rutineret medarbejder vil have nemmere ved at arbejde i takt 130 end en urutineret.

Det er efter hans opfattelse ikke realistisk at forestille sig, at det samlede ugentlige timetal

afsat til rengøring på Nørre-Snede Skole kan nedsættes fra 120 timer til 68,75 timer med de samme rengøringsopgaver alene ved rationalisering og effektivisering af arbejds gange. Rationalisering og effektivisering vil næppe føre til mere end en besparelse på 25 timer pr. uge. De 68,75 timer forudsætter derfor, at arbejdstempoet øges.

Grunden til, at der ikke til brug for sagen er blevet foretaget opmåling (kontrolstudie) af rengøringsopgaven på Nørre-Snede Skole er, at tidsstudiekonsulenten fra DI blev ved med at udsætte dette. Det blev bebudet på et mæglingmøde, at forbundet ønskede et kontrolstudie, men for at kunne gennemføre det, skulle begge parter deltage, og da DI's tidsstudiekonsulent havde udskudt studiet tre gange, overgav han sagen til sine fagretlige kollegaer. De valgte så at gå videre med sagen i det fagretlige system.

Tina Møller Madsen har forklaret bl.a., at hun er gruppeformand og forhandlingsleder i 3F Privat. Hun har arbejdet med SBA-overenskomsten siden 2003. Det er hendes opfattelse, at normallønnen i SBA-overenskomstens § 5 afspejler arbejdstakt 100, mens præstationslønnen i § 6 afspejler arbejdstakt 130. Derfor udgør præstationslønnen grundlønnen med et tillæg på 30 %. Der er tale om en overenskomst med akkordbestemmelser, hvilket også har fundet udtryk i bestemmelserne om opmåling.

Der er en sammenhæng mellem løn og tempo. Hvis man går fra at arbejde i arbejdstakt 100 til 130, skal man arbejde 30 % hurtigere og er derfor berettiget til mere i løn. Den offentlige overenskomst er baseret på et normaltempo og indeholder ikke akkordbestemmelser.

Selv om ordlyden af overenskomstbestemmelserne ikke har ændret sig, er der sket meget på rengøringsområdet inden for de senere år. Rengøringspersonalet er blevet udsat for et øget pres og større krav til effektivitet og hurtighed i takt med, at private firmaer overtager rengøringsopgaver på baggrund af licitationstilbud, der er udarbejdet med henblik på at være konkurrencedygtige.

Ellen Lykkegaard har forklaret bl.a., at hun er formand for den offentlige gruppe i 3F. Hun er forhandlingsleder og har beskæftiget sig med rengøringsoverenskomsten på det offentlige område siden 1999. Parterne har ved flere overenskomstforhandlinger drøftet arbejdstakt. Det daværende Kvindeligt Arbejderforbund havde i sin tid udarbejdet vejledninger til kommuner-

ne baseret på arbejdstakt 100. Efter tilkomsten af moderne rengøringsudstyr skulle vejledningerne revideres, men KL ønskede ikke at bruge ressourcer på en opmåling, som kunne danne grundlag for nye vejledninger, og dette førte til, at den hidtidige henvisning til arbejdstakt 100 udgik af vejledningerne. Der har imidlertid altid været enighed mellem overenskomtparterne om, at den offentlige overenskomst er baseret på arbejdstakt 100. Hvis der opstår tvivl lokalt, bliver det løst ved, at Torben Milandt laver en opmåling baseret på arbejdstakt 100.

Gitte Lind Lyngskjold har forklaret bl.a., at hun arbejder med overenskomster i KL's arbejdsretskontor. I kontoret beskæftiger man sig med ca. 100 overenskomster for kommunalt ansatte medarbejdere. Hun er forhandlingsleder på bl.a. rengøringsoverenskomsten, og hun har forhandlet denne overenskomst tre gange, nemlig i 2008, 2011 og 2013. Hun har hørt, at der i 1970'erne og 1980'erne var nogle vejledninger om rengøringsarbejdets udførelse, således som Ellen Lykkegaard har forklaret. Hun ved ikke, hvad der er foregået ved overenskomstforhandlinger forud for 2008. De tre gange, hun har været med til forhandlingerne, har 3F og FOA ikke rejst krav vedrørende arbejdstakt. Arbejdstakt har slet ikke været diskuteret under forhandlingerne. I den kommunale overenskomst findes begrebet arbejdstakt ikke. Dette betyder ikke, at man ikke taler om effektiviseringer på det kommunale område, men i denne kontekst skal overenskomsterne forstås som en ramme, hvor der fastlægges en timeløn for et arbejdsområde, og så er det lederne i de enkelte kommuner, der tilrettelægger arbejdet. Hun er ikke bekendt med, at der skulle være opstået ”støj på linjen”, når arbejdsledere med erfaringer fra det private område i kommunerne planlægger arbejdet i overensstemmelse med, hvad man har været vant til fra det private område. Planlægningen er et ledelsesansvar.

Når der i § 2 i overenskomst mellem KL og Fagligt Fælles Forbund for Rengøringsassistenter indgået for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013 er en sondring mellem månedslønnede og timelønnede, hænger det sammen med, at der er aftalt funktionærstatus for en række ansatte på det kommunale område. Lønnen for de månedslønnede udregnes på samme måde som for de timelønnede. Hun anser denne overenskomst for en normallønsoverenskomst. Der er mulighed for at aftale udbygninger til overenskomsten, f.eks. hvis en opgave overtages af en privat arbejdsgiver.

Hvis en kommune overvejer at udbyde f.eks. skolerengøring i licitation, gør kommunen sig mange økonomiske overvejelser. Der sker således en vurdering af, om man skal beholde ar-

bejdet selv eller lægge det i udbud. Hvis det besluttes at lægge arbejdet i udbud, er det helt normalt, at kommunen selv byder, og det forekommer, at kommunen får opgaven. Hun går ud fra, at hensigten med at sende rengøringsopgaver i udbud er at undersøge, om der er et effektiviseringspotential. Hvis kommunen selv vil byde, er udbuddet derfor en anledning til at overveje en ændret arbejdstilrettelæggelse, og hvis kommunen vinder opgaven, vil medarbejderne opleve ændringer med hensyn til arbejdsopgaver og arbejdets udførelse mv. Noget sådant ligger inden for den normale ledelsesret, og som udgangspunkt vil medarbejdere med ændrede arbejdsopgaver ikke have ret til mere i løn. De kan eventuelt lokalt via deres organisation rejse krav om mere løn, og det vil så føre til en forhandling uden konfliktret. Hvis en medarbejder oplever et øget arbejdstempo, der giver helbredsproblemer, vil dette være en sag for arbejdsmiljøafdelingen i kommunen. Det er hendes opfattelse, at kommunerne har et godt samarbejde med 3F om arbejdstilrettelæggelsen på rengøringsområdet. Den kommunale leder kan også uden for en udbudssituation vælge at omlægge arbejdet for f.eks. rengøringen på en skole, forudsat at omlægningen holder sig inden for overenskomstens rammer. Det sker tit, at der sker sådanne omlægninger i arbejdstilrettelæggelsen.

Hun arbejder også med overenskomsterne på ældreområdet. Hvis en kommune på ældreområdet beslutter, at en medarbejder skal besøge flere borgere, uden at der skal skæres i den tid, der er til rådighed til den enkelte borger, vil dette medføre en øget arbejdstid for medarbejderen. Medarbejderen skal så have løn for den øgede arbejdstid.

Kurt Nielsen har forklaret bl.a., at han er planlægningschef i Elite Miljø og har været i rengøringsbranchen siden 1980'erne. Han har udarbejdet licitationstilbuddet vedrørende Elite Miljøs rengøring på Nørre-Snede Skole.

Elite Miljø deltager i 1-2 udbud hver måned. Ca. halvdelen af Elite Miljøs omsætning – 250 mio. kr. – stammer fra det offentlige område, og Elite udfører rigtig mange rengøringsopgaver i kommunerne.

Ved licitationen med hensyn til rengøringsarbejdet på Nørre-Snede Skole var der fire, som afgav bud, tre private og Ikast-Brande Kommune. Elite Miljøs deltagelse i licitationen skete i overensstemmelse med Elite Miljøs helt sædvanlige fremgangsmåde. Forberedelsen af tilbudet omfattede fysisk besigtigelse af samtlige lokaler sammen med de øvrige bydere. Han del-

tog ikke personligt i besigtigelsen på skolen. Besigtigelser foregår sådan, at man går en runde på stedet. Her ser man f.eks. på, om der er specielle gulvtyper og niveauforskelle, som kan besværliggøre rengøringen. Når man udarbejder tilbuddet, har man ikke oplysning om, hvordan rengøringsarbejdet tidligere har været udført. Kravspecifikationerne beskriver, hvordan kommunen fremover vil have arbejdet udført. Elite Miljø udarbejder sit tilbud på grundlag af kravspecifikationen og de rengøringsstandarder, der passer hertil. Det kan ikke udelukkes, at det er korrekt, at de standarder, der matchede kravspecifikationerne for Nørre-Snede Skole, af Irma Irene Nygård og Solveig Klausen er blevet opfattet som udtryk for en lavere kvalitet end tidligere, men for Elite Miljø er det i forhold til kommunen afgørende, at kravspecifikationen sætter rammen for arbejdet. I øvrigt er det normalt, at man skal gennem en indkørfase. På samme måde vil brugerne eventuelt kunne opleve rengøringsstandarder anderledes og muligt dårligere end tidligere.

Af de bydende var Elite Miljø den næst dyreste på delaftale 6, men Elite Miljø blev tildelt opgaven foran de to billigere, da ikke kun pris, men også kvalitet indgår i vurderingen. Elite Miljø vandt på kvalitet. Den billigste var ca. 13 % billigere, og den dyreste var 29 % dyrere. Han gætter på, at den dyreste var Ikast-Brande Kommune.

Når Elite Miljø har overtaget en rengøringsopgave, tager man en samtale med medarbejderne. Man drøfter i den forbindelse medarbejderes ønsker vedrørende arbejdet og eventuelle ønsker med hensyn til at gå op eller ned i tid. Han ved ikke, hvorfor Irma Irene Nygård blev flyttet fra alle sine tidligere opgaver til nye opgaver. Den nye arbejdstilrettelæggelse på Nørre-Snede Skole var en konsekvens af kontraktens beskrivelse af rengøringsopgaverne. Der var ikke noget usædvanligt i udbudsvilkårene. Den tidligere hovedrengøring blev afskaffet og indarbejdet i den regelmæssige rengøring, således at den blev udført ugentligt, månedsvis eller kvartalsvis osv.

Brevet til 3F og orienteringen til medarbejderne om, at Elite Miljø ikke ville tiltræde den kommunale overenskomst, er i overensstemmelse med Elite Miljø's standardprocedure. Han er ikke bekendt med, at der kom nogen reaktion på disse breve. Den efterfølgende varsling om nedsat arbejdstid var begrundet i, at Elite Miljø på grundlag af udbudsmaterialet havde afsat et bestemt samlet timetal til udførelsen af rengøringsopgaven, og den nedsatte tid afspejlede dette. Elite Miljø var i henhold til aftalen med kommunen forpligtet til snarest at komme ned

på dette timetal.

Vedrørende tilkendegivelsen på lokalforhandlingsmødet den 22. august 2011 om, at Elite Miljø har brugt de nøgletal, man normalt bruger ved alle udbud, takt maksimalt 130, betyder dette, at Elite Miljø ved, at arbejdsopgaverne samlet kan udføres inden for arbejdstakt maksimalt 130.

Han kender ikke noget til, at DI skulle have undladt at medvirke ved en kontrolopmåling. Han husker, at der blev aftalt en dato for kontrolmåling af Irma Irene Nygårds arbejde, men opmålingen blev ikke til noget, fordi hun blev syg. Det samme skete, da Solveig Klausens arbejde skulle kontrolopmåles. Da Solveig Klausen kom tilbage på arbejde, blev der fastsat en ny dato, men opmålingen blev heller ikke foretaget på den dag, da hun blev langtidssygemeldt.

Parternes argumenter

LO for 3F har anført bl.a., at det ved referatet af lokalforhandlingsmødet den 22. august 2011 er godtgjort, at Elite Miljø A/S har brugt arbejdstakt 130 som grundlag planlægningen af Irma Irene Nygårds og Solveig Klausens arbejde. Dette fremgår også af, at den samlede ugentlige tid til rengøring af Nørre-Snede Skole blev sat ned fra 120 timer til 68,75 timer, og af Torben Milandts, Irma Irene Nygårds og Solveig Klausens forklaringer.

Når der ikke er aftalt noget særligt om arbejdstakten, kan arbejdsgiveren ikke kræve en højere arbejdstakt end 100. Dette støttes også af Ellen Lykkegaards forklaring om tidligere vejledninger og om overenskomstparternes fælles forståelse af den offentlige overenskomst og af Gitte Lind Lyngskjolds forklaring om, at hvis man f.eks. på ældreområdet skal ud til flere borgere og benytte samme mængde tid hos hver borger, så vil man blive aflønnet efter medgået tid, eventuelt overtid.

Ved at lave planer baseret på arbejdstakt til 130 har Elite Miljø A/S tilsidesat de rettigheder, som medarbejderne i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a havde til at arbejde efter normalt melønnen, det vil sige efter medgået tid. Arbejde i takt 130 er akkordarbejde, og fælles for alle typer af akkordløn er, at det skal være aftalt, jf. f.eks. Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret, 5. udgave, 1994, side 547 ff. En sådan aftale foreligger ikke på det kommunale område. Elite Miljø skal som erhverver overholde den overenskomst, som medarbejderne er

omfattet af på overtagelsestidspunktet og indtil overenskomstens udløb. En forøgelse af arbejdsindsatsen på grundlag af en akkordering uden tilsvarende forøgelse af lønnen er i strid med ledelsesretten, jf. f.eks. Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 2. udgave, 2008, side 372, og Mogens Hornslet: Faglig voldgift, 2008, side 157.

Af Arbejdsrettens dom af 23. juni 2004 i sag A2003.632 følger, at arbejdstagerne ikke kan foretage ”cherry picking” mellem individuelle og kollektive rettigheder i en virksomheds-overdragelsessituation. I den foreliggende sag forsøger Elite Miljø at foretage cherry picking. Man fastholder medarbejderne på lønnen i henhold til den kommunale overenskomst, men sætter dem til at arbejde på den akkord-arbejdstakt 130, som følger af den private overenskomst om præstationsløn. Afgørelsen i dom af 30. oktober 2001 fra Horsens Byret (BS 2-367/2000), jf. Vestre Landsrets retsbog af 19. december 2002 i sag B-2573-01, kan ikke føre til andet resultat.

Det kan ikke endeligt fastslås, om Elite Miljø pålagde Irma Irene Nygård og Solveig Klausen at arbejde fuldt ud i arbejdstakt 130, men det må lægges til grund, at den manglende kontrol-opmåling skyldes manglende medvirken fra DI's side, hvilket klager har påpeget allerede i klageskriftet, uden at man under forberedelsen af sagen har taget afstand herfra fra DA's side. Dette må derfor komme arbejdsgiversiden til skade, således at det lægges til grund, at alt arbejde er udført i arbejdstakt 130.

Herefter fremkommer - på grundlag af lønnen i den kommunale overenskomst tillagt 30 % - et efterbetalingskrav på 16.052,55 kr. for Irma Irene Nygård og 67.152,36 kr. for Solveig Klausen. Der er ikke tvist om beløbene i opgørelsesmæssig henseende.

Ansættelsesbeviserne fra Elite Miljø er mangelfulde, idet det ikke heri er beskrevet, at medarbejderne skulle op på en langt højere arbejdstakt, end de hidtil havde haft. Dette er en grundlæggende mangel ved ansættelsesbeviserne. Det er også en mangel, at timelønnen ikke er ændret. Godtgørelsen for de mangelfulde ansættelsesbeviser bør derfor fastsættes til 10.000 kr. til hver af lønmodtagerne.

DA for DIO II ved DI for Elite Miljø A/S har anført bl.a., at virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a alene en regel om overenskomstovertagelse og en fakultativ værnetingsbestemmelse.

Bestemmelsen giver ikke arbejdstagerne individuelle rettigheder. En erhverver kan i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven foretage sig præcis det samme over for medarbejderne, som overdrageren kunne. Det centrale i den foreliggende sag er, om Elite Miljø har overskredet sin ledelsesret. I sagen har arbejdstagerne og organisationerne ikke fulgt de procedurer, som skal anvendes, hvis en overskridelse af ledelsesretten skal gøres gældende.

Gennemgående hviler klagerens synspunkt på en række forudsætninger, som er uholdbare.

Kravet om efterbetaling af i alt 83.204,91 kr. hviler i sit udgangspunkt på, at Elite Miljø har handlet i strid med nogle individuelle rettigheder afledt af den kommunale overenskomst. Gitte Lind Lyngskjold har imidlertid i overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige principper forklaret, at en kommunal ledelse præcis som en privat arbejdsgiver kan udøve ledelsesret, herunder ved arbejdstilrettelæggelse. Det er forkert at læse den kommunale overenskomst sådan, at der kun kan arbejdes i takt 100 under overenskomsten. Der står intet herom i den kommunale overenskomst, og det følger både heraf og af Gitte Lind Lyngskjolds forklaring, at så gælder der ikke nogen bestemt arbejdstakt på det kommunale område. Elite Miljø har ikke handlet i strid med ledelsesretten. Elite Miljø har gjort præcis, hvad kommunen selv kunne have gjort. Arbejdsrettens dom af 23. juni 2004 i sag A2003.632 havde et helt andet tema end den foreliggende sag, idet den ikke vedrørte arbejdsgiverens ledelsesret, men om en arbejdstidsændring var i overensstemmelse med overenskomsten. Heller ikke retsbogsafgørelsen af 13. maj 2004 i sag A2003.077 støtter klagerens synspunkt i den foreliggende sag. Afgørelsen i dom af 30. oktober 2001 fra Horsens Byret (BS 2-367/2000), jf. Vestre Landsrets retsbog af 19. december 2002 i sag B-2573-01, som minder om den foreliggende sag, støtter indklagedes synspunkter.

Det frustrerende for medarbejderne var, at de oplevede, at kvaliteten af deres arbejdsresultat blev ringere, men dette var en følge af kravspecifikationen i kontrakten mellem kommunen og Elite Miljø.

Klagers påstand om efterbetaling hviler også på en forudsætning om, at Elite Miljø har pålagt dem at arbejde i takt 130. Dette er ikke korrekt. Referatet fra lokalforhandlingen den 22. august 2011 omtaler ”maksimalt arbejdstakt 130”, og bevisførelsen under hovedforhandlingen har ikke påvist, at Elite Miljø pålagde Irma Irene Nygård og Solveig Klausen at arbejde i takt

130 – i hvert fald ikke udelukkende. Det må påhvile klager at bevise, at dette er tilfældet. Det fremgår af Kurt Nielsens forklaring, at Elite Miljø planlagde præcis som sædvanligt, og at man ikke planlagde, at alt arbejde skulle udføres i takt 130.

Betalingspåstanden er en udregning, der tager udgangspunkt i den kommunale overenskomst og ikke – som det var tilfældet, da klageskriftet blev indgivet – i SBA-overenskomsten 2010-2012. Dette står i kontrast til, at Gitte Lind Lyngskjold forklarede, at man ikke på det kommunale område får flere penge for ændret arbejdsplanlægning med højere arbejdstempo.

Af referatet fra lokalforhandlingen den 22. august 2011 følger, at forbundets egen lokalafdeling tilkendegav, at man ville overveje, om der skulle udføres en kontrolopmåling. Det kan ikke tilskrives Elite Miljø eller DI, at der ikke blev foretaget kontrolmåling. Dette følger af Kurt Nielsens forklaring om grunden til, at de planlagte opmålinger ikke blev foretaget. Det bør også tages i betragtning, at Torben Milandt har forklaret, at erfaring og rutine spiller en rolle med hensyn til, om arbejde kan udføres i takt 130. Det må lægges til grund, at både Irma Irene Nygård og Solveig Klausen var erfarne medarbejdere.

Efter det anførte er der heller ikke grundlag for at kræve godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Hvis Arbejdsretten mod forventning skulle være uenig i dette, bør en godtgørelse ikke overstige 2.000 kr.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Der er under sagen enighed om, at Irma Irene Nygård og Solveig Klausen efter Elite Miljø A/S' overtagelse af rengøringsopgaven på Nørre-Snede Skole fortsat havde de rettigheder og forpligtelser, som fremgår af overenskomsten mellem KL og Fagligt Fælles Forbund for Rengøringsassistenter indgået for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013, indtil overenskomstens udløb. Hovedspørgsmålet i sagen er, om Elite Miljø efter denne overenskomst, således som den må forstås i overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige principper, herunder om ledelsesretten, kunne pålægge Irma Irene Nygård og Solveig Klausen at arbejde i op til arbejdstakt 130, og - hvis det ikke er tilfældet - i hvilken udstrækning det kan lægges til grund, at medarbejderne faktisk er blevet pålagt at udføre arbejde i arbejdstakt 130, og om de har krav på kompensation herfor.

Det må lægges til grund, at Elite Miljøs henvisning under lokalforhandlingsmødet den 22. august 2011 til "takt max 130" må forstås i overensstemmelse med den under sagen fremlagte oversigt over arbejdstakter. Denne oversigt, som ikke er udarbejdet specielt for rengøringsbranchen, tager udgangspunkt i gangart tempo. Arbejdstakt 100 er betegnet "normal", "almindelig march" og "5,76 km/time", og takt 130 er betegnet "meget hurtig", "ilmarch" og "7,49 km/time".

Overenskomsten mellem KL og 3F indeholder ikke bestemmelser om, i hvilken takt, rengøringsarbejdet skal udføres, og den indeholder ikke akkordbestemmelser. På den baggrund - og efter Ellen Lykkegaards forklaring - lægger Arbejdsretten til grund, at overenskomstens lønsatser er baseret på, at rengøringsarbejde udføres i, hvad der kan anses for normalt arbejds-tempo. Når oversigten over arbejdstakter skal anvendes på rengøringsområdet, skal der efter Torben Milandts forklaring foretages en vurdering ikke kun af medarbejdernes gangart tempo, men også af deres hurtighed og effektivitet med hensyn til udførelse af rengøringsarbejdet. Der er imidlertid ikke grundlag for at antage, at en rutineret medarbejder med mange års rengøringserfaring vil være i stand til at arbejde i arbejdstakt 130 uden en ekstraordinær indsats. Et krav om en sådan ekstraordinær indsats må anses for at være i strid med overenskomstens forudsætninger vedrørende lønsatserne og kan derfor ikke stilles med henvisning til ledelsesretten.

Elite Miljø oplyste på lokalforhandlingsmødet den 22. august 2011, at man med hensyn til rengøringsarbejdet på Nørre-Snede Skole "har brugt de nøgletal, de normalt bruger ved alle udbud takt max 130". På denne baggrund og på baggrund af de forklaringer, der er afgivet af Irma Irene Nygård, Solveig Klausen og Torben Milandt, sammenholdt med oplysningen om, at der efter Elite Miljøs overtagelse af rengøringsarbejdet ugentligt blev anvendt 68,75 timer mod tidligere 120 timer på arbejdet, må det lægges til grund, at Irma Irene Nygård og Solveig Klausen i et vist - betydeligt - omfang er blevet pålagt at arbejde i en arbejdstakt, der væsentligt oversteg 100, op til 130, og at de har krav på at blive kompenseret herfor.

På baggrund af det anførte tager Arbejdsretten skønsmæssigt klagers påstand 1 til følge med halvdelen af de påståede beløb.

Med hensyn til spørgsmålet, om ansættelsesbeviserne er mangelfulde, finder Arbejdsretten, at

det ikke kan anses for en fejl, at det ikke fremgår, at der blev stillet krav om arbejde i op til arbejdstakt 130, da det følger af Arbejdsrettens afgørelse, at Irma Irene Nygård og Solveig Klausen ikke havde pligt til at arbejde i en hurtigere arbejdstakt, end hvad der kan anses for normalt. Der kan heller ikke gives klager medhold i, at det er en fejl, at timelønnen ikke blev ændret. Det beløb, der efter det foran anførte er tilkendt Irma Irene Nygård og Solveig Klausen, er fastsat efter en skønsmæssig vurdering af, i hvilken udstrækning de faktisk har udført arbejde i en højere arbejdstakt, end hvad der kunne kræves.

Herefter frifinder Arbejdsretten indklagede for klagers påstand 2.

Samlet finder Arbejdsrettens således, at Elite Miljø A/S til Irma Irene Nørgaard for perioden 1. januar 2012 til 31. maj 2012 skal betale 8.026,28 kr. i yderligere løn og pension med tillæg af procesrente af de månedlige efterbetalinger fra deres forfaldstid til betaling sker, og at Elite Miljø A/S til Solveig Klausen for perioden 1. januar 2012 til 31. marts 2013 skal betale 33.576,18 kr. i yderligere løn og pension med tillæg af procesrente af de månedlige efterbetalinger fra deres forfaldstid til betaling sker.

Thi kendes for ret:

Indklagede, Elite Miljø A/S, skal til Irma Irene Nørgaard betale 8.026,28 kr. med procesrente af de månedlige efterbetalinger fra deres forfaldstid.

Indklagede, Elite Miljø A/S, skal til Solveig Klausen betale 33.576,18 kr. med procesrente af de månedlige efterbetalinger fra deres forfaldstid.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Dansk Arbejdsgiverforening inden 14 dage efter denne doms afsigelse betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Thomas Rørdam