

**Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2009.0151**

3F, Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)

mod

KL

for

Hillerød Kommune  
(advokat Christian K. Clasen)

Uoverensstemmelsen angår fortolkning af overarbejdsbestemmelser i Overenskomsten mellem KL og Fagligt Fælles Forbund gældende for rengøringsassistenter i den situation, hvor medarbejderen til dels er ansat til skolerengøring.

Klager har nedlagt følgende påstande:

Indklagede Hillerød Kommune skal anerkende, at den af kommunen anvendte arbejdstidstilrettelæggelse ved dobbeltansættelser udgør et systematisk brud på overenskomstens overarbejdsbestemmelser.

Hillerød Kommune skal foretage efterbetaling af overarbejdstillæg til samtlige rengøringsassistenter, der som følge af denne arbejdstidstilrettelæggelse har haft mere end 37 timer pr. uge i perioden fra 1. august 2003 og til dato.

Betalingen tillægges sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev indledt ved klageskrift af 18. december 2008 og blev mundtligt forhandlet den 26. november 2010 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af gruppeformand Ellen K. Lykkegård og faglig sekretær Michael H. Nielsen, sektionsleder Thora Pestell og personalejurist Nina Bjørling Bornemann, begge Hillerød Kommune, samt afdelingschef Lene Møller, KL.

Efter bevisførelse, procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med min

### **tilkendegivelse:**

#### Det overenskomstmæssige grundlag

Der har mellem organisationerne været enighed om så vidt muligt at tage hensyn til rengøringsassistenternes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid og herunder at tilbyde allerede ansatte deltidsbeskæftigede arbejde i flere timer eller på fuld tid. Dette fremgår således af bemærkningerne til overenskomstens § 2, stk. 1, og aftale af 20. november 2007 mellem KL og KTO om deltidsansattes adgang til et højere timetal. I Hillerød Kommune har der endvidere medio 1990'erne lokalt været forhandlet herom i en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter bl.a. for det lokale forbund (dengang KAD).

Rengøringsassistenterne er månedslønnede, jf. nærmere overenskomstens § 2.

Skolerengøring foregår typisk således, at der arbejdes i 40 uger. Lønnen fordeles imidlertid på 52 uger, jf. overenskomstens § 3, stk. 6.

Ifølge § 11B, stk. 2, er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm 37 timer. Lokalt kan der indgås aftale om en højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

I § 12 om over- og merarbejde hedder det i stk. 1:

*Ved overarbejde forstås:*

- 1) Arbejde ud over 8 timer pr. hverdag, når der er tilrettelagt en 5 dages arbejdsuge.
- 2) Arbejde ud over 7½ time pr. hverdag, når der er tilrettelagt en 6 dages arbejdsuge.
- ...
- 3) Arbejde ud over 37 timer pr. uge, medmindre arbejdstimer ud over 37 timer er begrundet i en arbejdstilrettelæggelse, som indebærer, at nogle, men ikke alle lørdage og/eller søndage er fridage, og som indebærer, at den gennemsnitlige arbejdsuge er på 37 timer.

### Baggrunden for sagen

Cassandra Larsen blev pr. 27. februar 2006 ansat i Hillerød Kommune som rengøringsassistent. Hun var eneforsørger og stillede som betingelse for ansættelsen, at kommunen kunne tilbyde hende heltidsbeskæftigelse. Dette blev i praksis løst således, at hun 40 uger om året skulle arbejde 20 timer ugentligt på en skole og 19 timer ugentligt på en kommunal SFO, der havde weekendåbent, og hvor de 2,5 timer blev placeret om lørdagen. Pr. 1. september 2006 bortfaldt behovet for rengøring om lørdagen på SFO'en, og de 2,5 timer, der havde været placeret om lørdagen, blev derefter overført til en "flyverfunktion" som afløser ved sygdom mv. Flyverfunktionen blev efter det oplyste undertiden udnyttet til arbejde på lørdage. Pr. 1. maj 2007 indtrådte Cassandra Larsen som afløser for en sygemeldt leder, og hun har ikke siden arbejdet som rengøringsassistent.

Det er i øvrigt oplyst under sagen, at rengøringen i Hillerød Kommune tidligere havde sorteret under de respektive institutioner, hvor arbejdet blev udført, men at rengøringen fra medio 1990'erne blev samlet i en central ordning. I ordningen indgår nu 120-140 fastansatte rengøringsassistenter.

Da den centrale ordning blev etableret, blev der nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af bl.a. repræsentanter for KAD, og der var her enighed om, at rengøringsassistenterne opnåede den bedste sociale arbejdstid ved kombinationsstillinger, hvor der blev arbejdet dels på en skole, dels på en daginstitution.

Sektionsleder Thora Pestell har forklaret, at kun 5-6 rengøringsassistenter i en i øvrigt uoplyst periode har haft en arbejdstid inkl. transporttid på mere end 37 timer i de en-

kelte uger, og at kun Cassandra Larsen har haft lørdagsarbejde. Efter at nærværende sag er blevet rejst, har ingen af kommunens rengøringsassistenter mere end 37 timer i en uge.

#### Begrundelsen for afgørelsen

Der er mellem parterne enighed om, at overenskomstens § 3, stk. 6, alene er en teknisk lønberegningsbestemmelse, og at § 12 om overarbejde dermed også gælder for skolerengøring. Da en egentlige arbejdstid ud over 37 timer i almindelighed vil udløse overarbejdsbetaling, betyder det, at der i henhold til § 3, stk. 6, ikke kan ske heltidsansættelse alene til skolerengøring, hvor der typisk arbejdes kun 40 uger om året. Der er ligeledes enighed om, at der i almindelighed heller ikke i en kombinationsstilling med delvist skolerengøringsarbejde kan arbejdes mere end 37 timer i de enkelte uger i alt, uden at der bliver tale om overarbejde. I en kombinationsstilling på heltid, hvori der indgår skolerengøring, vil medarbejderen derfor i sommerperioden skulle have yderligere beskæftigelse fx som ferieafløser på en anden institution.

Uoverensstemmelsen i sagen angår imidlertid fortolkningen af undtagelsesbestemmelsen i § 12, stk. 1, nr. 4, i den situation, hvor en medarbejder har været ansat dels til skolerengøring i 40 uger, dels til anden rengøring hele året, og hvor medarbejderen i de 40 uger vel har arbejdet mere end 37 timer, men således – som tilfældet i hvert fald i en periode var for Cassandra Larsens vedkommende under hendes ansættelse som rengøringsassistent – at mertimerne har været placeret på lørdage.

Det er herved klagers opfattelse, at undtagelsen § 12, stk. 1, nr. 4, for arbejde ud over 37 timer i den enkelte uge alene gælder for tilfælde, hvor der kun lejlighedsvis arbejdes på lørdage. Det er indklagedes opfattelse, at undtagelsen gælder, når blot ikke alle lørdage og søndage er fridage, og den gennemsnitlige arbejdsuge fx set over et år ikke overstiger 37 timer.

Ansættelse i en kombinationsstilling som den omhandlede er – hvilket der under sagen er enighed om – en enhedsansættelse med flere arbejdssteder.

Rengøringsoverenskomsten giver i almindelighed ikke mulighed for ansættelse med en arbejdstid i den enkelte uge på mere end 37 timer, uden at dette kommer i strid med overarbejdsbestemmelsen i § 12, stk. 1, nr. 4. Dette må i princippet gælde, hvad enten der er tale om ansættelse i en stilling med en 5 dages arbejdsuge eller i en stilling med en 6 dages arbejdsuge.

I hvert fald i tiden fra sin ansættelse den 27. februar 2006 til ultimo august samme år, dog ekskl. skoleferien, var Cassandra Larsen ansat i en stilling med en 6 dages arbejdsuge, hvor de 2,5 timer af arbejdsugen var fast placeret om lørdagen.

Baggrunden for undtagelsesbestemmelsen i § 12, stk. 1, nr. 4 – der ligesom § 3, stk. 6, har været gældende siden 1983 – er ikke nærmere oplyst under sagen. Bestemmelsen findes imidlertid efter sin ordlyd – ”*nogle, men ikke alle lørdage og/eller søndage er fridage*” – og sin sammenhæng med overenskomstens øvrige arbejdstidsbestemmelser at måtte forstås som hævdet af klager, således at undtagelsen fra overarbejde for arbejde ud over 37 timer pr. uge alene gælder, når en rengøringsassistent kun lejlighedsvis arbejder på lørdage eller søndage. En anden forståelse ville indebære, at en 6 dages arbejdsuge generelt ville kunne tilrettelægges med mere end 37 timer pr. uge, uden at dette ville udløse overarbejde. I mangel af nærmere oplysninger om baggrunden for undtagelsesbestemmelsen i § 12, stk. 1, nr. 4, kan dette ikke have været meningen med bestemmelsen.

Herefter – og da indklagede ikke har godtgjort, at der er indgået en lokalaftale om fravigelse af overenskomsten – findes Cassandra Larsens arbejdstid i hvert fald fra den 27. marts til ultimo august 2006 (ekskl. skoleferien) at være blevet tilrettelagt i strid med overenskomstens overarbejdsbestemmelser.

I mangel af nærmere oplysninger om de, som det må lægges til grund, ganske få tilfælde af en arbejdstidstilrettelæggelse ud over 37 timer pr. uge findes der ikke grundlag for at fastslå, at ”den af kommunen anvendte arbejdstidstilrettelæggelse ved dobbeltansættelser” udgør et ”systematisk” brud på overenskomstens overarbejdsbestemmelser. Klagers påstand 1 er derfor for vidtgående til, at den kan tages til følge.

Da der dermed heller ikke kan pålægges kommunen pligt til efterbetaling som følge af ”denne arbejdstidstilrettelæggelse”, vil heller ikke klagers generelt udformede påstand om efterbetaling til ”samtlige rengøringsassistenter” kunne tages til følge.

Særligt for så vidt angår Cassandra Larsen følger det af det foran anførte, at indklagede må pålægges at betale hende overarbejdstillæg for perioden 27. februar til ultimo august 2006 med tillæg af renter som påstået. For tiden efter den 1. september 2006 findes klager ikke at have tilvejebragt de fornødne oplysninger for, at der kan fastslås noget efterbetalingskrav.

Med den begrænsning, der følger af foranstående med hensyn til forståelsen af overenskomstens § 12, stk. 1, nr. 4, vil indklagede herefter skulle frifindes for klagers påstand 1.

Klagers påstand 2 og 3 tages alene til følge for så vidt angår den fornævnte periode af Cassandra Larsens ansættelse som rengøringsassistent, mens indklagede i øvrigt må frifindes for disse påstande.

Hver part bærer egne omkostninger og skal efter regning betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 30. november 2010

Poul Sørensen