

**Kendelse**  
**af**  
**19. oktober 2014**  
**i**  
**faglig voldgift FV2014.0089:**

**CO-industri**  
**for**  
**Dansk Metal**  
**for**  
**A**  
(advokat Jesper Kragh-Stetting)

**mod**  
  
**DI Overenskomst I v/DI**  
**for**  
**Melfar Bil-Center A/S**  
(advokat Lars Bruhn)

### **1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande**

Sagen angår, om der i forbindelse med uddannelse, som er besluttet af arbejdsgiver, og som foregår på et særligt uddannelsessted, er krav på løn med tillæg af overtidsbetaling for transporttiden til og fra kursusstedet.

Klager, CO-industri for Dansk Metal for A, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Melfar Bil-Center A/S, skal anerkende, at A har krav på løn med tillæg af overtidsbetaling fra den 31. januar 2013 og fremefter med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

DI for Melfar-Bilcenter har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært mod betaling af vejpenge efter Industriens Overenskomst § 19, stk. 3, for 14 x 4 timer, mere subsidiært mod betaling af sædvanlig timeløn uden tillæg for den rejsetid, der overstiger medarbejderens normale rejsetid til arbejdsstedet.

### **2. Sagens behandling**

Til behandling af sagen er der etableret en faglig voldgiftsret med områdelederne Jørn Larsen og Peter Faber, CO-industri, som medlemmer udpeget af CO-industri, og med underdirektør Anders Søndergaard Larsen og chefkonsulent Tina Lambert Andersen, DI, som medlemmer udpeget af DI og med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand.

Sagen er forhandlet den 7. oktober 2014.

Der blev afgivet forklaring af A og Gitte Nielsen.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

Parterne er enige om, at det kan ske ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes argumentation.

### 3. Overenskomstgrundlaget

Industriens Overenskomst indeholder i kapitel III bestemmelser om ”Arbejdstiden”. I § 9 om ”den normale arbejdstid” siges det i stk. 1, at arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved bl.a. almindeligt dagsarbejde. I stk. 3, hedder det:

”Den fastsatte arbejdstid er effektiv. Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud, og arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af en spise- og hvilepause.”

I § 13 om overarbejde siges det i stk. 1, at organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme ”forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.” Der er i § 13 nærmere bestemmelser om varsling, afspadsring og betalingssatser, herunder for ”Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid” og ved ”Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid ...”

Overenskomstens kapitel IV indeholder regler om ”Ude- og Rejsearbejde”. § 19 angår ”Udearbejde”, som i stk. 1 er defineret som arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver overnatning uden for hjemmet. Om ”Betalning af vejpenge” hedder det i stk. 3:

- ”1. Når det ved udearbejde forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befordringsudgifterne.

Godtgørelse fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler:

Betalning for befordring ved virksomhedens foranstaltning som passager, ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget motorkøretøj.

Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra virksomheden til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales med 75 pct. af medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde.

Med virkning fra 1. maj 2014:

Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales af virksomheden, hvis denne er længere end medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden. Befordringstiden betales i så fald med 75 pct. af medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde. Der betales alene for merbefordringstiden.

...

- 2 Sker befordringen til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden, betales befordringstiden – medmindre anden aftale foreligger – med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde.

...”

I overenskomstens kapitel X om ”Efter- og videreuddannelse” hedder det bl.a.:

*”§ 43 Uddannelsesplanlægning*

*Stk. 1*

Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke konkurrenceevnen.

*Stk. 2*

Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Såfremt en af parterne lokalt ønsker det, skal der optages drøftelse om systematisk uddannelsesplanlægning og dens gennemførelse.

*Stk. 3*

Det anbefales, at der oprettes et paritetisk uddannelsesudvalg i virksomheden

...

*§ 44 Faglig relevant uddannelse*

*Stk. 1*

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 43 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg, evt. løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

...”

Som bilag 10 til Industriens Overenskomst er medtaget organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv. Det hedder heri bl.a., at overenskomstparterne ved arbejdstid forstår:

”Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren. ...”

#### **4. Den konkrete sag**

A har været ansat som mekaniker hos Melfar Bil-Center A/S i en længere årrække (1988-1995 og 1999-2013); efter at have sagt op fratrådte han den 31. december 2013. Arbejdstiden var – med indlagte pauser 9.30 – 9.45 og 12.00 – 12.15 – mandag – torsdag 7.30 – 15.30 og fredag 7.30 – 15.00. I perioden fra 24. november 2009 har han deltaget i 14 kurser hos Teknisk Erhvervsskole Center Hvidovre, Stamholmen 215, 2650 Hvidovre. Han har forklaret, at værkførelsen, Andreas Andersen, pålagde ham at deltage – Mazda krævede, at der skulle være en Mazda-mastertekniker og en Mazda-tekniker på et autoriseret Mazda-værksted, og da han var den mest erfarne, skulle han være mastertekniker. Virksomheden har afholdt alle udgifter i forbindelse med kursusdeltagelsen – betaling til kursusstedet samt hotelophold og forplejning m.m., hvis kurset er afviklet over flere dage. Virksomheden har udleveret en bil til brug for transporten, som har været til rådighed fra dagen før kurset om eftermiddagen til dagen efter kurset om morgenen.

Kurserne er i reglen foregået i tidsrummet kl. 9 – 16. Køretiden fra Middelfart til kursusstedet er ca. 2 timer og det samme den anden vej. Der er for kursusdage udbetalt almindelig dagløn svarende til 7,5 timers løn.

Gitte Nielsen, der har været bogholder i virksomheden siden dens start i 1979, har forklaret, at det i alle årene har været sådan, at en kursUSDeltager får alle udgifter til bil, ophold og fortæring dækket og løn for 7,5 timer for en kursusdag uanset kursusstarttidspunkt og – varighed.

#### **5. Parternes argumentation**

**5.1. Klager** har anført, at da der ikke udtrykkeligt i Industriens Overenskomst er udtalt noget om transporttid i forbindelse med kursusdeltagelse, skal sådan transporttid efter praksis fra faglige voldgiftsretter sidestilles med arbejde og derfor vederlægges med løn og med tillæg for overarbejde, hvis transporttiden falder uden for den daglige almindelige arbejdstid, hvilket også stemmer overens med definitionen af arbejdstid i bilag 10 til Overenskomsten, eftersom man under transporten er til rådighed for arbejdsgiveren. Vejpenge efter § 19 er irrelevant – den angår kun

udsendelse til rigtigt arbejde. En situation, som den i sagen foreliggende er hverken omfattet af formålet eller anvendelsesområdet for § 19 i Overenskomsten.

Klager har særligt henvist til tilkendegivelse i protokollatet af 17. januar 2013 i faglig voldgift FV2012.0066 mellem Dansk El-Forbund for et medlem og DI Overenskomst II v/DI for G4S Security Services A/S meddelt af højesteretsdommer Jon Stokholm som opmand. Det hedder i protokollatet bl.a.:

*”Anbringender*

Klager gør gældende, at det følger af overenskomsten, at kørsel før og efter en service-montørs sædvanlige arbejdstid skal aflønnes med overtidsbetaling, også i tilfælde, hvor det drejer sig om transport til og fra interne kurser.

Indklagede gør gældende, at det ved lokalaftalen i 1998 er aftalt, at rejsetid for service-montører til interne kurser alene skal afregnes med vedkommendes personlige løn uden overtidsbetaling.

*Opmandens bemærkninger*

Det er en almindelig regel i dansk arbejdsret, at beordret deltagelse i et kursus må sidestilles med arbejde, og der skal derfor betales for den til rejsen medgåede tid i overensstemmelse med de relevante tariffer.

Bestemmelsen i overenskomsten om betaling for rejsetid må forstås som et udtryk for en udmøntning af dette princip. Uagtet baggrund og de nærmere omstændigheder omkring møde i Teknisk Udvalg 26. marts 1990 ikke har kunnet klarlægges, var virksomhedens tilkendegivelse om overtidsbetaling ved transport uden for normal arbejdstid i overensstemmelse med dette udgangspunkt. Under disse omstændigheder kan bestemmelser om rejsetid i punkt 1 i lokalaftalen fra 1998 ikke anses for en tilstrækkelig klar fravigelse af det almindelige princip om, at overarbejde i form af beordret deltagelse i et internt kursus, inkl. transport, skal betales med overarbejdsbetaling.”

**5.2. Indklagede** har anført, at der udtømmende er gjort op med, hvorledes kursusdeltagelse vederlægges, i Industriens Overenskomst § 44, stk. 1. Medarbejderen skal have sin ”sædvanlige løn uden tillæg” – hverken mere eller mindre – og da medarbejderen ubestridt har fået dette, skal der ske frifindelse. Den voldgiftspraksis fra andre overenskomstområder, klager har henvist til, er uden betydning, fordi Industriens Overenskomst indeholder en klar betalingsregel, hvortil kommer, at der også er praksis, som fastslår, at der ikke er krav på løn under transport til kursus. Indklagede har herved henvist til tilkendegivelse i protokollat af 4. april 2006 i en faglig vold-

giftssag mellem Fagligt Fælles Forbund og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening meddelt af højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen. Det hedder i protokollatet bl.a.:

”opmanden, ... udtalte: Tvisten i sagen angår, om kursusdeltagelse den 3.-4. maj 2005 på Dalum Tekniske Skole skal honoreres efter faktisk medgået tid inklusiv transporttid svarende til 22,3 timer, således at der udover normal timeløn også betales for overtid, eller om medarbejderne alene har krav på at få betalt normal timeløn for 7,4 timer pr. dag.

Spørgsmålet er reguleret i overenskomstens § 22, stk. 1, hvori det hedder: ”Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i en uddannelse, der er godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelse og medarbejderens normale løn af arbejdsgiveren. Under uddannelsesforløbet betales feriepenge og pension”.

Det fremgår af indledningen til bestemmelsen, at efter- og videreuddannelse er i såvel virksomhedens som medarbejdernes interesse. Bestemmelsen må bl.a. fortolkes i lyset heraf. Det må endvidere efter bevisførelsen lægges til grund, at bestemmelsen siden 1997, hvor den kom ind i overenskomsten, har været fortolket på den måde, at medarbejderne på kurser, som omfattes af bestemmelsen, aflønnes svarende til, hvad de ville have krav på, hvis de ikke var på kursus. Uanset om kursustiden har været over eller under 7,4 timer, om der har været overnatning, eller om der er indgået transporttid, har aflønningen pr. dag således svaret til, hvad medarbejderne ville have haft krav på, såfremt de ikke var på kursus. Da der ikke har været protesteret mod denne praksis, som samtidig er velforenelig med ordlyden af § 22, stk. 1, må bestemmelsen fortolkes i overensstemmelse hermed. Dette indebærer, at der ikke kan gives klageren medhold i den nedlagte påstand.”

Indklagede er enig i det, klager har anført om Overenskomstens § 19. Den subsidiaire påstand er kun nedlagt for det tilfælde, at voldgiftsretten måtte finde, at der skal ske betaling for rejsetid til kursus – i så fald vil det være mest nærliggende at vederlægge efter den bestemmelse, som i øvrigt anvendes for befordringstid til en anden ”arbejdsplads”.

## **6. Opmandens bedømmelse**

Udgangspunktet efter Industriens Overenskomst er, at arbejdstiden er effektiv, jf. § 9, stk. 3, og at tiden, der bruges på transport til og fra arbejdsstedet, således – og helt i overensstemmelse med dansk arbejdsrets almindelige regler – er arbejdsgiver uvedkommende.

For udearbejde – dvs. for en mekaniker antaget til arbejde på et værksted: arbejde uden for dette – er der i overenskomstens separate kapitel herom i § 19 en særregel, hvorefter der i mangel af anden aftale lokalt ydes godtgørelse for transporttiden med 75 pct. af medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde.

For deltagelse i efter- og videreuddannelse er det i Overenskomstens separate kapitel herom i § 44, stk. 1, angivet, at hvad enten det sker som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 43 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg. Der siges ikke noget i bestemmelsen om uddannelsesstedet – efter ordlyden er betalingen altså den samme, hvad enten uddannelsen foregår på virksomheden eller, som tilfældet ofte er, uden for denne. Eftersom der efter ordlyden er aftalt en særlig betaling for deltagelse, er der ikke i ordlyden holdepunkt for at aktivere en eventuel almindelig regel i dansk arbejdsret, hvorefter beordret deltagelse i et kursus må sidestilles med arbejde, som skal betales efter medgået tid, inklusive rejsetid, efter de relevante tariffer – efter ordlyden er deltagelse så at sige særskilt tariffæret.

En forståelse i overensstemmelse med ordlyden understøttes af den særlige regel om betaling af godtgørelse for befordringstiden ved udearbejde. Når denne befordringstid – til det klager har kaldt rigtigt arbejde – vederlægges med 75 pct. af medarbejdernes normale betaling ved time-lønsarbejde, kan det dårligt tænkes at have været overenskomstparternes mening, at befordringstiden til efter- og videreuddannelse, som også er i medarbejdernes interesse, skal vederlægges som arbejde, herunder med tillæg for overarbejde.

Herefter, og da parterne er enige om, at det ikke har været meningen at anvende § 19 om udearbejde på deltagelse i uddannelse, må indklagede frifindes.

**Thi bestemmes:**

Indklagede frifindes.

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

Børge Dahl