

Kendelse
af
31. august 2014
i
faglig voldgift
FV2013.0051:

3F, Privat Service, Hotel og Restauration
(advokat Pernille Leiderdorff-Ernst)

mod

DI, Overenskomst II
for
ISS Facility Services A/S
(advokat Lene Horn)

Aflønning for kørsel i teambil

1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande

Tvisten angår i første række, om der skal betales løn til medarbejdere, der er ansat til rengøring med kørsel i teambil, for tiden, der går fra indmøde på bilens standplads til ankomst første rengøringssted, og fra afgang sidste rengøringssted til hensætning af bilen på standpladsen. Der er endvidere tvist om, hvorvidt arbejde på teambil udløser krav på skurtillæg. Der er endelig tvist om opgørelsen af et eventuelt efterbetalingskrav.

Klager, 3F, Privat Service, Hotel og Restauration, har nedlagt påstand om, at ISS Facility Services A/S til 3F skal betale 95.667,84 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente for de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker.

Indklagede, DI, Overenskomst II, for ISS Facility Services A/S, har principalt påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

2. Sagens behandling

Sagen er den 4. og 17. juni 2014 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af rengøringsmedarbejderne Randi Christensen, Tim Nielsen og Vita Christensen, af Anette Kiel, 3F, Vojens afdeling, af tidl. ISS-serviceleder Lili Riggelsen (serviceleder i Sønderjylland fra 1995 til udgangen af april 2010), tidligere ISS-serviceleder og -assistent Eduard Johansen, tidligere ISS-serviceassistent Tina Andresen, ISS-kundechef Per Dissing og ISS-chef for Jura & HSE Mette Willemoe Wang.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden, som fremkom med en nærmere begrundet tilkendegivelse.

Da sagen ikke kunne afsluttes forligsmæssigt, afsiges der kendelse. Parterne er enige om, at det kan ske uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og parternes argumentation.

3. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i parternes Serviceoverenskomst 2010-2012 bl.a.:

”Kapitel A – Arbejdstiden

§ 1. Den normale arbejdstid

Stk. 1.

Den daglige arbejdstid kan lægges i hele døgnet.

Stk. 2.

Den normale effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 3.

Virksomhederne har ret til at bestemme arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart.

...

§ 2. Fuldtids-, deltid- og korttidsbeskæftigelse

Stk. 1.

Ved fuldtidsbeskæftigelse forstås i henseende til nærværende overenskomst en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer.

...

§ 7. Særlige tillæg

...

Stk. 3.

Herudover betales der for arbejde i patruljetjeneste til samtlige normaltimer et tillæg pr. 15. marts 2010 på kr. 2,90.

...

Stk. 6.

For manglende spisested ydes skurtillæg pr. 15. marts 2010 på kr. 3.11 pr. time, forudsat at den normerede daglige arbejdstid overstiger 4 timer (jf. § 1, stk. 10).

...

Stk. 8.

Når virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser, ydes godtgørelse for transporttid og transportudgifter.

Transporttiden betales med grundtimeløn, jf. § 4, stk. 2, og transportudgifterne godtgøres på basis af offentlige transportmidlers kort- eller billetpris.

Når virksomheden kræver transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads, f.eks. til udførelse af engangsgaver, og transporten udføres i medarbejdernes bil, betales kilometerpenge efter statens regler.

Transporttiden betales som ovenfor anført. Når virksomheden sørger for transporten til og fra arbejdspladsen, ydes compensation for den medgående transporttid på basis af afstanden målt i fugleflugtslinie mellem bopælen og arbejdspladsen.

...

*§ 9. Overtidsbetaling**Stk. 1.*

Når virksomhedens forpligtelser kræver arbejde ud over normal arbejdstid ydes tillæg således:

For de første 3 overarbejdstimer	50 %
For de følgende timer	100 %

Stk. 2.

Overtidstillæggene beregnes pr. 15. marts 2010 af kr. 81,78.

Stk. 3.

Til fuldtidsansatte medarbejdere ydes ovennævnte tillæg for arbejde ud over den i § 1, stk. 2 fastsatte ugentlige arbejdstid.

...”

I faglig voldgiftskendelse af 2. august 2004 i en sag mellem Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Servicebranchens Arbejdsgiverforening for ARKO Rengøringselskab K/S udtaler opmanden (højesteretsdommer Poul Søgaaard) om den tilsvarende bestemmelse i § 7, stk. 8, i Serviceoverenskomsten mellem de daværende overenskomstparter:

”Efter § 7, stk. 8, i parternes overenskomst skal der ydes godtgørelse for transporttid og transportudgifter, når ”virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser (1. og 2. afsnit). Der skal endvidere betales for transporttid og eventuelt kilometerpenge, når ”virksomheden kræver transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads” (3. og 4.

afsnit). Parternes uenighed om fortolkningen af § 7, stk. 8, angår begge dele af bestemmelsen. Det bemærkes herved, at der ikke er grundlag for at antage, at rengøringsassistenter kun skulle være omfattet af den ene del af bestemmelsen. Det afgørende ved fortolkningen af § 7, stk. 8, er at undersøge, hvad der forstås ved, at ”virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser”, henholdsvis ”transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads”. Det må lægges til grund, at fortolkningen er ens for de to dele af bestemmelsen. Da den konkrete tvist om Maria Ines Petersen og Heidi Levin Lunds krav i hvert fald i det væsentligste angår bestemmelsens første del (1. og 2. afsnit), og da sagen derfor er forelagt med udgangspunkt i denne del af bestemmelsen, vil de følgende bemærkninger ligeledes tage udgangspunkt heri.

Fortolkningen må tage udgangspunkt i ordlyden af bestemmelsen. At en virksomhed kræver transport mellem flere arbejdspladser (arbejdssteder), må efter en naturlig sproglig forståelse betyde, at det skal være virksomheden, der kræver, at medarbejderen skal transportere sig mellem flere arbejdspladser, altså at virksomheden forlanger dette af medarbejderen eller pålægger medarbejderen dette. Denne sproglige forståelse indebærer, at det er i sådanne tilfælde, medarbejderen har ret til godtgørelse for transporttid og transportudgifter. Selv om denne forståelse i forhold til klagers standpunkt indsnævrer de situationer, der giver ret til godtgørelse, kan det ikke antages, at bestemmelsen derved vil blive indholdsløs. Som anført af indklagede vil der kunne forekomme tilfælde, hvor en virksomhed af hensyn til driften må pålægge en medarbejder at udføre transport mellem flere arbejdspladser i forlængelse af hinanden, og hvor dette ikke strider mod ansættelsesaftalen og dens forudsætninger.

Virksomhedens kunder har normalt ikke en sådan størrelse, at en medarbejder kan arbejde på fuld tid hos en enkelt kunde, og medarbejdere må som regel udføre arbejde hos to eller flere kunder for at komme op på et tilfredsstillende timetal. Det vil derfor ofte være i medarbejderens interesse at udføre arbejde på mere end en arbejdsplads. Det må antages, at dette som oftest også vil være i virksomhedens interesse. Virksomhedens karakter lægger derfor op til, at medarbejdere udfører arbejde på mere end en arbejdsplads, eventuelt arbejdspladser i forlængelse af hinanden med transport mellem disse. Denne omstændighed, der har været kendt ved indgåelsen af overenskomsten, kan dog ikke tillægges nogen væsentlig betydning for fortolkningen af bestemmelsen. Det afgørende må være, om det er virksomheden, der kræver, at medarbejderen arbejder på flere arbejdspladser i forlængelse af hinanden og transporterer sig mellem disse.

Bestemmelsen i overenskomstens § 9, stk. 1, om tillæg for overtidsbetaling angår tilfælde, hvor virksomhedens forpligtelser kræver arbejde ud over normal arbejdstid. Det er således tale om dels en anden sproglig formulering end i § 7, stk. 8, dels et andet regelsæt, og der kan derfor ikke ved fortolkningen af § 7, stk. 8, lægges vægt på, hvordan § 9, stk. 1, måtte blive praktiseret.

De afgivne forklaringer og øvrige oplysninger om tilblivelsen af § 7, stk. 8, og om praktiseringen af bestemmelsen giver ikke noget klart og entydigt billede af, hvordan bestemmelsen har skullet forstås og giver heller ikke grundlag for at antage, at overenskomtparterne har haft en fælles forståelse af bestemmelsen (og endnu mindre grundlag for at fastslå nogen kutyme). Det bemærkes herved, at såvel Kvindeligt Arbejderforbunds brev af 19. oktober 1990 som det af Dansk Funktionærforbund underskrevne protokollat af 17. ju-

ni 2002 angår afgørelse af konkrete sager, selv om formuleringen synes at have fået en vis generel karakter. Det bemærkes endvidere om de konkrete sager, parterne i øvrigt har omtalt, at dels er der tale om relativt få sager med forskelligt udfald, dels er oplysningerne om de konkrete forhold i sagerne for sparsomme til, at der kan udledes praksis eller fælles forståelse heraf.

Det må herefter konkluderes, at bestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 8, i overensstemmelse med den mest naturlige læsning af bestemmelsen må forstås således, at ret til godtgørelse for transporttid og transportudgifter foreligger i tilfælde, hvor virksomheden efter ansættelsesforholdets etablering af en medarbejder kræver, at medarbejderen udfører arbejde på flere arbejdspladser i forlængelse af hinanden og i forbindelse hermed transporter sig mellem disse. Tilfælde, hvor en medarbejder har udtrykt ønske om flere timer (eller flere arbejdspladser), og hvor virksomheden tilbyder medarbejderen flere timer, jf. herved virksomhedens forpligtelse efter overenskomstens § 2, stk. 2, udløser således ikke ret til godtgørelse af transporttid og transportudgifter, selv om disse yderligere timer skal udføres på en anden arbejdsplads i forlængelse af den første arbejdsplads. Tilsvarende gælder i tilfælde, hvor virksomheden af egen drift tilbyder en medarbejder yderligere timer. Det forudsættes herved, at medarbejderen i alle tilfælde er frit stillet med hensyn til, om han/hun vil tage imod tilbuddet om flere timer.”

I faglig voldgiftskendelse af 1. juli 2013 i en sag mellem 3F og DI, FV 2012.0132, om den tid, Dan Ren Service A/S' servicemedarbejdere anvender til transport mellem flere arbejdspladser, er omfattet af den ”normale effektive, ugentlige arbejdstid”, jf. Serviceoverenskomst 2010-2012 § 1, stk. 2, med den virkning, at der skal betales overarbejdstillæg efter overenskomstens § 9, stk. 1 og 3, hvis transporttiden sammenlagt med den tid, hvor medarbejderne udfører rengøringsarbejde mv., overstiger 37 timer pr. uge, udtaler opmanden (højesteretsdommer Thomas Rørdam):

”Der er under sagen enighed om, at Dan Ren Service A/S ”kræver transport mellem flere arbejdspladser”, jf. overenskomstens § 7, stk. 8, når en servicemedarbejder udfører rengøringsarbejde på flere forskellige arbejdspladser.

Twisten under sagen angår, om den tid, servicemedarbejderne anvender til transport mellem flere arbejdspladser, som anført af klager er omfattet af den ”normale effektive, ugentlige arbejdstid”, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, med den virkning, at der skal betales overarbejdstillæg efter § 9, stk. 1 og 3, hvis transporttiden sammenlagt med den tid, hvor medarbejderen udfører rengøringsarbejde mv., overstiger 37 timer pr. uge, eller om transporttiden som anført af indklagede ikke er arbejdstid, men transporttid, der vederlægges efter de særlige regler i overenskomstens § 4 og § 7, stk. 8, som udtømmende gør op med, hvad der skal betales for transporttid.

Efter den almindelige arbejds- og ansættelsesret er arbejdstid den tid, hvor en medarbejder er i tjeneste, og beordrede funktioner vil normalt indgå i arbejdstiden, jf. f.eks. Ole Hasselbalck: Den danske arbejdsret, bind II ansættelsesretten, s. 1527, 1662 f og 1673 f. Heraf

følger, at rejsetid til og fra arbejdet og pauser normalt ikke indgår i arbejdstiden, mens rejsetid ved beordret transport mellem forskellige arbejdspladser indgår.

Opmanden finder, at udgangspunktet i overensstemmelse med disse retningslinjer er, at der er tale om arbejdstid for medarbejderen, når en virksomhed i medfør af overenskomstens § 7, stk. 8, kræver transport mellem flere arbejdspladser med den virkning, at medarbejderen har krav på overtidsbetaling, hvis transporttiden sammenlagt med den tid, hvor medarbejderen udfører rengøringsarbejde mv., overstiger 37 timer pr. uge. Det forhold, at overenskomstens § 7, stk. 8, udtrykkeligt bestemmer, at der kan kræves godtgørelse for trantid og transportomkostninger, kan ikke føre til, at transporttiden efter overenskomsten ikke anses for arbejdstid efter overenskomstens § 1, stk. 2, og § 9, stk. 1 og 3, da § 7, stk. 8, efter en naturlig læsemåde må forstås således, at den angiver, i hvilke tilfælde og med hvilke beløb, transporttid og transportudgifter vederlægges, mens bestemmelsen ikke kan antages at fastslå, at transporttid, som skal vederlægges, ikke indgår i arbejdstiden og ikke udløser krav på overtidsbetaling efter reglerne i § 9, § 9, stk. 1 og 3, indeholder da heller ikke forbehold for transporttid efter § 7, stk. 8.

Da der heller ikke ved de afgivne forklaringer eller på andet grundlag er belæg for at fortolke overenskomsten således, at den omhandlede transporttid ikke er arbejdstid og ikke kan udløse overtidsbetaling, tager opmanden klagers påstand til følge.

THI BESTEMMES:

Dan Ren Service A/S skal anerkende, at der skal betales overtidstillæg efter Serviceoverenskomst 2010-2012 § 9, stk. 3, i situationer, hvor transporttid efter § 7, stk. 8, og anden arbejdstid overstiger 37 timer pr. uge.”

Faglig voldgiftskendelse af 7. februar 2014 i en sag mellem 3F og DI, FV2013.0139, angår, om det følger af § 7, stk. 8, 1. afsnit, i Serviceoverenskomsten, at en servicemedarbejder, som ved ansættelsesaftalen har indgået aftale om udførelse af rengøringsarbejde på flere arbejdssteder, har krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter ved transport mellem arbejdsstederne. I denne sag udtaler opmanden (højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen):

”I den sag, som blev afgjort ved opmandskendelse af 2. august 2004, var der ikke nedlagt påstand om anerkendelse af en bestemt forståelse af overenskomsten. Påstandene i sagen angik alene krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter støttet på serviceoverenskomstens § 7, stk. 8, som var fremsat i relation til to rengøringsassistenter, der under deres ansættelse havde udtrykt ønske om flere timer. De var herefter blevet tilbudt flere timer, som skulle udføres på en anden arbejdsplads med transport mellem arbejdspladserne, hvilket tilbud de havde taget imod.

Opmanden lagde ved sin fortolkning af § 7, stk. 8, afgørende vægt på bestemmelsens ordlyd, herunder at der skal foreligge en situation, hvor virksomheden ”kræver transport mel-

lem flere arbejdspladser”. Efter en analyse af ordlyden sammenholdt med, hvad der var gjort gældende af parterne, anførte opmanden herefter konkluderende, ”at bestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 8, i overensstemmelse med den mest naturlige læsning af bestemmelsen må forstås således, at ret til godtgørelse for transporttid og transportudgifter foreligger i tilfælde, hvor virksomheden efter ansættelsesforholdets etablering af en medarbejder kræver, at medarbejderen udfører arbejde på flere arbejdspladser i forlængelse af hinanden og i forbindelse hermed transporterer sig mellem disse. Tilfælde, hvor en medarbejder har udtrykt ønske om flere timer ... og hvor virksomheden tilbyder medarbejderen flere timer ... udløser således ikke ret til godtgørelse af transporttid og transportudgifter, selv om disse yderligere timer skal udføres på en anden arbejdsplads i forlængelse af den første arbejdsplads”.

Med de konkluderende bemærkninger tog opmanden stilling til tvisten i den konkrete sag, og det kan ikke heraf udledes, at det ikke skulle være muligt at anvende § 7, stk. 8, 1. afsnit, i en situation, hvor en virksomhed i forbindelse med indgåelsen af en ansættelsesaftale kræver af den ansatte, at denne lader sig transportere mellem flere arbejdspladser.

Såvel ordlyden af § 7, stk. 8, 1. afsnit, som reale grunde taler for, at en medarbejders krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter, alene afhænger af, om det er virksomheden, der kræver transport mellem flere arbejdspladser, og at det i den forbindelse ikke er afgørende, om virksomheden stiller dette krav efter ansættelsesforholdets etablering eller som betingelse for at ansætte medarbejderen. Det kan – som fastslået i opmandskendelsen af 2. august 2004 – ikke tillægges nogen betydning, at det også er i virksomhedens interesse, at en medarbejder udfører arbejde på mere end en arbejdsplads. Det afgørende er alene, om medarbejderen er frit stillet med hensyn til, om han /hun vil udføre arbejde på mere end et arbejdssted, og således også er berettiget til med sædvanligt opsigelsesvarsel at nedbringe antallet af arbejdssteder, hvis arbejdstageren ikke længere ønsker at lade sig transportere mellem arbejdsstederne uden at få godtgørelse for transporttid og transportudgifter. Foreligger der en situation som anført, hvor arbejdstageren er frit stillet med hensyn til, om arbejdstageren vil udføre arbejde på mere end et arbejdssted, har arbejdstageren ikke krav på godtgørelse efter § 7, stk. 8, hvorimod dette er tilfældet, hvis det er et af arbejdsgiveren krævet vilkår for ansættelsen, at arbejdstageren skal udføre arbejde på flere arbejdspladser, som forudsætter transport mellem disse.

Der gives som følge af det anførte klager medhold i den mest subsidiære del af påstand 1, således at DI Overenskomst II (SBA) skal tilpligtes at anerkende, at lønmodtagere, der ansættes på den mellem parterne gældende serviceoverenskomst, i medfør af dennes § 7, stk. 8, har krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter for transport mellem flere arbejdspladser, hvis det indgår i stillingsindholdet, at det daglige arbejde fra ansættelsesforholdets etablering skal udføres på flere arbejdspladser, som forudsætter transport mellem disse, og et sådant ansættelsesvilkår er en betingelse for, at lønmodtageren kan opnå ansættelse.

Om der kan gives klager medhold i påstand 2, afhænger herefter i første række af, hvorvidt det bevismæssigt kan lægges til grund, at ISS ved ansættelsen af A stillede som betingelse for, at hun kunne opnå ansættelse, at hun påtog sig at udføre arbejde såvel på arbejdsstedet i Bjerringbro som på arbejdsstedet i Langå. Ifølge den forklaring, som er afgivet af Contract Manager Kathe Lykke, var dette ikke tilfældet, hvilket støttes af den forklaring,

som er afgivet af Chef for Jura og HSE Mette Willemoe Wang, hvorefter det generelt er ISS's ansættelsespolitik at stille medarbejderne frit med hensyn til, om de ønsker mere end et arbejdssted. Imidlertid er ansættelsesbeviset på dette punkt uklart formuleret, ligesom As forklaring tyder på, at hun i forbindelse med ansættelsesaftalen misforstod ansættelsesbetingelserne. Dette spørgsmål kunne have været blevet belyst ved en yderligere vidneførelse, hvilket må anses for vanskeliggjort af den lange tid, som er forløbet siden ansættelsessamtalen, som fandt sted i 2008. Da dette må komme klager til skade, lægges det herefter bevismæssigt til grund, at det i forbindelse med ansættelsesaftalen blev klargjort over for A, at hun havde valgfrihed med hensyn til, om hun ville påtage sig mere end et arbejdssted, og at ISS således ikke over for A har stillet krav om, at hun lod sig transportere mellem flere arbejdspladser. Da betingelserne efter § 7, stk. 8, 1. afsnit, for at få godtgørelse for transporttid og transportudgifter herefter ikke kan anses for opfyldt, frifindes ISS for klagers påstand 2.”

4. Spørgsmålet om løn for den omtvistede tid i forbindelse med ansættelse til rengøringsarbejde under anvendelse af teambil

4.1. Det er uomtvistet, at Randi Christensen og Vita Christensen har været ansat som serviceassistenter i ISS til udførelse af rengøringsarbejde fra en såkaldt teambil bemannet med to medarbejdere. Opgaven bestod i under anvendelse af teambilen efter en af ISS lagt plan hver dag at køre ud til 7 – 8 mindre kunder og udføre nærmere fastlagt rengøring.

Randi Christensen arbejdede på teambil i perioden 11. maj 2009 – 7. marts 2011, Vita Christensen i perioden 8. marts 2010 – 4. oktober 2010. Indtil 7. marts 2010 var Randi Christensen på hold med Eduard Johansen. Fra den 8. marts 2010, hvor Eduard Johansen blev forfremmet til serviceleder, og til den 4. oktober 2010 var Randi Christensen og Vita Christensen på hold sammen. Fra den 11. oktober 2010 til den 7. marts 2011 udgjorde Randi Christensen og Tim Nielsen et teambil-hold. Tim Nielsens forhold er ikke omfattet af sagen for voldgiftsretten.

4.2. En teambil blev typisk brugt af et hold om morgenen og et andet hold om aftenen. Når den ikke var i brug, havde den en fast standplads, hvor til- og afrigning fandt sted. Den teambil, som sagen angår, havde i perioden 11. maj 2009 – oktober 2010 fast standplads hos ISS-medarbejder Eduard Johansen i Toftlund, derefter fik den fast standplads hos ISS-medarbejder Tina Hansen i Bevtofte.

4.3. Teambil-medarbejderne har fået løn fra det tidspunkt, hvor de ankom til første kunde, og til det tidspunkt, hvor de forlod sidste kunde på turen.

Både Randi Christensen og Vita Christensen blev ansat af Lili Riggelsen. Disse tre har samstemmende forklaret, at medarbejderen inden ansættelsen af lederen fik forklaret, at der blev betalt fra ankomst hos første kunde til afgang fra sidste, at der ikke blev betalt for tiden, inden de kom ud til første kunde, og tiden, efter de var færdige hos sidste kunde, og at de begge med kendskab til vilkårene sagde ja til arbejdet.

Indtil 1. marts 2010, hvor bilen stod i Toftlund, var første kunde i Rødekro og sidste kunde i Vojens. I perioden derefter og indtil oktober 2010 var udgangspunktet for bilen fortsat Toftlund, men første kunde var nu i Renbæk, sidste kunde i Haderslev. Fra oktober 2010 var udgangspunkt for bilen Bevtofte, første og sidste kunde fortsat i henholdsvis Renbæk og Haderslev.

4.4. Det er uomtvistet, at teambilen var nødvendig for udførelsen af rengøringsarbejdet ude hos kunderne – teambilen kan efter opmandens opfattelse anses for teambil-rengøringsholdets mobile rengøringsvogn. Det er også uomtvistet, at holdet skulle hente bilen på dens standplads og efter turen rundt til kunderne køre den tilbage til standpladsen.

4.5. Lili Riggelsen, Eduard Johansen og Tina Andresen har samstemmende forklaret, at teambilen på standpladsen før udkørsel til kunderne skulle rigges med vand, mopper, klude m.v. og efter hjemkomst skulle afrigges. Eduard Johansen har forklaret, at i den tid, hvor han var med på teambilen, stod han for af- og tilrigning, det tog et kvarters tid om dagen, mopper mv. var i en container – når Randi Christensen mødte i hans indkørsel, kørte de. Det lægges i øvrigt til grund, at det påhvilede holdet at sørge for af- og tilrigning, og at Randi Christensen og Vita Christensen, mens de var sammen, i fællesskab har sørget for til- og afrigning – Eduard Johansen har forklaret, at de gjorde det sammen, og at det tog omkring 5 minutter pr. gang. Tina Andresen har forklaret, at hun har set begge i sin indkørsel, da bilen stod hos hende.

4.6. Opmandens bedømmelse

Teambilen var nødvendig for rengøringsholdets rengøring ude hos kunderne, og det har påhvilet holdet som led i ansættelsen ikke bare at hente bilen og stille den tilbage på standpladsen, men

også at sørge for, at den der hver dag blev til- og afrigget. Kørsel med teambilen fra standpladsen til første kunde og fra sidste kunde til standpladsen må anses for en obligatorisk og uadskillelig del af ansættelsen af Randi Christensen og Vita Christensen til udførelse af rengøringsarbejdet fra teambilen ude hos kunderne – der foreligger kørsel, som ISS forlanger udført i forbindelse med ansættelse til arbejde på flere arbejdssteder.

Til- og afrigning må anses for arbejde, som skal aflønnes efter overenskomsten. Transporttiden fra standpladsen til første kunde og fra sidste kunde til standpladsen skal, da bilens medtagelse og aflevering er nødvendig for arbejdets udførelse i overensstemmelse med det, der er anført foran under 3 om overenskomstgrundlaget, aflønnes efter overenskomstens § 7, stk. 8, uanset hvad der individuelt er aftalt, og det gælder i forhold til begge medlemmer af holdet knyttet til en teambil, når de som Randi Christensen og Vita Christensen må anses for ansat til hver dag at møde og aftræde på bilens standplads og hver dag i eget transportmiddel er mødt på bilens standplads. Der foreligger ikke oplysninger, hvorefter det skulle kunne give mening, at en af dem møder ude ved første kunde og fratræder ude ved sidste kunde.

5. Spørgsmålet om skurpenge

5.1. Det er 3F's opfattelse, at medarbejderne ikke har fået stillet spiseplads til rådighed og derfor har krav på skurpenge i medfør af overenskomstens § 7, stk. 6 – teambilen var ikke indrettet med spiseplads eller mulighed for kølig opbevaring af madvarer, og medarbejderne havde ikke fået at vide, at de kunne benytte spisefaciliteterne hos kunderne, ligesom det ikke løser problemet med kølig opbevaring af maden.

5.2. Efter bevisførelsen, herunder den fremlagte samarbejdsaftale mellem ISS og Skjern Bremser A/S, Christiansfeld, og de forklaringer, der er afgivet af Per Dissing og Mette Willemoe Wang, lægges det til grund, at ISS med samtlige kunder havde aftalt, at kunden sørgede for ”velfærdsfaciliteter for de hos Kunden beskæftigede ISS-medarbejdere i henhold til de til enhver tid gældende regler herom”. Efter bevisførelsen lægges det endvidere til grund, at ISS-medarbejderne, der typisk gjorde rent uden for kundernes normale arbejdstid, som forklaret af Lili Riggelsen og Eduard Johansen hos alle kunder kunne benytte toilet- og spisefaciliteter og også tage en kop kaffe.

5.3. Opmandens bedømmelse

Henset til det oplyste om de faktiske forhold hos kunderne og rengøringstidspunkt i forhold til sædvanlig arbejdstid hos kunderne og henset til, at Randi Christensen har forklaret, at hun sammen med Eduard Johansen (da hun, mens han stadig var servicemedarbejder, kørte sammen med ham) en enkelt gang spiste i en kantine hos en kunde (Arkil i Vojens), men ikke brød sig om det, og at Vita Christensen har forklaret, at hun havde spurgt Randi Christensen og af denne fået at vide, at der var mulighed for at spise hos kunderne, lægges det – uanset de modstridende forklaringer der er afgivet om, hvorvidt Lili Riggelsen ved ansættelsen orienterede Randi Christensen og Vita Christensen om, at de kunne spise hos kunderne, i bilen, ved en pølsevogn eller på et cafeteria – til grund, at medarbejderne må have været på det rene med, at de kunne benytte spise-faciliteterne hos kunderne. Randi Christensen og Vita Christensen har derfor ikke haft krav på skurtillæg.

6. Efterbetalingskravet

6.1. Der er for voldgiftsretten alene rejst krav om efterbetaling vedrørende Randi Christensen og Vita Christensen. 3F har opgjort kravene således:

Randi Christensen:

15/5-2009 til 14/12-2009:

Manglende kørsel og skurpenge	kr.	18.276,52
Manglende overtidsbetaling	kr.	1.129,07
Patruljetjeneste	kr.	426,90

15/12-2009 til 14/12-2010:

Manglende kørsel og skurpenge	kr.	37.250,76
Manglende overtidsbetaling	kr.	2.386,92
Patruljetjeneste	kr.	855,33

15/12-2010 til 14/5-2011:

Manglende kørsel og skurpenge	kr.	12.307,98
-------------------------------	-----	-----------

Manglende overtidbetaling	kr.	1.359,59
Patruljetjeneste	kr.	514,91
Samlet krav i alt	kr.	74.507,98

Vita Christensen

Manglende kørsel og skurpenge		
15/3-2010 til 14/10-2010	kr.	18.124,21
Manglende patruljekørsel	kr.	425,23
Manglende overtidbetaling	kr.	2.610,42
Samlet krav i alt	kr.	21.159,86

6.2. Det fremgår af det, der er anført foran under 4, at der er krav på betaling af løn for den tid, der er gået med til- og afrigning af teambilen og kørsel fra dennes standplads til første kunde og fra sidste kunde til standpladsen. Det fremgår af det, der er anført foran under 5, at der ikke kan kræves skurtillæg

6.3. 3F har fremlagt lønsedler for begge medarbejdere dækkende deres respektive perioder med arbejde på teambilen. Af hver månedslønseddel fremgår bl.a. det præsterede antal timer. 3F har endvidere for hver lønperiode for hver medarbejder fremlagt efterregning vedrørende tillæg for patruljetjeneste med angivelse af det antal timer, der måned for måned menes at være brugt før ankomst hos første kunde og efter afgang fra sidste kunde.

På denne baggrund og i overensstemmelse med, hvad der er forklaret af Randi Christensen, Vita Christensen og Anette Kiel, lægges det til grund, at der til begge er sket aflønning for 35 – 36 timer om ugen.

6.4. Det følger af det, der er anført foran under 4, at der skal ske efterbetaling for køretiden fra bilens standplads til første kunde og fra sidste kunde til standpladsen, og at der skal ske efterbetaling for af- og tilrigning fra den 8. marts 2010.

6.5. DI mener, at transporttiden er sat for højt i 3F's opgørelse af kravet. DI har fremlagt udtræk fra Krak Ruteplan, hvoraf fremgår, at i perioden frem til 1. marts 2010, hvor bilens standplads var i Toftlund, første kunde i Rødebro, sidste kunde i Vojens, var den samlede køretid ud til første kunde (24,3 km) og tilbage fra sidste kunde (17,9 km) 39 minutter, at i perioden 1. marts – 1. oktober 2010, hvor bilens standplads fortsat var i Toftlund, og første kunde i Renbæk, sidste kunde i Haderslev, var den samlede køretid ud til første kunde (13,2 km) og hjem fra sidste (31,9 km) 42 minutter, og at i perioden fra 1. oktober 2010, hvor bilens standplads var i Bevtofte, første kunde i Renbæk, sidste kunde i Haderslev, var den samlede køretid ud til første kunde (22,7 km) og hjem fra sidste kunde (27,5 km) 46 minutter. Lili Riggelsen og Tina Andresen har forklaret, at tiderne passer så nogenlunde. På den baggrund har DI beregnet køretiden for hele perioden for Randi Christensen til omkring 450 timer og for Vita Christensen til omkring 125 timer.

6.6. 3F opererer med samlede timetal, der er omkring en tredjedel større end DI's tal. 3F har herom anført, at de er gået ud fra, hvor lang tid det tager i praksis, og hertil kommer, at der skal lægges 10 – 15 minutter til pr. dag til tilrigning og afrigning af teambilen.

6.7. Om aflønningen ved ansættelse til temabil-arbejde har Mette Willemoe Wang forklaret, at der betales en høj præstationsløn for kørsel mellem kunder – personalepolitisk har ønsket været at give det samme for kørslen mellem kunderne, som for arbejdet hos kunderne, og samtidig var der et ønske om at undgå administrativt besvær.

6.8. Om timebetalingen for de ekstra timer efter overenskomstens § 7, stk. 8, har DI – uden præjudice for andre sager – erklæret sig indforstået med, at der skal betales patruljetillæg.

6.9. Der indgår i 3F's opgørelse betaling for timer, som ifølge 3F overskrider månedsnormen, og derfor efter 3F's opfattelse skal betales med overarbejdstillæg. Både Randi Christensen og Vita Christensen var ansat som fuldtidsbeskæftigede, jf. overenskomstens § 2, stk. 1 (begge med ugentlige timetal på lige godt 30 i deres ansættelsesbeviser). 3F har beregnet antal overarbejds-

timer ud fra de foreliggende månedslønsedler og oplysningerne om det yderligere tidsforbrug ved at rigge bilen til og af og ved kørsel til første kunde og kørsel fra sidste kunde. DI mener imidlertid, at de ekstra timer kan rummes inden for en ugentlig arbejdstid på 37 timer og har fremlagt et bilag med beregninger til illustration heraf, og hvorefter der højst skulle kunne være 51,81 timer, som kan udløse overarbejdstillæg.

6.10. DI har fremlagt et bilag, hvori Randi Christensens krav for perioden 11. maj 2009 – 7. marts 2011 (ud fra perioderne 11.5.2009-1.3.2010, 1.3.2010-1.10.2010, 1.10.2010-7.6.2011) er beregnet således:

Grundlønsats: 15.167 kr. + 8.953 kr. + 19.011 kr., i alt 43.131 kr.,

Patruljetillæg: 468 kr. + 274 kr. + 569 kr. i alt 1.311 kr.

Skurtillæg: 10.697 kr.

Vita Christensens krav for perioden 1. marts 2010 – 1. oktober 2010 er beregnet således:

Grundlønsats: 12.062 kr.

Patruljetillæg: 368 kr.

Skurtillæg: 2.778 kr.

6.11. Opmandens bedømmelse

Der er ikke som sagen er oplyst mulighed for nøjagtigt at foretage en opgørelse af, hvad der skulle have været betalt.

3F's beregning vedrørende Randi Christensen ender med et beløb på 74.508 kr. Heri indgår skurtillæg, som DI ud fra sit lavere timetal har beregnet til 10.697 kr. DI har opgjort lønnen for kørselstiden til 44.442 kr. Der skal imidlertid også tages hensyn til tiden brugt til til- og afriktion i perioden efter den 7. marts 2010, ligesom det er sandsynliggjort, at der har været et vist overarbejde. Efter en samlet bedømmelse findes efterbetalingskravet vedrørende Randi Christensen samlet at kunne ansættes til 55.000 kr.

3F's beregning vedrørende Vita Christensen ender med et beløb på 21.160 kr. Heri indgår skurtillæg, som DI ud fra sit lavere timetal har beregnet til 2.788 kr. DI har opgjort lønnen for kørselstiden til 12.430 kr. Der skal imidlertid også tages hensyn til tiden brugt til til- og afriktion af teambilen, ligesom det er sandsynliggjort, at der har været et vist overarbejde. Efter en samlet

bedømmelse findes efterbetalingskravet vedrørende Vita Christensen samlet at kunne ansættes til 15.000 kr.

Der gives således 3F medhold i et samlet beløb på 70.000 kr.

Hvad rentekravet angår, skal der svares procesrente fra kravets fremsættelse for den faglige voldgiftsret ved klageskrift af 11. oktober 2013.

Thi bestemmes:

ISS Facility Services A/S skal til Fagligt Fælles Forbund betale 70.000 kr. med procesrente fra den 11. oktober 2013.

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

Børge Dahl