

Kendelse
af 7. februar 2014
i
faglig voldgift
FV 2013.0139:

Serviceforbundet, Landssammenslutningen for Rengøring og Service

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

for

A

(advokat Nicolai Westergaard)

mod

DI Overenskomst II v/DI

for

ISS Facility Services A/S

(advokat Lene Horn)

Twisten i sagen 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.

Påstande

Klageren har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, DI Overenskomst II (SBA), skal 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, principalt hvis det indgår i stillingsindholdet, at det daglige arbejde fra ansættelsesforholdets etablering skal udføres på flere arbejdspladser, som forudsætter transport mellem disse, subsidiært kun hvis et sådant ansættelsesvilkår er aftalt også i arbejdsgiverens interesse, og mest subsidiært kun hvis et sådant ansættelsesvilkår er en betingelse for, at lønmodtageren kan opnå ansættelse.
2. Indklagede, ISS Facility Services A/S, skal til A betale 32.944,93 kr. i godtgørelse for transporttid og transportudgifter for transport mellem flere arbejdspladser under hendes ansættelse hos virksomheden, subsidiært et mindre beløb, med tillæg af renter af beløbet fra den 4. februar 2013.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Den mundtlige forhandling fandt sted den 21. januar 2014 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring A, forhandlingssekretær Henriette Olofsen, Contract Manager Kathe Lykke, chef for Jura og HSE Mette Willemoe Wang, lønningschef Peter K. Falk, fagleder i DI Ulrik Dam og advokat i DI Henrik Uldal, hvorpå sagen blev procederet.

Der kunne under voteringen ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, der fremkom med en nærmere begrundet tilkendegivelse.

Serviceforbundet og 3F har anmodet om at få en skriftlig kendelse i sagen.

Baggrunden for sagen

A. Overenskomstgrundlaget

I Serviceoverenskomsten for 2012-2014 hedder det bl.a.:

”§ 2 Fuldtids-, deltids- og korttidsbeskæftigelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltids- og korttidsbeskæftigelse, idet det dog bør tilstræbes, at den ugentlige arbejdstid mindst er 20 timer.

Såfremt deltidsansatte medarbejdere fremsætter ønske om udvidelse af arbejdstiden, skal arbejdsgiveren søge at imødekomme dette i forbindelse med naturlig afgang, kontraktudvidelser og lignende.

Den ugentlige arbejdstid skal mindst andrage 15 timer.

....

§ 7. Særlige tillæg

....

Stk. 8

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

....”

Det citerede uddrag af § 7, stk. 8, har stået i Serviceoverenskomsten med samme ordlyd i hvert fald siden 1979. Lønmodtagersiden fremsatte under overenskomstforhandlingerne i 2000 ønske om, at ordlyden ”Når virksomheden kræver transport” blev ændret til ”Når der er transport”, men kom ikke igennem med sit ønske herom.

Der har tidligere været en faglig voldgift mellem Kvindeligt Arbejderforbund og Servicebranchens Arbejdsgiverforening om, hvordan bestemmelsen skal forstås, jf. opmandskendelse af 2. august 2004, som angik en tvist om, hvorvidt to rengøringsassistenter havde krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter i en situation, hvor de pågældende efter ansættelsen blev tilbudt at udføre arbejde på nogle yderligere arbejdssteder. Opmanden – højesteretsdommer Poul Søgaard – frifandt arbejdsgiveren (ARKO rengøringsselskab A/S) for lønmodtagernes krav med bl.a. følgende begrundelse:

“Fortolkningen [af § 7, stk. 8, første del] 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 medarbejdernes 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.

....

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 overenskomstparterne 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. juni 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 en 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 transporterer 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.

Det må lægges til grund, at både A og B havde udtrykt ønske om flere timer, og at ARKO tilbød dem flere timer, som skulle udføres på en anden arbejdsplads, i flere tilfælde i forlængelse af den første arbejdsplads, og med transport mellem arbejdspladserne. Da det imidlertid også må lægges til grund, at ARKO ikke har krævet, at de påtog sig de tilbudte yderligere timer, og at de to medarbejdere var frit stillet til at afslå til-

buddene, har de efter den anførte fortolkning af overenskomstens § 7, stk. 8, ikke krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter.”

B. Den konkrete sag

A, som var bosiddende i Viborg, blev ansat hos ISS pr. 28. februar 2008 som servicemedarbejder til udførelse af arbejde hos kunden Grundfos A/S på to forskellige arbejdssteder. Det ene arbejdssted var beliggende på adressen Randersvej 22, Langå, og indebar udførelse af arbejde i 26,25 timer pr. uge. Det andet arbejdssted var beliggende på adressen Poul Due Jensens Vej 7, Bjerringbro, og indebar udførelse af arbejde i 7,50 timer pr. uge. Ultimo 2009 ophørte hendes arbejde på arbejdspladsen i Langå, og hun har herefter kun haft arbejde i Bjerringbro, men med et ugentligt timetal på 33,45.

Fagretlig behandling af As krav på betaling af godtgørelse for transporttid og transportgodtgørelse for perioden, hvor hun havde to arbejdssteder, blev indledt den 4. februar 2013, hvor der blev afholdt et møde mellem virksomheden og 3F vedrørende kravet, uden at enighed kunne opnås. Mæglingmøde i sagen blev afholdt den 4. juni 2013, og 3F har herefter ved brev af 13. juni 2013 til DI begæret sagen videreført ved faglig voldgift.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun i 2008 hørte om et ledigt job hos ISS gennem en polsk veninde. Hun talte selv kun polsk, og veninden fungerede derfor som tolk for hende under ansættelsessamtalen, som foregik på engelsk. Hun fik at vide, at arbejdet bestod i rengøring af kontorer, toiletter, kantine mv., og at det skulle foregå to steder, uden at hun fik nogen valgmuligheder. Hun sagde ja tak til jobbet og var tilfreds med, hvad hun fik tilbudt. Hun har ikke sagt, at hun ønskede flest mulige timer eller flere timer, end det tilbudte job indebar. Spørgsmålet om godtgørelse for transporttid og transportudgifter blev ikke nævnt under samtalen. Hun fik at vide, at det var nødvendigt at have en bil for at kunne bestride jobbet, og hun tog derfor straks til Polen for at købe en bil. Hun startede på jobbet nogle dage efter jobsamtalen. Hun har ikke indberettet kørslen mellem arbejdspladserne til SKAT. Hun har på et tidspunkt bedt om flere timer, men husker ikke hvornår.

Forhandlingssekretær Henriette Olofsen har forklaret bl.a., at hun har Serviceoverenskomsten som sit område, og at hun har været med til overenskomstforhandlingerne siden 1997/1998. Forbundene har forstået § 7, stk. 8, på den måde, at der skal betales godtgørelse for transporttid og transportudgifter, hvis det allerede ved ansættelsen står klart, at der skal køres mellem to eller flere arbejdspladser. Fremgår der to arbejdssteder af ansættelsesbeviset, så skal der også betales godtgørelse. De lønsedler, som hun har set, har været i overensstemmelse hermed. Hun har ikke forud for denne sag oplevet, at en arbejdsgiver har nægtet at betale godtgørelse i en sådan situation. Der er efterfølgende kommet en sag til, som nu er på vej til faglig voldgift.

Hovedkontoret fik først kendskab til den foreliggende sag i begyndelsen af februar 2013. Hun har set en lønseddel for A fra slutningen af 2008, hvorefter fremgik, at A har fået kørselsgodtgørelse for 231 enheder, hvilket er ret meget. A må derfor have fået kørselsgodtgørelse i 2008. A havde allerede i 2009 henvendt sig i sin lokalafdeling og klaget over, at hun ikke længere fik kørselsgodtgørelse. Den medarbejder, som havde hendes sag, blev imidlertid langtidssygemeldt og senere afskediget, og også den medarbejder hos ISS, som havde med sagen at gøre, forsvandt ud af billedet. Der skete derfor ikke noget i sagen, førend A henvendte sig på ny i starten af 2013 for at høre, hvad der skete i hendes sag.

Contract Manager Kathe Lykke har forklaret bl.a., at de har 30-33 serviceassistenter til at gøre rent hos Grundfos, som er en stor arbejdsplads for ISS. Det er hende, som har ansat A, som var blevet anbefalet af en veninde til A. Veninden var med til ansættelsessamtalen og fungerede som tolk for A. Hun er sikker på, at hun sagde til A, at hun p.t. havde to pladser ledige, og at A gennem veninden svarede, at hun var interesseret i begge pladser. Dette var ikke noget krav fra ISS's side, for hun kunne sagtens have fået en af de andre serviceassistenter til at tage nogle flere timer. A var imidlertid – som de fleste af deres ansatte fra Polen – interesseret i at få flest mulige timer. Hun har også efterfølgende gjort, hvad hun kunne, for at imødekomme As ønsker om at få flere timer. Hun har sagt til A, at det ville være optimalt, hvis hun rådede over en bil, men hun har ikke stillet noget krav herom. Der blev ikke under ansættelsessamtalen nævnt noget om godtgørelse for transporttid og transportudgifter, og at en så-

dan godtgørelse er blevet udbetalt til A i 2008 skyldes udelukkende, at der blev begået en fejl fra en medarbejder, som var under oplæring.

Chef for Jura og HSE Mette Willemoe Wang har forklaret bl.a., at hun blev ansat i 2005 i ISS, som har ca. 8.200 ansatte. Hun har arbejdet meget med Serviceoverenskomsten, også før sin ansættelse i ISS. Det er en betingelse for, at § 7, stk. 8, finder anvendelse, at ”virksomheden kræver transport”, men en virksomhed kan ikke kræve noget af en, som endnu ikke er ansat. Hun har derfor altid lagt til grund, at det er en betingelse for, at § 7, stk. 8, kan bringes i anvendelse, at der allerede er etableret et ansættelsesforhold. Det er også sådan, at ISS har forstået kendelsen fra 2004, hvilket bl.a. fremgår af ISS’s hjemmeside, hvor virksomheden har en portal med de relevante overenskomster i kommenteret form. Når ISS får en kunde, er der ofte kun én plads at besætte og som oftest med et timetal på under fuld tid. For at begunstige medarbejderne gør virksomheden, hvad den kan for at tilbyde flere timer. Det sker både ved ansættelsen og i det løbende ansættelsesforhold, men det er helt frivilligt, om en medarbejder vil have mere end et arbejdssted. Virksomheden har i nogle særlige tilfælde, hvor det er virksomheden, som har arrangeret transport mellem forskellige arbejdssteder i særlige ”teambiler”, tilbudt de ansatte bedre vilkår, end hvad der følger af § 7, stk. 8. Dette beror imidlertid ikke på, at virksomheden har anset sig forpligtet hertil, men skyldes alene administrative hensyn.

Lønningschef i Elite Miljø A/S Peter K. Falk har forklaret bl.a., at Elite Miljø har et par tusind ansatte. Rekruttering sker via mund til mund-metoden og via stillingsannoncer på ”jobnet”, hvor de enkelte arbejdssteder udbydes enkeltvis. Hvis en medarbejder gerne vil have flere timer, end hvad den enkelte plads er normeret til, gør virksomheden, hvad den kan for at finde en yderligere plads til den pågældende. Dette kan ske både ved ansættelsen og i det løbende ansættelsesforhold. Virksomheden kræver imidlertid ikke, at en medarbejder har flere arbejdssteder, og der betales ikke godtgørelse for transporttid og transportudgifter. Sådan godtgørelse betales kun, hvor virksomheden i forbindelse med midlertidige omplaceringer kræver af en medarbejder, at den pågældende påtager sig et yderligere arbejdssted. I visse tyndt befolkede områder med få mindre arbejdssteder, som ligger geografisk spredt, kan det af rekrutteringsmæssige grunde være nødvendigt at udbyde flere pladser som ét job. Virk-

somheden har i så fald valgt også at betale godtgørelse for transporttid og transportudgifter. Dette sker imidlertid alene for at gøre jobbet så attraktivt som muligt for at få jobbet besat, ikke fordi man føler sig retligt forpligtet hertil.

Fagleder i DI Ulrik Dam har forklaret bl.a., at han har en fortid i bl.a. HTS, SBA og ISS, inden han i 2006 blev fagleder i DI. Han har været med til at forhandle Serviceoverenskomsten i mange år. SBA gjorde under 2004-voldgiftssagen bl.a. gældende, at § 7, stk. 8, 1. og 2. led, alene finder anvendelse ved pligter, som arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten pålægger arbejdstageren efter ansættelsesforholdets etablering. Dette var nøje overvejet, og klager har hele tiden været bekendt med, at dette var arbejdsgiversidens opfattelse.

Lønmodtagersidens ønske under overenskomstforhandlingerne i 2000 om, at der skulle betales godtgørelse for transporttid og transportudgifter, ”når der var transport”, blev blankt afvist fra arbejdsgiverside, da noget sådant ville være økonomisk helt uoverskueligt.

Advokat i DI Henrik Uldal har afgivet forklaring om baggrunden for sag FV2012.0132, som blev afgjort ved opmandskendelse af 1. juli 2013. Der var under denne sag enighed om, at der forelå en af arbejdsgiveren krævet transport mellem flere arbejdspladser, og tvisten i sagen angik alene, om transporttid kunne give anledning til, at der skulle betales overarbejdstillæg efter overenskomstens § 9, stk. 1 og 3. Enigheden om, at der forelå en af arbejdsgiveren krævet transport, beroede alene på lokale forhandlinger, og DI havde ikke rådgivet arbejdsgiveren vedrørende dette spørgsmål.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for de nedlagte påstande gjort gældende, at det er tilstrækkeligt til, at § 7, stk. 8, 1. led, finder anvendelse, at det er et vilkår for ansættelsen, at arbejdet skal udføres på flere arbejdssteder, som nødvendiggør transport mellem arbejdsstederne. § 7, stk. 8, fremstår som en objektiv regel, og det er derfor uden betydning, hvad der er årsag til det pågældende vilkår for ansættelsen. Det er af samme grund også uden betydning, om et af arbejdsstederne ligger på vejen fra bopælen til et andet arbejdssted.

Subsidiært gøres gældende, at det er tilstrækkeligt til, at § 7, stk. 8, finder anvendelse, at vilkåret også er i arbejdsgiverens interesse, og mest subsidiært, at § 7, stk. 8, i hvert fald må finde anvendelse, hvis det er en betingelse for, at arbejdstageren kan få jobbet, at denne påtager sig flere arbejdssteder med heraf nødvendiggjort transport mellem arbejdsstederne.

Der er ikke med 2004-kendelsen taget stilling til tvisten i den foreliggende sag, da 2004-kendelsen alene angik en sag, hvor to rengøringsassistenter, som allerede var ansat, havde udtrykt ønske om flere timer, hvorefter arbejdsgiveren for at efterkomme dette ønske tilbød dem arbejde også på andre arbejdspladser. Kendelsen har således ikke taget stilling til det spørgsmål, som der er tvist om i den foreliggende sag, nemlig hvorvidt det er en betingelse for, at § 7, stk. 8, overhovedet kan bringes i anvendelse, at virksomhedens krav om transport først fremsættes efter ansættelsesaftalens indgåelse.

Klager har endvidere bestridt, at As krav på efterbetaling skulle være bortfaldet på grund af passivitet.

Indklagede har anført, at der skal ske frifindelse allerede som følge af, at det ved den faglige voldgiftskendelse fra 2004 er fastslået, at godtgørelse for transporttid og transportudgifter kun kan komme på tale, såfremt virksomheden efter ansættelsesforholdets etablering kræver transport mellem flere arbejdspladser. Dette blev fra arbejdsgiverside gjort gældende som et anbringende under sagen, og formuleringen ”hvor virksomheden efter ansættelsesforholdets etablering af en medarbejder kræver, at medarbejderen udfører arbejde på flere arbejdspladser . . .” genfindes i opmandens præmisser, hvilket må tages som udtryk for, at det alene er i denne situation, at der kan kræves godtgørelse for transporttid og transportudgifter efter § 7, stk. 8. Samme resultat må følge af bestemmelsens ordlyd, da arbejdsgiveren ingen ledelsesret har over for en, som endnu ikke er ansat, og derfor heller ikke kan stille krav om transport mellem flere arbejdspladser, så længe ansættelsesforholdet endnu ikke er etableret.

Indklagede har endvidere anført, at det ikke var noget vilkår ved ansættelsen, at A skulle udføre sit daglige arbejde på to arbejdspladser med transport imellem. Hun ønskede imidlertid så mange timer som muligt og ville derfor gerne have de to pladser, selv om hun kunne have

nøjedes med at vælge den ene. Der har derfor under ingen omstændigheder været tale om en situation, hvor virksomheden i forhold til hende har krævet transport mellem flere arbejdspladser. Dertil kommer, at hun slet ikke er blevet påført nogen ”mertransport”, da det ene arbejdssted lå på vejen mellem hendes bopæl og det andet arbejdssted. Der skal derfor under alle omstændigheder ske frifindelse.

Måtte voldgiftsretten nå til, at der skal ske honorering efter § 7, stk. 8, 1. og 2. afsnit, hvis det er et vilkår ved ansættelsen, at det daglige arbejde udføres på flere arbejdspladser, som forudsætter transport mellem disse, gøres det gældende, at der har været en sådan fortolkningstvivel om anvendelsen af § 7, stk. 8, 1. og 2. led, at en sådan afgørelse kun skal have virkning fremadrettet fra tidspunktet for afsigelse af kendelsen.

Indklagede har endelig gjort gældende, at der i den konkrete sag er udvist rettighedsfortabende passivitet.

Opmandens begrundelse og konklusion

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 mellem 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 medarbej-

deren 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 vidneførsel, 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.

Herefter bestemmes:

Indklagede, DI Overenskomst II (SBA), skal 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.

Indklagede, ISS Facility Services A/S, frifindes i forhold til den nedlagte betalingspåstand.

Hver af parterne bærer egne omkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

Lene Pagter Kristensen