

**Kendelse afsagt den 2. juli 2018
i faglig voldgiftssag FV 2016.0167**

Dansk EI-Forbund
(advokat Cecilia Ricard)

mod

DI Overenskomst II

for

Lindpro A/S
(advokat Anders Fugmann)

1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande

Sagen angår betaling af arbejdstid, særlig betaling for køretid for servicemontører under elektrikeroverenskomsten i forbindelse med deltagelse i kurser.

Klager har nedlagt følgende påstand:

Lindpro A/S tilpligtes at anerkende, at kurset vedrørende kundeservice og mersalg, som A deltog i 2. februar 2016 i Aarhus, skulle aflønnes som ved almindeligt arbejde herunder for rejsetiden i henhold til elektrikeroverenskomsten § 14.

Indklagede har nedlagt følgende påstand:

Principal: Frifindelse.

Subsidiært: Frifindelse mod betaling af sædvanlig tidløn for den faktisk medgåede tid til selve kursusdeltagelsen, men eksklusiv transporttiden.

2. Sagens behandling

Til behandling af sagen er der etableret en faglig voldgiftsret med forbundssekretærene Christian Rosenkvist Elgaard og Ole Tue Hansen som medlemmer udpeget af Dansk El-Forbund og med direktør Thorkild Bang og chefkonsulent Michael Nordahl Heyde som medlemmer udpeget af DI og med undertegnede højesteretsdommer Jon Stokholm som formand og opmand.

Sagen er forhandlet den 7. juni 2018. Der blev afgivet forklaring af forbundssekretær B, næstformand C, fællestillidsmand D, tidligere tillidsrepræsentant A, montør E, HR-direktør F, afdelingschef G, konsulent H og sektionschef I.

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. Den konkrete sag

Lindpro A/S har ikke tiltrådt elektrikeroverenskomsten, men overenskomsten er mellem DI Overenskomst II og Dansk El-Forbund aftalt til at have status som organisationsoverenskomst for Lindpro A/S med den DI II og Dansk El-Forbund som parter.

Lindpro A/S er en specialiseret virksomhed, der leverer skræddersyede løsninger inden for tekniske elinstallationer, intelligente bygningsinstallationer, energi optimering, og sikkerhedsløsninger til professionelle kunder.

Virksomheden har 850 medarbejdere fordelt på afdelinger i Danmark.

Sagen drejer sig om betaling til tillidsrepræsentant A ved et kursus, som virksomheden afholdt den 2. februar 2016 for servicemontørerne. Kurset forløb over to dage og byggede på AMU-målene til kurset ”kundeservice i el-branchen”, og det blev afviklet sammen med CPH West. Kurset havde til formål at kompetenceudvikle medarbejderne inden for service og rådgivning af virksomhedens professionelle kunder samt videndeling mellem medarbejderne på tværs af de forskellige afdelinger i Danmark. Der var blandt andet fokus på, hvordan montørerne i en teknik- og videnvirksomhed som Lindpro A/S skulle differentiere rådgivningen i forhold til den enkelte kunde, samt hvordan montørerne skulle håndtere kunderne i forskellige situationer, herunder f.eks. i tilfælde af reklamationer. Kurset var holdt internt i virksomheden med eksterne undervisere. Kun Lindpro A/S’ ansatte deltog i kurset. Lindpro A/S havde valgt, at Aalborg afdelingen ikke skulle lukkes, men at Aalborg afdelingens montører i mindre grupper skulle deltage i kurset uden for Aalborg. Kurserne blev afholdt i Aarhus, Odense, Glostrup, Esbjerg og Vejle.

Kurset var arrangeret af Ladegaard Partnere med følgende program:

”Serviceuddannelse i Lindpro foråret 2016

Dag 1

07.00 - 07.30	Morgenmad og kaffe
07.30 – 08.20	Velkomst, præsentation og forventninger til kurset. Forventninger skrives ned og anvendes senere. Kort pause
08.30 – 09.20	Rådgivning og service. Hvad er god service og god rådgivning i Lindpro? Hvad forventer kunderne?

	Hvad er vores holdninger til god service – individuelt og som et team.
	Kort pause
09.30 – 10.30	Eksempler på god service. Arbejde med kundesituationer og cases Quick-hitters 1
	Kort pause
10.45 – 11.45	DiSC – kundetyper
	Frokost
12.30 – 13.15	Forstå dig selv Lær at læse andre Kommunikation og kommunikationsstrategier til kunder
	Kort pause
13.30 – 14.15	Prissætning – sådan gør vi ude ved kunderne
	Kort pause
14.20 – 15.00	Afslutning. Alle deltagere får stillet en konkret opgave, som de skal udføre inden dag 2.

Dag 2

07.00 – 07.30	Morgenmad og kaffe
07.30 – 08.30	Hvorfor skal kunde vælge Lindpro og ikke en af jeres konkurrenter? Kerneprodukt vs. Periferiprodukt Hvad gør Lindpro for kunderne? Hvor gør vi noget særligt for kunderne? Hvad gør du særligt for kunderne?
	Kort pause
08.40 – 09.30	Fakta – Fordele – Udbytte Fokuser på kundens udbytte og få fokus væk fra prisen Quick-hitters 2
	Kort pause
09.40 – 10.30	Spørgeteknik Afdække behov
10.35 – 11-45	Indvendinger og reklamationer
	Frokost
12.30 – 14.15	Kundesituationer, konkret træning med cases Deltagerne udfordres i konkrete cases, hvor de skal arbejde med viden, teori og omsætte det i praksis. Konkret arbejde med Quick-hitters i kundesituationer
	Kaffepause
14.30 – 15.00	Individuelle handleplaner Opsamling og evaluering”

Servicemontørerne kørte i deres arbejdsbiler til kurset.

Tillidsrepræsentant i Aalborg-afdelingen A modtog fredag den 29. januar 2016 meddelelse om, at han skulle deltage i kurset i Aarhus tirsdag den 2. februar 2016 tillige med kollegerne J og K.

Mailen var sålydende:

"Fra: G <x@lindpro.dk>

Dato: 29. januar 2016 kl. 21.39.04 CET

Til: K <x@lindpro.dk>, J <x@lindpro.dk>, "A" <x@lindpro.dk>

Emne: Kursus i rådgivning

Hej J, K og A

I skal alle tre på kursus i Aarhus, tirsdag i næste uge. Nu på mandag vil jeg introducere jer lidt i hvad kurset indeholder. Jeg har vedlagt program for den første dag. Vi ses og rigtig god weekend.."

Afdelingschef G sendte den 15. februar 2016 en yderligere mail til A af følgende indhold:

"Emne: Betaling til kursus

Hej A

Som nævnt over telefonen, følger vi elektriker overenskomsten som altid. I dette tilfælde udbetales der **ikke** overarbejde i forbindelse med deltagelse i kurser. Der udbetales kun tidløn for kursustimer af den normale ugentlige arbejdstid.

Vi kan ikke tvinge folk afsted, men det skal ses som en styrkelse af ens eget CV.

Med venlig hilsen

G

Afdelingschef"

Da A over for G gav udtryk for, at transporten til og fra kurset som foregående uden for normal arbejdstid burde honoreres som almindelig arbejdstid, modtog han den 9. februar samme år følgende mail fra G:

"Emne: VS: Nyhedsbrev fra ATV: Intet krav på løn for transporttid ved kursus / Nye regler om erhvervsrettede kurser med støtte fra HTSK-fonden

Hej A

Vi holder på vores ret. Der er ikke krav om løn ved transporttid i henhold til DI som har videregivet oplysninger herom.

Se nedenstående Faglige Voldgift..

Med venlig hilsen”

Lindpros vurdering af reglen om medarbejdernes transport til kurser var, at der ikke skulle ske honorering af arbejdstiden, idet transport ikke anses for arbejdstid. A og de øvrige servicemontører, der deltog i kurset, modtog derfor ikke betaling for transporttiden, men alene sædvanlig tidløn for kursustimerne.

I sagen er fremlagt ”Elfagets kurser” 2006 og ”Elfagets efteruddannelse” 2007, hvoraf fremkommer, at der også dengang blev udbudt AMU kurser inden for el-faget af almen karakter:

”E011

Kundeservice

Varighed ikke fastsat

Kurset henvender sig primært til serviceelektrikere, som har en skiftende kundekontakt.

Nogle af kursets emner bliver konflikthåndtering i forbindelse med utilfredse kunder. Hvordan undgår du utilfredse kunder, hvordan kommunikerer du med kunden, så du sikrer dig, at I ikke ”taler forbi hinanden”, og hvordan afleverer du en færdig installation, mersalg osv.

Kurset er under udvikling og forventes klart til udbud i starten af 2006.

...

E011

Kundeservice i elbranchen

Varighed 2 dage

Du vil på kurset lære, hvordan du sikrer kunden en positiv oplevelse i forbindelse med servicebesøget. Kursets indhold vil fokusere på, hvordan man undgår at ”tale forbi hinanden”, konflikthåndtering og korrekt aflevering af en færdig installation. Derudover vil du lære at analysere kundens behov med henblik på et mersalg.

Kurset henvender sig primært til serviceelektrikere, som har en skiftende kundekontakt.”

Det er oplyst, at Lindpro i 2013 og 2014 har haft nogle medarbejdere på almene kurser.

4. Forklaringer

Forbundssekretær B har forklaret, at han har virket i Dansk EI-Forbund i 17 år og har været områdechef for uddannelse de sidste 10 år. Han har været med til at forhandle overenskomsterne siden 2010. Elektrikeroverenskomstens § 4 har det indhold, at parterne i fællesskab beslutter videreuddannelse. § 4.1.2. vedrører kun tekniske kurser og kun områder, hvor parterne er enige om, at der er behov for et kompetenceløft. § 4, stk. 2., pkt. 2 vedrører ”selvvalg”, det vil sige medarbejderens ret til uden arbejdsgiverens godkendelse at efteruddanne sig. Sådant efteruddannelse er ulønnet, men medarbejderne kan i stedet søge kompetencefonden, som blev oprettet i 2007. Kompetencefondens bestyrelse har repræsentanter fra begge arbejdsmarkedets parter og har til formål netop at udfylde bestemmelsen i § 4, stk. 2, pkt. 2. Arbejdsmarkedets parter er også repræsenteret ved tilrettelæggelsen af ”Elfagets kurser” i AMU-systemet. Bestemmelsen om efteruddannelse har været vigtig for Dansk EI-Forbund. Bestemmelsen kom ind i overenskomsten i 1987 men da under overskriften ”samarbejde”.

Næstformand C har forklaret, at han været tilknyttet Dansk EI-Forbund i 25 år, i de sidste mange år med hovedansvar for overenskomstområdet og arbejdsmiljø. Han er selv uddannet elektriker i 1980 og har været tillidsrepræsentant. Elektrikeroverenskomstens § 4 omtaltes tidligere i daglig tale som ”samarbejdsparagraffen”. Dette samarbejde udmøntede sig vel i praksis i, at virksomheden fik et kursusmateriale, og at medarbejder og virksomhed drøftede hvilke kurser, der kunne være anledning til at deltage i. I 2004 skete der et gennembrud, hvor medarbejderne opnåede en egentlig ret til efteruddannelse, således at dette ikke blot var beroende på, at der kunne opnås enighed med virksomheden. På det tidspunkt var der intet aftalt om betaling; det handlede om ”ret/frihed”. Løn under kursus måtte bero på en aftale med virksomheden, og mange virksomheder betalte løn ud fra det synspunkt, at efteruddannelsen også var i virksomhedens interesse. Det var nok sådan, at lønmodtagersiden pressede på for at få ret til efteruddannelse, mens arbejdstagersiden var mere tilbageholdende med at give rettigheder. Det er forbundets erfaring, at virksomhederne betaler fuld løn under et kursus som det i sagen omhandlede.

Fællestillidsmand D har forklaret, at han arbejder som serviceelektriker i Odense og har været tillidsrepræsentant i en årrække og senere fællestillidsmand i 2011. Han har arbejdet i Lindpro i 8 år. Det kursus, som sagen omhandler, blev præsenteret af ledelsen på et fællesmøde i løse vendinger

som et kursus i ”service”. Efterfølgende fik tillidsrepræsentanterne et foreløbigt program. Det hastede, for kurset skulle være afviklet i løbet af andet kvartal, hvilket er ambitiøst, da over 300 servicemontører skulle igennem kurset. De havde ikke indflydelse på indholdet. Det lå i kortene, at alle servicemontører skulle deltage. Aalborg-folkene blev fordelt, da man ikke kunne lukke Aalborg-afdelingen for at gennemføre kurset. Aalborg-medarbejderne kunne vælge, hvor de ville deltage. Aflønning blev ikke drøftet. Han gik ud fra, at deltagelse i kurset skulle aflønnes som alt andet arbejde. Man kunne ikke nå frem og tilbage inden for en normal arbejdsdag.

Tidligere tillidsrepræsentant A har forklaret, at han netop har forladt sin ansættelse i Aalborg. Han var orienteret om det i sagen omhandlede kursus. Der blev intet talt om, hvorvidt deltagelse var obligatorisk eller frivillig. Mailen af 29. januar 2016 opfattede han som en ordre fra ledelsen ganske som alle andre ordrer om arbejdets udførelse.

Montør E har forklaret, at han er svagstrømsteknikker inden for kaldeanlæg og har arbejdet hos Lindpro i over 25 år. Han har tidligere deltaget på kurser, der trak ud over normal arbejdstid og da registreret overtid. Ladegaard-kurset var det første, hvor dette ikke skete.

HR-Direktør F har forklaret, at hun har arbejdet hos Lindpro siden 1. juni 2015. Ladegaard-kurset handlede om service og rådgivning til kunder og kolleger. Kurset byggede på AMU-modulet ”kundeservice”. Virksomheden ville følge overenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1, og betale sædvanlig tidløn for en dag; det vil sige inklusiv personlige tillæg, men ikke overtid. Virksomhedens holdning var og er, at man ønskede, at medarbejderne løbende uddanner sig til fælles gavn. Man ønskede, at så mange som muligt deltog i servicekurset – ikke mindst fordi det var på tværs af afdelingerne – med det var naturligvis frivilligt, og der var medarbejdere, som ikke deltog. Det var klart, at hvis man ikke deltog i det kursus, fik man jo ikke det kompetenceløft, som var tilsigtet. Virksomheden investerede et millionbeløb i dette kursus. De ser ingen ide i at tvinge en medarbejder til et kursus, som han ikke ønsker at deltage i.

Sektionschef I har forklaret, at han er leder i Lindpros sektion Nord siden oktober 2014. Der har været mange forskelligartede kurser, og han har aldrig tidligere fra medarbejderes side hørt problematiseret en sondring mellem ”tekniske” og ”ikke-tekniske” kurser. Ej heller har det tidligere været noget problem, om deltagelse i kurser var frivillig eller obligatorisk. Han kunne ikke drømme om at tvinge nogen til at deltage i et kursus. Tilegnelse af konkret viden om en kundes eller leveran-

dørs særlige forhold anser han også som et kursus som omtalt i § 4, stk. 2, pkt. 1, idet kompetencer på dette felt også er i medarbejderens interesse.

G har forklaret, at han har været ansat hos Lindpro siden 2015 og været afdelingschef siden 2016. Ladegaard-kurset var et tilbud til medarbejderne om rådgivning og om forholdet til kunden. Det var helt frivilligt, tvang kunne ikke komme på tale. Hans mail af 29. januar 2016 til A er ikke udtryk for en tjenstlig ordre, men alene udtryk for den sædvanlige kommunikationsform. Han havde den 8. februar 2016 en telefonsamtale med A, som undrede sig over den manglende overtidsbetaling. A bad om at få det ”på tryk”, og det fik han.

H har forklaret, at han har været konsulent i TEKNIQ/ELFO siden 1980 og beskæftiget sig med overenskomstspørgsmål i hele perioden. Efteruddannelse blev første gang overenskomststof i 1987. Det handlede dengang om AMU-kurserne. Synspunktet var dengang, at var man på et ugekursus, fik man betaling for en uge, og var man på et dagkursus, fik man betaling for en dag. Overtidsbetaling var ikke på tale. Branchen har siden udviklet sig meget voldsomt, og kursusudbudet har udviklet sig ikke mindst over mod et bredere emneområde og virksomhedsrelevante kurser. Produktspecifikke kurser har stedse været afviklet efter § 4, stk. 2 pkt. 1. Anvendelsen af § 4, stk. 2, pkt. 1, har ikke været begrænset til kurser, som var ”medarbejdervalgte”. Afgørende i parternes samarbejde har været, om det pågældende kursus var noget, virksomheden kunne og ville betale for. I så fald skulle det honoreres efter denne bestemmelse. Overskrifterne i den nye overenskomst fører denne ajour med det virkelige liv.

5. Overenskomstgrundlaget

”§ 4 Efteruddannelse

1. Uddannelsesplanlægning

1. Overenskomtparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en systematisk uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for el-branchen.

2. Efteruddannelse

1. Organisationerne er enige om, at elektrikerne skal kunne opnå den fornødne frihed til at deltage i tekniske efteruddannelseskurser under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold. Når arbejdsgiveren forud har godkendt, at en elektrikers deltagelse i et teknisk efteruddannelseskursus er formålstjenstligt for virksomheden, betales sædvanlig tidløn for kursustimer af den normale ugentlige arbejdstid. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder i så fald virksomheden.

2. Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til maksimalt 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er brancherelevant i bred forstand.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse å såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Med virkning fra 1. januar 2013 har medarbejdere ret til at afvikle ikke forbrugt frihed til uddannelse efter dette stk. fra de foregående to kalenderår. De ældste uger bruges først.

Hvis medarbejderen er i opsagt stilling, gælder dette kun, hvis virksomheden og medarbejderen før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Der er enighed om, at den akkumulerede uddannelse tilrettelægges under hensyntagen til virksomhedens arbejdsmæssige forhold.

...

§ 13 Overarbejde

1. Når en elektriker tilsiges til at udføre overarbejde, betales dette med følgende tillæg pr. overtime:

Fra og med 1. marts 2014 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid	kr. 80,25
Alle overtimer derudover	kr. 120,20

Fra og med 1. marts 2015 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid	kr. 81,50
Alle overtimer derudover	kr. 122,10

Fra og med 1. marts 2016 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid	kr. 82,90
Alle overtimer derudover	kr. 124,15

...

6. TEKNIQ og Dansk El-Forbund er enige om, at det inden for TEKNIQs område ikke kan undgås, at der forekommer forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedernes normale drift eller rettidige færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

7. Parterne er enige om at begrænse overarbejde mest muligt. Så længe overarbejdet for den enkelte elektriker ikke overstiger 8 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder,

skal overarbejdet ikke afspadseres, medmindre den pågældende elektriker og hans arbejdsgiver er enige herom.

...

§ 14 Rejse- og udearbejde

Arbejde

1. Arbejde i indlandet betales efter §§ 9, 11, 12 og 13.

Kost og logi

2. Såfremt overnatning er nødvendig, skal arbejdsgiveren sørge for:

- logi på anerkendt hotel, pensionat el.lign. eller betale efter godkendt regning
- betale fortæring efter godkendt regning.

Der udbetales et acontobeløb som forskud til dækning af udgifter til kost og logi.

Lokale ordninger

3. Rejse- og udearbejde (ekskl. kost og logi) betales efter lokalaftale.

Såfremt en sådan aftale ikke foreligger, betales rejse og udearbejde i henhold til stk. 4 - 14 i nærværende paragraf.

Km afstande

Til og med 14 km

4. Med virksomhedens hjemsted (faste adresse) som udgangspunkt gælder følgende:

I en afstand til arbejdspladsen indtil og med 14 km i luftlinje betales ikke rejsetid og transportudgifter, når elektrikerens efter aftale skal møde på arbejdspladsen til den af virksomheden fastsatte arbejdstids begyndelse.

5. Hvor geografiske forhold bevirker, at den nærmeste vej er mere end 16 km, betales i henhold til denne §'s stk. 6.

Over 14 km til og med 40 km

6. Når afstanden fra virksomhedens hjemsted er mere end 14 km, i luftlinje, betales virksomheden elektrikerens rejsetid og transportudgifter.

Afstanden regnes altid fra virksomhedens adresse til arbejdsstedet og ad den for virksomheden billigste rute, uanset elektrikerens bopæl.

Rejsetid

Rejsetid betales inden for elektrikerens normale arbejdstid med den for elektrikerens gældende timeløn.

Uden for den normale arbejdstid betales pr. time kr. 46,40

Transportudgifter

Virksomheden godtgør elektrikerens udgifter til jernbane og skib 2. klasse, eller andet offentligt befordringsmiddel, såfremt der ikke forud er truffet aftale mellem virksomheden og elektrikerens om anden befordring.

Virksomhedens køretøj

Såfremt elektrikerens anvender virksomhedens køretøj, ydes der ingen godtgørelse (transportudgift). Virksomhederne er forpligtede til at forsyne elektrikerne med nødvendigt motorudstyr for denne kørsel.

Rejsetiden betales i henhold til ovenstående. Dog betales for førerens vedkommende uden for den normale arbejdstid den for elektrikerens gældende timelønsbetaling og overtidstillæg i henhold til § 13.

Over 40 km

7. Når afstanden fra virksomheden til arbejdspladsen er over 40 km i luftlinje, betales de udsendte elektrikerer med kostpenge i henhold til denne §'s stk. 2, samt rejsetid og transportudgifter i forbindelse hermed i henhold til denne §'s stk. 6.

Såfremt rejsetiden uden for normal arbejdstid ikke overstiger 3 timer pr. dag, kan afregning alene ske i henhold til denne §'s stk. 6."

Elektrikeroverenskomsten 2017-2020 viderefører de hidtidige overenskomstbestemmelser på følgende vis:

"1. Uddannelsesplanlægning

1.

Overenskomsterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at drøfte behovet for uddannelses- og kompetenceudvikling herunder foretage en systematisk uddannelses- og kompetenceplanlægning. Der skal være fokus på såvel medarbejderens behov for kompetenceudvikling som virksomhedens behov i lyset af såvel teknologi, markedsudvikling og strategiske mål.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser er der etableret en Kompetenceudviklingsfond for elbranchen.

2. Efteruddannelse

1. Virksomhedsplanlagt uddannelse

Organisationerne er enige om, at elektrikerne skal kunne opnå den fornødne frihed til at deltage i tekniske efteruddannelseskurser under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold. Når arbejdsgiveren forud har godkendt, at en elektrikers deltagelse i et teknisk efteruddannelseskursus er formålstjenligt for virksomheden, betales sædvanlig tidløn for kursustimer af den normale ugentlige arbejdstid. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder i så fald virksomheden.

2. Selvvalgt uddannelse

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til maksimalt 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er brancherelevant i bred forstand.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

...

3. Aftalt uddannelse

Virksomheden kan søge støtte i El-Branchens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag aftale en uddannelsesplan med virksomheden, hvori indgår ikke-forbrugt uddannelses efter § ...”

6. Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at transporttid og kursustid på kurset vedrørende kundeservice og mersalg skal aflønnes som almindeligt arbejde i henhold til elektrikeroverenskomsten, herunder med overarbejdsbetaling og med betaling for rejsetid. Elektrikeroverenskomstens § 4 omhandler reelt kompetencegivende efteruddannelse, som parterne aftaler i fællesskab. Det fremgår af ordlyden til overenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1, at virksomheden skal godkende, at elektrikerer deltager i kurser, hvilket forudsætter, at der er tale om et ønske fra elektrikerens side. Betaling for deltagelse i kurser, særlige kurser, som er beordret af arbejdsgiveren enten for at overholde lovgivningen eller som led i virksomhedens ledelsesret skal aflønnes i henhold til elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser. Det betyder, at der skal betales den sædvanlige timeløn for kursustimer inden for normal arbejdstid og rejsetiden i henhold til elektrikeroverenskomstens § 14. I overensstemmelse

med faglig voldgiftskendelse af 17. januar 2013 (FV 2012.0066) og faglig voldgiftskendelse af 25. august 1995 er det et almindeligt arbejdsretligt princip, at arbejdsgiveren skal aflønne medarbejderen i henhold til overenskomsten uanset om den pålagte opgave udgør arbejde, møde eller kursus. Det fremgår af mailen af 29. januar 2016, at Lindpro havde beordret medarbejderne på kursus i kundservice og mersalg. Montørerne havde ikke valgfrihed med hensyn til kursusemne, kursusstartpunkt eller geografiske placering. Da kurset varede 8 timer, må transporttiden betales med overarbejdsbetaling. Bestemmelsen om virksomhedsplanlagt undervisning i § 4, stk. 2, pkt. 1, vedrører kun egentlige tekniske kurser og forudsætter, at initiativet udgår fra medarbejderen. Ladegaard kurset var et servicekursus uden teknisk indhold. Kurset ligger derfor uden for elektrikeroverenskomstens § 4.

Indklagede har gjort gældende, at elektrikeroverenskomstens § 4, stk. 1, pkt. 2, må forstås således, at en medarbejder aflønnes med sin sædvanlige timeløn for deltagelse i Ladegaard- kurset inden for den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer. Der er et maksimum på 37 timer til sædvanlig tidløn for den pågældende uge, uanset kursets varighed. Elektrikeroverenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1, omfatter alle tilfælde af efteruddannelse, uanset om den er aftalt eller arbejdsgiverpålagt. Også på dette område gælder, at den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer skal være effektiv. Elektrikeroverenskomstens § 14 om rejse- og udearbejde omhandler de situationer, hvor en medarbejder skal udføre et egentligt stykke arbejde et andet sted end der, hvor han er antaget. Denne bestemmelse omfatter ikke deltagelse i kurser.

Elektrikeroverenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1, omfatter også arbejdsgiverpålagt efteruddannelse, idet der efter § 4, stk. 1, pkt. 1, gælder en fælles forpligtelse til at sørge for løbende kompetenceudvikling, hvilket giver udtryk for, at kompetenceudviklingen er i såvel medarbejderens som virksomhedens interesse. Ladegaard kurset falder indholdsmæssigt inden for § 4, stk. 2, pkt. 1's anvendelsesområde. Der henvises til faglig voldgiftskendelse af 19. oktober 2014 (FV 2014.0089), faglig voldgiftskendelse af 13. maj 2008 og faglig voldgiftskendelse af 6. april 2006.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Det fremgår af elektrikeroverenskomstens § 4, stk. 1., pkt. 1, at parterne er enige om, at videreuddannelse af virksomhedens medarbejdere er en fælles forpligtelse og en fælles interesse, hvorfor virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse.

Spørgsmålet i sagen er, om elektrikernes deltagelse i Ladegaard kurset hos Lindpro A/S skal betales efter særbestemmelsen om efteruddannelse i overenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1, eller i stedet skal betales som almindeligt arbejde udført i arbejdsgiverens tjeneste.

Ladegaard-kurset var planlagt af virksomheden.

Bestemmelsen i overenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1, er vel affattet med den kernesituation for øje, at initiativet til deltagelse til efteruddannelseskursus udgår fra den pågældende medarbejder. Bestemmelsens anvendelsesområde er imidlertid ikke begrænset hertil, og ordlyden udelukker ikke, at bestemmelsen finder anvendelse i tilfælde, hvor virksomheden har pålagt en medarbejder at deltage i et bestemt kursus. Bestemmelsen må i dag anses for anvendelig i alle tilfælde af virksomhedsplanlagt uddannelse, hvorved den sættes i modsætning til medarbejderens selvvalgte uddannelse, som reguleres i overenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 2. Denne forståelse er bekræftet ved den rent redaktionelle indsættelse af ”virksomhedsplanlagt uddannelse” som overskrift til § 4, stk. 2, pkt. 1, og af ”selvvalgt uddannelse” til § 4, stk. 2, 2. pkt. i overenskomsten 2017-2020. Det er således ikke efter bestemmelsen afgørende, om deltagelse i et kursus er obligatorisk eller frivilligt.

Spørgsmålet er herefter, om Ladegaard kurset kan anses for et ”teknisk efteruddannelseskursus”. Denne formulering har karakter af en vag og elastisk bestemmelse hvis indhold i høj grad beror på parternes praksis og fælles opfattelse til enhver tid. Jeg lægger til grund, at der i de år, hvor bestemmelsen har indgået uændret i overenskomstgrundlaget er sket en rivende udvikling i faget, og at parternes efteruddannelsesvirksomhed har udviklet sig på tilsvarende vis. Ladegaard kurset var vel ikke et decideret el-teknisk kursus, men klart relevant for elektrikernes varetagelse af deres arbejdsopgaver i forhold til kunderne. Herefter, og da parternes efteruddannelsesstilbud i dag omfatter også kurser af den pågældende karakter og indhold, må jeg anse også Ladegaard kurset for omfattet af elektrikeroverenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1.

Herefter bliver der ikke anledning til at falde tilbage på den udfyldende arbejdsretlig regel om, at arbejdsgiveren må betale for den af lønmodtagerens tid, han forbruger, idet kurset må anses for omfattet af overenskomstens § 4, stk. 2, pkt. 1. Med denne begrundelse frifinder jeg indklagede.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 2. juli 2018.

Jon Stokholm