

**Kendelse**

**af**

**22. februar 2018**

**i faglig voldgiftssag**

**FV 2017.0091:**

**Fagligt Fælles Forbund**

(advokat Maria Rasmussen)

**mod**

**DI Overenskomst II**

**for**

**Flenco Rengøring ApS**

(advokat Annette Fæster Petersen)

## **Uoverensstemmelsen**

Sagen angår, om der skal betales servicetillæg og anciennitetstillæg for transporttid.

## **Påstande**

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst II for Flenco Rengøring ApS, skal anerkende, at der for transporttid skal betales servicetillæg og anciennitetstillæg, jf. § 6a og § 10 i serviceoverenskomsten.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

## **Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 31. januar 2018 med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: forhandlingssekretær i 3F Privat Service, Hotel og Restauration, Mette Madsen og formand for Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet Morten Schmidtke Eriksen.

Udpeget af indklagede: underdirektør Niels Grøn Seirup og sekretariatsleder, advokat Sannie Tvermoes.

Som opmand deltog højesteretsdommer Poul Dahl Jensen.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af gruppeformand for 3F Privat Service, Hotel og Restauration, Tina Møller Madsen, og af fagleder Ulrik Damm.

Da der efter forhandling og votering ikke kunne opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal afgørelsen træffes af opmanden. Afgørelsen udformes som en kendelse med fuld begrundelse, men uden en fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringerne.

## **Overenskomstgrundlag**

Serviceoverenskomst 2014-2017 indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

## ”Kapitel B – Tidløn

...

### § 4. Grundtimeløn

**Stk. 1.** Grundtimelønnen udgør:

Pr. 15. marts 2014	kr. 101,09
Pr. 15. marts 2015	kr. 102,81
Pr. 15. marts 2016	kr. 104,66

**Stk. 2.**

Grundtimelønnen er aflønningssats for medarbejdere under 18 år, der ikke er beskæftiget med præstationslønopgaver.

Grundtimelønnen er aflønningssats for ikke produktive timer som transporttid, jf. § 7, stk. 8.

**Stk. 3.**

...

### § 5. Den normale timeløn

**Stk. 1.** Den normale timeløn udgør:

Pr. 15. marts 2014	kr. 117,83
Pr. 15. marts 2015	kr. 120,08
Pr. 15. marts 2016	kr. 122,48

**Stk. 2.**

Den normale timeløn er alene aflønningssats for medarbejdere over 18 år, der

- *enten* er beskæftiget med serviceopgaver, som efter forholdets natur ikke egner sig for opmåling efter reglerne om præstationsløn
- *eller* savner praktisk eller teoretisk erfaring inden for rengøringsbranchen, men som beskæftiges med opgaver, der egner sig for opmåling efter reglerne om præstationsløn. Disse skal i så fald senest 2 måneder efter ansættelsen overgå til præstationsløn.

### § 6. Præstationsløn

**Stk. 1.**

Præstationsløn er gældende, hvor arbejdet er opmålt og effektiviteten fastsat efter de anerkendte principper for arbejds- og tidsstudier.

...

**Stk. 2.**

Præstationsløn – ydes for det normerede timetal, når effektiviteten er fastlagt inden for et maksimum på 130 points.

Præstationslønnen udgør:

Pr. 15. marts 2014	kr. 131,41
Pr. 15. marts 2015	kr. 133,66
Pr. 15. marts 2016	kr. 136,06

**Stk. 3.**

...

**§ 6a. Servicetillæg**

For samtlige arbejdstimer betales et servicetillæg pr. 15. marts 2014 på kr. 3,65 pr. time.

**§ 6b. Faglært tillæg**

Medarbejdere, der har gennemført nedenstående erhvervsuddannelser, får følgende tillæg:

<b>Uddannelse</b>	<b>Pr. 15. marts 2014</b>
Serviceassistent	4,00 kr./time
Rengøringstekniker	2,50 kr./time

**§ 7. Særlige tillæg****Stk. 1.**

Hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende hold, er holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transport gældende.

...

**Stk. 2.**

I øvrigt betales der til samtlige arbejdstimer inden for de nedenfor nævnte tider følgende tillæg:

**Aftentillæg – kl. 18.00 – 22.00**

Pr. 15. marts 2014	kr. 13,82
--------------------	-----------

Pr. 15. marts 2015	kr. 14,04
Pr. 15. marts 2016	kr. 14,28

**Nattillæg kl. 22.00 – 05.00**

Pr. 15. marts 2014	kr. 17,99
Pr. 15. marts 2015	kr. 18,28
Pr. 15. marts 2016	kr. 18,59

**Søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00.00 – 24.00**

Pr. 15. marts 2014	kr. 22,70
--------------------	-----------

**Første maj kl. 12.00 – 24.00**

Pr. 15. marts 2014	kr. 22,70
--------------------	-----------

**Stk. 3.**

Herudover betales der for arbejde i patruljetjeneste til samtlige normaltimer et tillæg pr. 15. marts 2014 på kr. 2,90.

**Stk. 4.**

Der ydes genetillæg pr. 15. marts 2014 på kr. 4,51 pr. time, når arbejdet er præget af en eller flere af de nedenfor opregnede særlige omstændigheder:

...

**Stk. 5.**

For hovedrengøring betales et tillæg pr. 15. marts 2014 på kr. 7,13.

**Stk. 6.**

For manglende spisested ydes skurtillæg pr. 15. marts 2014 på kr. 3,11 pr. time, forudsat at den normerede daglige arbejdstid overstiger 4 timer (jf. § 1, stk. 10).

**Stk. 7.**

Ved tilrettelæggelsen af den daglige arbejdstid skal det i videst muligt omfang tilstræbes, at denne ikke deles i 2 perioder.

**Stk. 8.**

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

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

...

## **§ 9. Overtidsbetaling**

### **Stk. 1.**

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

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

### **Stk. 2.**

Overtidstillæggene beregnes af kr. 81,78.

### **Stk. 3.**

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

### **Stk. 4.**

Til deltids- og korttidsansatte medarbejdere ydes ovennævnte tillæg for arbejde ud over en daglig arbejdstid på 7 timer og 30 minutter.

### **Stk. 5.**

...

## **§ 10. Anciennitetstillæg**

### **Stk. 1.**

Til fuldtidsansatte medarbejdere som har 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, udbetales et tillæg pr. 15. marts 2014 på kr. 4,65 pr. præsteret arbejdstime.

...

## **Kapitel F – Særlige lønandele**

### **§ 16 Sygdom/ ...**

#### **Stk. 1. Sygeløn**

...

Løn under sygdom defineres som præstationsløn, servicetillæg og anciennitetstillæg, ...”

Om historikken er oplyst følgende:

Der er under sagen fremlagt et uddrag af overenskomsterne siden 1985 til belysning af, hvilke bestemmelser overenskomsten har indeholdt om honorering af transporttid, om anciennitetstillæg og om servicetillæg.

For så vidt angår bestemmelser om honorering af transporttid fremgår, at 1985-overenskomstens § 7, stk. 8, bl.a. indeholdt følgende bestemmelser:

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

Transporttiden betales med normal timeløn, jfr. § 3, stk. 1, og transportudgifterne godtgøres på basis af offentlige transportmidlers kort- eller billetpris.”

Ifølge overenskomstens § 3, stk. 1, blev normaltimelønnen beregnet som summen af dyrtidstillæg og grundtimeløn (pr. 1. april 1985: 24,43 kr. + 15,77 kr. = 40,20 kr.).

I 1987 blev grundtimelønnen udskilt som en selvstændig aflønningsform i fællesoverenskomstens § 4, hvorefter grundtimelønnen pr. 1. marts 1987 udgjorde 49,43 kr. Der blev i den forbindelse i § 4, stk. 2, indsat en bestemmelse, hvorefter

”Grundtimelønnen er aflønningssats for ikke produktive timer som transporttid, jfr. § 7, stk. 8”.

I 1987-overenskomstens § 7, stk. 8, 2. punktum, var det bestemt, at

”Transporttiden betales med grundtimelønnen, jf. § 4, stk. 2”.

Bestemmelserne er siden videreført uændret og findes nu i serviceoverenskomstens § 4, stk. 2, og § 7, stk. 8.

For så vidt angår anciennitetstillæg er det oplyst, at der i mange år – i hvert fald siden 1939 – har været en bestemmelse om et sådant tillæg i overenskomsten. Indtil 1997 var der tale om et månedligt tillæg på 30 kr. I overenskomsten i 1997, hvor anciennitetstillægget blev ændret til et tillæg pr. arbejdstime, fik bestemmelsen (§10) følgende ordlyd:

”Til fastansatte medarbejdere, der har mindst 15 timers beskæftigelse om ugen, og som har 12 måneders anciennitet i virksomheden, udbetales et tillæg pr. 1. januar 1998 på kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.”

I overenskomsten 2004-2006 var bestemmelsen i § 10 sålydende:

”Til fastansatte medarbejdere som har 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, udbetales pr. 15. marts 2004 et tillæg på kr. 1,90 pr. præsteret arbejdstime. Pr. 15. februar 2005 forhøjes tillægget til kr. 2,15 og pr. 15. marts 2006 forhøjes tillægget til kr. 2,40.”

Overenskomstens § 10 er siden blevet videreført med samme ordlyd, bortset fra at der løbende er sket en forhøjelse af anciennitetstillægget, således at tillægget i 2014-overenskomsten er på kr. 4,65 pr. præsteret arbejdstime.

Service tillægget blev indført ved overenskomstforhandlingerne i 2007. Bestemmelsen blev indsat i overenskomstens § 6a, der fik følgende ordlyd:

”For samtlige arbejdstimer betales et servicetillæg, som pr. 15. marts 2007 udgør kr. 0,35 pr. time. Pr. 15. marts 2008 forhøjes tillægget til kr. 2,00 pr. time, og pr. 15. marts 2009 forhøjes tillægget til kr. 3,65 pr. time.”

### **Tidligere voldgiftsafgørelser om fortolkningen af overenskomstens bestemmelser om transporttid.**

Ved kendelse af 2. august 2004 tog en faglig voldgiftsret stilling til, hvad der skal forstås ved udtrykket ”når virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser” i overenskomstens § 7, stk. 8.

Opmanden fastslog, 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, 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 2014 tog en faglig voldgiftsret også stilling til fortolkningen af udtrykket ”når virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser” i overenskomstens § 7, stk. 8 (FV 2013.0139). I kendelse af 7. februar 2014 udtalte opmanden bl.a.:

”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 ..., 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.”

Ved kendelse af 1. juli 2013 i sag FV 2012.0132 tog en faglig voldgiftsret stilling til, om den tid, som et rengøringsfirmas medarbejdere anvendte til transport mellem flere arbejdspladser, er omfattet af den ”normale, effektive, ugentlige arbejdstid” 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.

I kendelsen udtalte opmanden følgende:

”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, medarbejderne 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 Hasselbalch: 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 transporttid 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, 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.”

### **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at der skal betales servicetillæg og anciennitetstillæg for transporttid. De nævnte tillæg er generelle branchetillæg, der skal betales for samtlige arbejdstimer, og transporttid omfattet af overenskomstens § 7, stk. 8, er arbejdstid, jf. opmandskendelsen af 1. juli 2013. I den sag havde indklagede gjort gældende, at transporttid ikke er arbejdstid, og at de særlige regler i overenskomstens § 4 og § 7, stk. 8, gør udtømmende op med, hvad der skal betales for transporttid. Det fik indklagede ikke medhold i. Opmanden fastslog, at transporttid omfattet af § 7, stk. 8, er arbejdstid, der kan udløse overtidstillæg. Arbejdstid omfatter dermed ikke kun rengøringstid, men også transporttid, uanset at transporttiden i overenskomstens § 4, stk. 2, 2. led, er betegnet som ”ikke produktive timer”. Overenskomstens § 4, jf. § 7, stk. 8, gør ikke udtømmende op med, hvad der skal betales for transporttid. Der er intet forbehold i overenskomstens § 6a og § 10 for, at disse tillæg ikke skal gælde for den del af arbejdstiden, der udgøres af transporttid. Det fremgår udtrykkeligt af § 6a, at servicetillæg betales for ”samtlige arbejdstimer”. Det fremgår ligeledes udtrykkeligt af § 10, at anciennitetstillæg skal betales ”pr. præsteret arbejdstime”. Også bestemmelsens historik understøtter klagers forståelse. Anciennitetstillæg har således siden tillæggets indførelse været betalt for alle præsterede timer uden skelen til, om der var tale om transporttid eller rengøringstid. Det forhold, at tillægget i 1997 ændredes fra et månedligt fast tillæg til et tillæg, der betales pr. præsteret arbejdstime, kan ikke ændre på udgangspunktet om, at anciennitetstillægget betales for alle arbejdstimer, herunder også transporttid omfattet af § 7, stk. 8. Som oplyst i indklagedes svarskrift er der ikke i branchen nogen fast praksis for, om der betales servicetillæg og anciennitetstillæg for transporttiden. Nogle servicevirksomheder betaler tillæggene, mens andre ikke gør. I den sag, der blev afgjort ved opmandskendelsen af 1. juli 2013, var der betalt servicetillæg til kørselstiden. Klager har ikke udvist en passivitet, der afskærer forbundet fra at forfølge sagen som sket.

Indklagede har anført navnlig, at udgangspunktet efter overenskomsten er, at der ikke skal betales for transporttid mellem to arbejdssteder. Der skal kun betales for transporttiden, hvis virksomheden har pålagt medarbejderen at arbejde to eller flere forskellige steder, og medarbejderen rent faktisk udfører transporten, jf. opmandskendelserne af 2. august 2004 og af 7. februar 2014. Efter overenskomstens § 7, stk. 8, er der tale om en ”godtgørelse” for transporttiden, og transporttiden betales med grund-

timelønnen, jf. § 4, stk. 2, hvorefter ”grundtimelønnen er aflønningssats for ikke produktive timer som transporttid”. Servicetillæg betales efter § 6a for ”samtlige arbejdstimer”, og anciennitetstillæg betales efter § 10 ”pr. præsteret arbejdstime”. I transporttiden ydes der ingen service over for kunderne, og der præsteres ikke noget arbejde, som kunderne kan afkræves betaling for. Transporttid er defineret som ”ikke produktive timer” og kan dermed ikke anses som ”arbejdstimer” i § 6a og § 10’s forstand. Dette har opmandskendelsen af 1. juli 2013 ikke ændret på. Opmanden beskriver i den nævnte sag, at § 7, stk. 8, regulerer, ”i hvilke tilfælde og med hvilke beløb, transporttid og transportudgifter vederlægges”. Det må forstås på den måde, at transporttiden skal betales med det beløb, der står i § 7, stk. 8, dvs. med grundtimelønnen uden generelle tillæg. Hvis anciennitetstillægget (siden 1997) og servicetillægget (side 2007) skulle tillægges grundtimelønnen fuldt ud ved transporttid, ville det indebære en uforholdsmæssig stor stigning på grundtimelønnen i forhold til præstationslønnen. Det forhold, at løn under sygdom er defineret som ”præstationsløns, servicetillæg og anciennitetstillæg” understreger, at tillæggene er knyttet til præstationsløns – og ikke til transportgodtgørelse, som denne sag handler om. Det er også helt normal praksis på andre overenskomstområder, at transporttid ikke anses som almindelige arbejdstimer og derfor betales på en helt anden måde end arbejdstimer. Det forhold, at nogle servicevirksomheder har betalt et eller flere af tillæggene til transporttid, betyder ikke, at der overenskomstmæssigt er pligt til at betale tillæggene. Klager har i de tidligere sager, der blev afgjort ved opmandskendelse af 2. august 2004 og af 1. juli 2013, ageret ud fra den opfattelse, at der ikke kan kræves både servicetillæg og anciennitetstillæg for transporttid.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår, om der skal betales servicetillæg og anciennitetstillæg oven i den grundtimeløn, der efter serviceoverenskomstens § 7, stk. 8, skal betales for transporttid ved transport omfattet af bestemmelsen. Efter bestemmelsen har medarbejderen krav på godtgørelse for transporttid, når virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser. Der er således ikke tale om betaling for transport mellem hjem og arbejde, men alene for en transport mellem to eller flere forskellige arbejdssteder i løbet af arbejdsdagen og kun i tilfælde, hvor virksomheden ”kræver” transporten, jf. opmandskendelserne af 2. august 2004 og af 7. februar 2014.

Efter § 7, stk. 8, betales transporttiden med grundtimelønnen, jf. § 4, stk. 2, hvorefter grundtimelønnen er aflønningssats for ikke produktive timer som transporttid. Transporttid aflønnes således med en lavere timeløn end rengøringstid, der normalt aflønnes med præstationsløns.

I kendelsen af 1. juli 2013 udtalte opmanden bl.a., at arbejdstid efter den almindelige arbejds- og ansættelsesret er den tid, hvor en medarbejder er i tjeneste, og beordrede funktioner vil derfor normalt indgå i arbejdstiden. Med udgangspunkt heri fastslog opmanden, at der er tale om arbejdstid for medarbejderen, når en virksomhed i medfør af serviceoverenskomstens § 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. Opmanden anførte i den forbindelse, at bestemmelsen i § 7, stk. 8, ikke kan antages at fastslå, at transporttid, som skal vederlægges, ikke indgår i arbejdstiden og ikke udløser krav på overtidsbetaling efter reglerne i overenskomstens § 9. Opmanden bemærkede, at bestemmelserne om overtidsbetaling i § 9, stk. 1 og 3, da heller ikke indeholder forbehold for transporttid efter § 7, stk. 8.

Rejsetiden ved krævet transport mellem forskellige arbejdssteder indgår således i arbejdstiden, og dette gælder, uanset at transporttid i overenskomstens § 4, stk. 2, er betegnet som ”ikke produktive timer”, der efter § 7, stk. 8, honoreres med en ”godtgørelse”.

Det følger af opmandskendelsen af 1. juli 2013, at der skal betales overtidstillæg oven i den grundtimeløn, der efter § 7, stk. 8, skal betales for transporttid, når transporten ligger ud over den fastsatte ugentlige arbejdstid. Kendelsen indebærer således, at grundtimelønssatsen ikke udtømmende gør op med, hvad der skal betales for transporttid. Kendelsen angår imidlertid alene overtidstillæg, og der er ikke med kendelsen taget stilling til, om der skal betales andre tillæg, herunder servicetillæg og anciennitetstillæg, til den grundtimeløn, der betales for transporttiden.

Servicetillæg betales for ”samtlige arbejdstimer”, jf. overenskomstens § 6a, og anciennitetstillæg betales ”pr. præsteret arbejdstime”, jf. overenskomstens § 10. Rejsetid ved krævet transport mellem flere arbejdssteder er som nævnt en del af arbejdstiden, og spørgsmålet er, om en time anvendt til en sådan transport må anses for en ”arbejdstime” i relation til bestemmelserne om servicetillæg og anciennitetstillæg.

Opmanden finder, at det er bedst stemmende med opmandskendelsen af 1. juli 2013 at forstå udtrykket ”arbejdstime” i § 6a og § 10 på den måde, at det som udgangspunkt omfatter alle de timer, der henregnes til arbejdstiden, og at det således som udgangspunkt også omfatter rejsetid ved krævet transport mellem flere arbejdssteder. Det må derfor kræve særlige holdepunkter, hvis udtrykket skal forstås således, at det ikke omfatter denne del af arbejdstiden. Sådanne holdepunkter ses ikke at foreligge. Det bemærkes herved, at selve betegnelsen ”servicetillæg” i § 6a ikke giver grundlag for at fastslå, at dette tillæg alene ydes for den del af arbejdstiden, hvor der udføres rengøringsarbejde hos kunden. I udtrykket ”præsteret arbejdstime” i § 10, stk. 1, kan

heller ikke indlægges den begrænsning, at arbejdstimen kun er præsteret, hvis der er udført rengøringsarbejde i tidsrummet. Arbejdstimen må således også anses for præsteret, hvis den er anvendt til krævet transport mellem flere arbejdssteder.

På den baggrund finder opmanden, at der for rejsetid ved transport omfattet af overenskomstens § 7, stk. 8 – ud over grundtimelønnen – skal betales et servicetillæg efter § 6a. Opfylder medarbejderen betingelsen for anciennitetstillæg, har den pågældende endvidere krav på et sådant tillæg.

Det lægges som ubestridt til grund, at der ikke hidtil i branchen har været fast praksis for, om der betales servicetillæg og anciennitetstillæg for transporttiden – nogle virksomheder betaler tillæggene, andre gør det ikke. Opmanden finder, at klager ikke har givet indklagede anledning til at antage, at der efter udfaldet af den sag, der blev afgjort ved opmandskendelsen af 1. juli 2013, ikke ville blive fremsat krav om betaling af servicetillæg og anciennitetstillæg for transporttid. Klager er derfor ikke afskåret fra at rejse krav herom over for indklagede.

Som følge af det anførte tages klagers påstand til følge.

#### **Thi bestemmes:**

Indklagede, DI Overenskomst II for Flenco Rengøring ApS, skal anerkende, at der for transporttid skal betales servicetillæg og anciennitetstillæg, jf. § 6a og § 10 i serviceoverenskomsten.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 22. februar 2018

Poul Dahl Jensen.