

Kendelse af 4. juli 2022 i faglig voldgiftssag 2021-1094:

Fagligt Fælles Forbund
Privat Service, Hotel og Restauration
tillige for
medlem A
(advokat Nicolai Westergaard)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
tillige for
Fa. Jansens Rengøringservice
v/B
CVR-nr. 25 30 92 78
(advokat Jacob Barkfeld)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen udspringer af rengøring af nybyggede lejligheder efter håndværkere udført af klagers medlem for den indklagede virksomhed. Spørgsmålet er, om sådant arbejde skal aflønnes efter Serviceoverenskomstens regler om præstationsløn.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 30. maj 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærene Mette Madsen og Henriette Olofsen, begge Fagligt Fælles Forbund (3F), branchedirektør, advokat Morten Brustad og advokat Jesper Schäfer Munk, begge Dansk Erhverv. Om sagens forudgående behandling henvises til kendelse af 4. maj 2022 om formaliteten i sagen.

Under forhandlingen blev der afgivet forklaring af:

- A, rengøringsmedarbejder hos Jansens Rengøringservice,
- C, forhandlingssekretær, 3F,
- D, forhandlingssekretær, 3F,

- E, adm. direktør, Jansens Rengøringservice,
- F, rengøringsmedarbejder hos Jansens Rengøringservice,
- G, chefkonsulent, civilingeniør Dansk Erhverv.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som mundtligt gennemgik sagen og dens afgørelse. Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer med en begrundelse for resultatet, jf. arbejdsretsloven § 28, stk. 5.

3. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at arbejde med rengøring af nybyggede boliger, også kaldet rengøring efter håndværkere, ifølge den mellem parterne gældende Serviceoverenskomst skal aflønnes med præstationsløn, og at A derfor har krav på også at blive aflønnet med præstationsløn for alt arbejde af denne art, hun har udført for den indklagede virksomhed.

Indklagede har påstået frifindelse.

4. Overenskomstgrundlaget

Serviceoverenskomsten 2017-2020 indgået mellem bl.a. Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service Hotel og Restauration (3F) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kapitel B – Tidløn

...

§ 4. Grundtimeløn

Stk. 1. Grundtimelønnen udgør

...

Pr. 15. marts 2019 110,42 kr.

Stk. 2. Anvendelsesområde

Grundtimelønnen er aflønningssatsen for medarbejdere under 18 år, der ikke er beskæftiget med præstationslønsopgaver.

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

...

§ 5. Den normale timeløn

Stk. 1. Den normale timeløn udgør

...

Pr. 15. marts 2019 129,98 kr.

Stk. 2. Anvendelsesområde

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. Præstationslønnen udgør

...

Pr. 15. marts 2019 143,56 kr.

Stk. 2. Anvendelsesområde

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

Virksomhedens fastsættelse af arbejdsmængden inden for den normerede arbejdstid kan gøres til genstand for fagretlig behandling og herunder for kontrolstudier, foretaget af organisationernes konsulenter.

...

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

Præstationsløn beregnes som grundtimelønssatsen forhøjet med 30 %.

Stk. 3. Ekstraopgaver

Medfører ekstraopgaver en forlængelse af den aftalte arbejdstid på en arbejdsplads med præstationsløn, ydes der også præstationsløn for sådanne timer.

...

§ 6b. Servicetillæg

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

§ 6c. Faglært tillæg

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

...

Rengøringstekniker 2,50 kr./time

§7. Særlige tillæg

Stk. 1. ... skiftende hold ...

Stk.2. ...

Aftentillæg ...

Nattillæg ...

Søn- og helligdage ...

Stk. 3. Patruljetjeneste

...

Stk. 4. Tillæg på grund af særlige omstændigheder

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

- a) Rengøring af særlig smudsig karakter (f.eks. ... – rengøring efter håndværkere – rengøring af centralfyre).
- b) Rengøring med særligt vanskelige pladsforhold (f.eks. rengøring af skolegårdstoiletter og biografer).
- c) Rengøring af særlig ubehagelig karakter (f.eks. rengøring af ... morsstuer). ... Rengøring af trapper i beboelsesejendomme. ...

...

§ 7a. Aflønningsmodeller for nyansatte

Stk. 1. Modeller

Medarbejdere, der ansættes efter 1. september 2017, kan aflønnes efter nedenstående to modeller:

Model 1

0-6 måneder:

Medarbejderen får normaltimeløn, jf. § 5, stk. 1.

6-12 måneder:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 2,77 kr.

12-18 måneder:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 5,54 kr.

Efter 18 måneder:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 8,30 kr.

Medarbejderen har ikke krav på servicetillæg, jf. § 6b og anciennitetstillæg, jf. § 10, stk. 1.

...

Model 2

0-6 måneder:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6.

6-12 måneder:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 2,77 kr.

12-18 måneder:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 5,54 kr.

Efter 18 måneder:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 8,30 kr.

Medarbejderen har ikke krav på servicetillæg, jf. § 6b og anciennitetstillæg, jf. § 10, stk. 1.

...

§ 10. Anciennitetstillæg

Stk. 1. Til fastansatte medarbejdere, som har 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, udbetales pr. 15. marts 2017 et tillæg på 4,65 kr. pr. præsteret arbejdstime.

...

Kapitel C – Akkord, Arbejdsstudier

§ 11. Akkorder, arbejdsstudier

...”

I Arbejdsrettens sag AR2012.0166 mellem LO for 3F mod Kristelig Arbejdsgiverforening for Vestsalling Hjemmeservice er der ved afgørelse af 23. oktober 2013 taget stilling til, om tre rengøringsmedarbejdere for udført arbejde efter den dagældende Serviceoverenskomst havde krav på præstationsløn. Virksomheden havde indgået en tiltrædelsesoverenskomst med 3F,

hvorefter den til enhver tid gældende Serviceoverenskomst skulle være gældende. Den dagældende Serviceoverenskomst var indgået mellem bl.a. 3F og Rengørings- og Vagtselskabernes Branche- og Arbejdsgiverforening (RSBA), nu Danske Service, som indgår i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og er videreført i 2017-Serviceoverenskomsten. Den tidligere overenskomst indeholdt de samme bestemmelser (med andre satser) om normalløn og præstationsløn mv. som 2017-Serviceoverenskomsten.

Under behandlingen af sagen stillede Arbejdsretten overenskomstparterne en række spørgsmål, som de besvarede hver for sig.

Af RSBA's svar fremgår bl.a.:

- at RSBA opfatter begrebet ”opmåling” i overenskomsten ”som udtryk for arbejdsopgaver, hvor der med stor sandsynlighed kan laves en vurdering eller konkret opmåling af, hvor lang tid arbejdsopgaven tager”,
- at det er RSBA's opfattelse, ”at alle rengøringsopgaver i princippet kan opmåles”,
- at det er RSBA's opfattelse, at ”arbejdsopgaver, som kan opmåles”, skal aflønnes efter bestemmelsen om præstationsløn i den dagældende Serviceoverenskomsts § 6, stk. 1, som er uændret videreført i 2017-Serviceoverenskomstens § 6, stk. 2,
- at det er underordnet om opgaven er opmålt, det afgørende er, om opgaven kan opmåles,
- at det ikke er et krav, at rengøringsarbejde skal opmåles for, at der skal betales præstationsløn, og at RSBA antager, ”at der i høj grad sker en skønsmæssig vurdering af hvor lang tid arbejdsopgaven vil tage, og at aflønning sker i henhold hertil”.

Af 3F's svar fremgår bl.a.:

- at opmåling efter 3F's opfattelse foreligger, når en opgave er tidsfastsat,
- at alt rengøringsarbejde under overenskomsten efter 3F's opfattelse kan opmåles med henvisning til den dagældende overenskomsts § 6, stk. 1, nu § 6, stk. 2, og skal aflønnes med præstationsløn.

Retsformanden i sagen udtalte i begrundelsen for afgørelsen bl.a.:

”I overensstemmelse med overenskomstparternes samstemmende besvarelser af de af Arbejdsretten stillede spørgsmål lægges det til grund, at overenskomsten må fortolkes således, at arbejde, der kan opmåles, skal aflønnes efter overenskomstens § 6 om præstationsløn.”

Indklagede har fremlagt Fællesoverenskomst 1981 mellem Rengørings- og Vagtselskabernes Arbejdsgiverforening og bl.a Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, som er videreført i 2017-

Serviceoverenskomsten, med henvisning til, at denne overenskomst kapitel B om tidløn indeholder følgende bestemmelse:

”§ 6. Præstationslønsordning

Stk. 1. Der ydes præstations løn efter nedenstående regler for det merarbejde, der ved øget arbejds effektivitet udføres inden for normalarbejdstiden eller standardtiden.

Stk. 2. Forudsætningen for præstationsordningens indførelse på en arbejdsplads er, at arbejdet er opmålt og beskrevet i arbejdsbeskrivelser og/eller områdeplaner, der skal forefindes på arbejdspladsen.

...”

C og D har samstemmende forklaret, at det helt almindelige i rengøringsbranchen er, at rengøringsarbejde vederlægges med honorarløn efter Serviceoverenskomsten.

G har forklaret, at præstationsløn angår rengøringsopgaver, der er repetitive, således at rutine giver mulighed for effektivisering. Rengøring efter håndværkere er ikke en repetitiv opgave og varierer alt for meget til, at opmåling og kontrolstudier giver mening; sådant arbejde skal derfor efter overenskomsten honoreres med den normale timeløn.

5. Parternes hovedsynspunkter

5.1. Klager har navnlig anført, at udgangspunktet efter Serviceoverenskomsten er, at rengøringsarbejde aflønnes med præstationsløn. Overenskomstens § 5, stk. 2, har karakter af en undtagelse; den finder kun anvendelse i to nøje angivne situationer. Når arbejdet kan opmåles, skal der betales præstationsløn, således som det er fastslået af Arbejdsretten i AR2012.0166, der gengiver overenskomstparternes i det væsentlige fælles forståelse af overenskomsten – en tilkendegivet forståelse, som overenskomstparterne er bundet af. Det er uden betydning, om arbejdet faktisk er opmålt, det skal bare have været muligt forinden udførelsen faktisk at opmåle det, dvs. vurdere dets omfang. Det er uden betydning, om der efterfølgende efter arbejdets udførelse kan foretages et kontrolstudie – det afgørende er, om arbejdet kan opmåles før dets udførelse. Det er uden betydning, om en opgave har karakter af en engangsopgave – der er intet, som støtter, at der skulle gælde noget særligt for den slags opgaver, når det er muligt på forhånd at vurdere, hvad der skal bruges af tid

5.2. Indklagede har navnlig anført, at præstationsløn efter ordlyden af overenskomstens § 6, stk. 2, ydes, når ”arbejdet er opmålt og effektiviteten fastsat”. Hermed siges med lidt andre ord

det samme, som stod i 1981-Fællesoverenskomsten, som Serviceoverenskomsten er en videreførelse af, nemlig at præstationsløn angår ”merarbejde, der ved øget arbejds effektivitet udføres inden for normalarbejdstiden”. Præstationsløn forudsætter rutine og øget effektivitet ved, at medarbejderen kender opgaven og den tid, der er afsat til den. Arbejdet skal være egnet til opmåling, dvs. der skal være tale om arbejde, hvor det er muligt og giver mening på forhånd at fastsætte et forventet tidsforbrug. Det giver ikke mening for engangsgaver, som heller ikke ved efterfølgende gentagen udførelse kan underkastes et kontrolstudie. Rengøring efter håndværkere i nybyggede boliger er en serviceopgave af engangskaraktter, som ikke kan tidsvurderes på forhånd, og som ikke kan kontrolleres efterfølgende. Der er derfor ikke efter overenskomsten krav på præstationsløn for rengøring efter håndværkere i nybyggede boliger. Der gives netop efter overenskomstens § 7, stk. 4, litra a, et særligt tillæg for rengøring efter håndværkere, fordi sådant arbejde typisk foregår under stærkt varierende, ustrukturerede, uforudsigelige og kaotiske forhold. Det var også tilfældet for det konkrete rengøringsarbejde af nybyggede lejligheder, som A har udført for den indklagede virksomhed. Der kan under ingen omstændigheder gives klager medhold i påstandens første led, hvorefter der i alle tilfælde skal betales præstationsløn for rengøring af nybyggede lejligheder.

6. Opmandens begrundelse og resultat

A. Forståelsen af overenskomsten

2017-Serviceoverenskomsten indeholder i kapitel B regler om tidløn og i kapitel C regler om akkord. Reglerne om ”Præstationsløn” findes i kapitlet om tidløn og må ligesom tidlønskapitlets ”Grundtimeløn” og ”Den normale timeløn” anses for en timeløn.

Overenskomsten sondrer mellem medarbejdere under 18 år og andre medarbejdere. Den sondrer endvidere mellem medarbejdere, som savner praktisk eller teoretisk erfaring inden for rengøringsbranchen og har været ansat i mindre end 2 måneder og andre medarbejdere.

Hvad opgaver angår, sondres mellem ikke produktive timer som transporttid og produktive timer. Inden for produktive timer sondres mellem serviceopgaver, som efter forholdets natur ikke egner sig for opmåling efter reglerne om præstationsløn, og serviceopgaver, som egner sig for sådan opmåling.

Medarbejdere over 18 år kan for udførelse af rengøringsarbejde ikke aflønnes med grundtimelønnen, jf. overenskomstens § 4, stk. 2. De kan endvidere efter ordlyden af § 5 kun

aflønnes med den normale timeløn i de to specifikke situationer, som er beskrevet i § 5, stk. 2. Det må derfor medgives klager, at udgangspunktet efter overenskomsten, således som den er opbygget, og som § 5, stk. 2, er formuleret, er, at rengøringsarbejde skal aflønnes med præstationsløn.

Under Arbejdsrettens behandling af sag AR2012.0166 er der med overenskomstparternes svar på nogle spørgsmål stillet af Arbejdsretten dokumenteret en fælles forståelse af overenskomsten, hvorefter retten til præstationsløn for rengøringsarbejde – uanset angivelserne i § 5, stk. 2, og § 6, stk. 2, om ”egnet til opmåling” og ”opmålt” – alene er betinget af, at opgaven kan opmåles, og hvorefter opgaven kan anses for opmålelig, hvis der kan foretages en skønsmæssig vurdering af, hvor lang tid opgaven vil tage.

Denne forståelse understøttes af, at der i § 4, stk. 2, anvendes udtrykket ”præstationslønsopgaver”, hvilket sprogligt peger i retning af, at præstationsløn ydes for opgaver af en vis karakter. Den understøttes endvidere af, at den normale timeløn efter § 5, stk. 2, første led, alene kan anvendes ved serviceopgaver, som ikke egner sig til opmåling efter reglerne om præstationsløn – en formulering, som ikke muliggør honorering med den normale timeløn, blot fordi arbejdet ikke er opmålt. Den understøttes også af, at det ville være så mærkværdigt, hvis en arbejdsgiver ved at undlade opmåling skulle kunne undlade at betale præstationsløn for en udførelse af en præstationslønsopgave, at dette måtte forventes at have været udtrykkeligt angivet, hvis det skulle være meningen.

Hvad der er oplyst om Fællesoverenskomsten fra 1981 kan ikke føre til en anden forståelse, allerede fordi det er helt uoplyst, hvad der ligger bag udviklingen i formuleringen fra 1981 til 2017. Det kan heller ikke føre til en anden forståelse, at rengøring efter håndværkere i overenskomstens § 7, stk. 4, er medtaget som rengøring af særlig smudsig karakter, der udløser et genetillæg på 4,51 kr. pr. time. Genetillægget er et tillæg til den timeløn, som medarbejderen efter de foregående bestemmelser har krav på, og der ikke er noget holdepunkt for, at tillægget skulle være til kompensation for manglende krav på præstationsløn, eftersom rengøring af f.eks. morsstuer og trapper i beboelsesejendomme åbenbart kan tidssættes på forhånd.

Efter det, der er oplyst om karakteren af arbejdet ved rengøring i nybyggede boliger, findes det ubetænkeligt og i overensstemmelse med overenskomstparternes tilkendegivne fælles forståelse at lægge til grund, at der i almindelighed kan foretages en skønsmæssig vurdering

eller konkret opmåling af, hvor lang tid opgaven tager, således at arbejdet skal vederlægges med præstationsløn. Der er imidlertid ikke i det oplyste grundlag for at udelukke, at der undtagelsesvist kan foreligge særlige omstændigheder, som umuliggør noget sådant.

På denne baggrund findes Serviceoverenskomsten at måtte forstås sådan, at arbejde med rengøring af nybyggede boliger skal aflønnes med præstationsløn, medmindre arbejdsgiver kan godtgøre, at der ikke kan foretages en skønsmæssig vurdering eller konkret opmåling af, hvor lang tid opgaven vil tage.

Der gives med dette forbehold klager medhold i den nedlagte påstands første led.

B. Den konkrete sag

Poul Paghs Gade Skole i Aalborg er ved om- og tilbygning ændret til at huse 152 ungdomsboliger, 80 i den gamle skolebygning, 72 i to nye tilbygninger. I den gamle bygning er der 60 etværelses ungdomsboliger på ca. 30 kvadratmeter og 20 tolværelses lejligheder på ca. 50 kvadratmeter. I tilbygningerne er boligerne på ca. 30 kvadratmeter, 61 er etværelses boliger, og 11 er deleboliger til to personer. NCC var hovedentreprenør på projektet og hyrede den indklagede virksomhed til at foretage slutrengøring af lejligheder, gange og trapper, efterhånden som de blev færdige, således at der blev gjort klar til indflytning. Rengøringsarbejdet blev udført over et halvt års tid fra december 2018 til august 2019. I den periode deltog A i dette rengøringsarbejde. Hun blev sat til først at rengøre badeværelser i lejlighederne, derefter resten af lejlighederne og til sidst gange mv. Det lægges i overensstemmelse med hendes forklaring til grund, at der, hvor hun skulle gøre rent, var der ryddet for maskiner, værktøj og materialer, afdækningspapir var fjernet, og lokaliteterne i det hele klargjort til rengøring. Det lægges efter bevisførelsen i øvrigt til grund, at der har været en del spildtid, fordi en lejlighed ikke har været klar og derfor måtte springes over, så der skulle gås til en anden, undertiden i en anden bygning. I en e-mail af 10. december 2018 fra en entreprenør hos NCC til den indklagede virksomhed hedder det således, at det vil være ”rigtig svært at opmåle rengøring på det arbejde, vi har i gang”, i hvert fald ”svært at opnå den fornødne fleksibilitet”, idet NCC var ”presset på tid” og ”nødt til at springe med rengøringen, således at vi starter med aftørring af flader og støvsugning, for så senere at vende tilbage og vaske gulve”, ligesom NCC også var ”nødt til at springe over steder, hvor der stadig foregår håndværksmæssige arbejder, for at vende tilbage senere”. Det lægges imidlertid i overensstemmelse med As forklaring til grund, at hun ikke har oplevet rengøringsarbejdet som

stærkt varierende og kaotisk. Hun har gjort rent de steder, hun har fået besked på. Der var meget beskidt, og rengøringsopgaven var krævende, men blev lejlighed for lejlighed, gang for gang, udført efter samme proces.

Efter det, der er oplyst om rengøringsarbejdet i forbindelse med byggeriets færdiggørelse, foreligger der ikke oplysninger, som giver grundlag for at antage, at det ikke skulle være muligt at sætte tid på selve rengøringsarbejdet.

At der er forekommet spildtid ved, at en lejlighed ikke var blevet klar som planlagt, ændrer intet ved, hvordan der skal betales for selve arbejdet, men betyder blot, at der yderligere skal betales for spildtiden – med præstationsløn, jf. overenskomstens § 6, stk. 3.

Der gives på denne baggrund klager medhold i den nedlagte påstands andet led.

Thi bestemmes:

Dansk Erhverv Arbejdsgiver tillige for Fa. Jansens Rengøringservice v/B, CVR-nr. 25 30 92 78, skal anerkende, at arbejde med rengøring af nybyggede boliger efter Serviceoverenskomsten skal aflønnes med præstationsløn, medmindre arbejdsgiver kan godtgøre, at der ikke kan foretages en skønsmæssig vurdering eller konkret opmåling af, hvor lang tid opgaven vil tage.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver tillige for Fa. Jansens Rengøringservice v/B, CVR-nr. 25 30 92 78, skal anerkende, at A for det arbejde med rengøring af nybyggede boliger, hun har udført for Fa. Jansens Rengøringservice v/B, CVR-nr. 25 30 92 78, har krav på at blive aflønnet med præstationsløn.

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

Børge Dahl