

Kendelse af 6. februar 2023 i faglig voldgift 2022-45:

**Akademikerne
på egne vegne og for
Forbundet Arkitekter og Designere (FAOD)
for
A
(advokat Frederik Brocks)**

mod

**Kommunernes Landsforening (KL)
for
Gladsaxe Kommune
(advokat Jørgen Vinding)**

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår en kommunalt ansat, som under corona-pandemien blev sat til at arbejde hjemmefra, men som i hjemmearbejdsperioden lejlighedsvist måtte møde på sin sædvanlige arbejdsplads i kommunen. Hovedspørgsmålet under sagen er, om transporttiden mellem hjemmet og den sædvanlige arbejdsplads i kommunen ved de lejlighedsvis fremmøder på denne i hjemsendelsesperioden skal indgå i den arbejdstid, som medarbejderen havde pligt til at præstere og krav på at modtage løn for (for kortheds skyld her benævnt ”betalt arbejdstid”), eller om kommunen var berettiget til kun at lade transporttiden indgå i den betalte arbejdstid i det omfang, hvori den oversteg den tid, som i normalsituationen ville medgå til transport mellem hjem og sædvanligt arbejdssted i kommunen.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er 2. februar 2023 behandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: chefjurist Jesper David Jensen, Akademikerne, og juridisk konsulent Ebbe Joensen, FAOD, souschef Christel Andersen og chefkonsulent Lars Ørskov Schmidt, begge KL.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- projektleder A, tidligere ansat i Gladsaxe Kommune,
- forhandlingschef B, Akademikerne,
- leder af personalejura C, Gladsaxe Kommune,
- souschef D, KL.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om eller flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at resultatet ville være frifindelse af indklagede. Parterne er enige om, at kendelse kan afsiges med en begrundelse for resultatet uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5..

3. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at når en medarbejder, som er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i kommuner ("AC-overenskomsten"), *pålægges* at varetage sit arbejde hjemmefra, betragtes arbejdsrelateret transport efter arbejdsdagen er påbegyndt, fra medarbejderens hjem til andre arbejdssteder og tilbage som transport mellem arbejdssteder, således at den tid, som medarbejderen anvender hertil, indgår i medarbejderens arbejdstid.
2. Indklagede skal anerkende, at A's arbejdsrelaterede transporttid, som indgår i arbejdstiden, i perioden 2. december 2020 – 21. maj 2021 udgør 22,93 timer.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen omfatter ikke et eventuelt efterbetalingskrav, som er udskudt til efterfølgende behandling. Klager har således ikke nedlagt nogen betalingspåstand, men oplyst, at meningen med udtrykket "arbejdstid" i påstandene er, at transporttiden lønmæssigt skal behandles på samme måde som den tid, hvori der udføres egentligt produktivt arbejde i den pågældende stilling ("betalt arbejdstid").

4. Overenskomstgrundlaget

4.1. Overenskomst for akademikere ansat i kommuner (Akademikeroverenskomsten)

Akademikeroverenskomsten 2021, som er indgået mellem KL og akademikerorganisationerne, indeholder i § 2 grundbestemmelsen om løn, herunder i stk. 1 angivelsen af, at den kan omfatte fire elementer: basisløn, funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn.

I Overenskomstens § 16 om arbejdstid, hedder det i stk. 1, at ”Lønnen i § 2 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig”.

Til bestemmelsen er knyttet følgende ”Bemærkning”: ”Bestemmelsen er formuleret i 1991 ved sammenskrivningen af en række akademiske overenskomster. Der er ikke med formuleringen tilsigtet nogen ændring af praksis forud for 1. april 1991.”

I det til Overenskomsten knyttede Protokollat 3, ”Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte”, er det i en ”Bemærkning” angivet, ”at ved opgørelse af arbejdstid under tjenesterejser i indlandet medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden”.

Forhandlingschef B, Akademikerne, har forklaret, at Akademikeroverenskomstens bestemmelse om arbejdstid er ”utrolig tavs”. Akademikerne er imidlertid af den opfattelse, at den bygger på en forudsætning om, at de ansatte møder op på en fast arbejdsplads i form af et kontor i arbejdsgivers lokaler, og en forudsætning om, at arbejdstiden er udelt. Merrejseprincippet går ud på, at når medarbejderen en dag skal møde ind hjemmefra til arbejde et andet sted end normalt, og dette forlænger transporttiden i forhold til det normale, er mertiden arbejdstid. Tid til transport mellem to arbejdssteder er arbejdstid – her gælder ikke noget merrejseprincip.

Indklagede har til ovennævnte ”Bemærkning” i Protokollat 3 bemærket, at udsagnet forudsætter, at tjenestestedet er startsted.

4.2. Rameaftale om tele- og hjemmearbejde

Denne aftale fra 2015 er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, som akademikerorganisationerne er en del af. I § 2 hedder det, at aftalens formål er ”at åbne muligheder for – på frivillig basis – at arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages fra arbejdspladsen”. Det er i § 5 angivet, at Rameaftalen ”forudsættes udfyldt af en

lokal aftale om tele- og hjemmearbejde”, jf. stk. 1, og at aftale om sådant arbejde mellem kommunen og den enkelte ansatte ”indgås med hjemmel i den lokale aftale”, jf. stk. 2. I § 4 er det bestemt, at ansatte omfattet af Rammeaftalen ”følger de sædvanlige arbejdstidsregler”, men at det lokalt kan aftales ”at fravige fx regler om flex- og fixtid samt regler om mer- og overarbejde”.

4.3. Aftale om fleksibel arbejdstid i Gladsaxe Kommune

Aftalen er indgået mellem Gladsaxe Kommune og ni arbejdstagerorganisationer, HK, DJØF, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Teknisk Landsforbund, IDA og DM. Formålet med aftalen er bl.a. at undgå stive regler og give medarbejderne større mulighed for en individuel arbejdstilrettelæggelse, der kan tilgodese såvel arbejdspladsens som medarbejdernes behov og ønsker. Aftalen indeholder ”Spilleregler”, bl.a. at arbejdstiden for en fuldtidsbeskæftiget ansat gennemsnitlig er 37 timer pr. uge hvor medarbejderen som udgangspunkt er til stede på arbejdspladsen, at der ikke sker central registrering af de ansattes daglige arbejdstid, og at det efter aftale med lederen mv. er muligt at have hjemmearbejdsdage og holde hele fridage.

5. Corona-pandemi med delvis nedlukning af samfundet marts 2020

Den 11. marts 2020 blev der afholdt et pressemøde, hvor statsministeren meddelte, at situationen var blevet så alvorlig, at ”alle offentligt ansatte, der ikke varetager kritiske funktioner, sendes hjem fra arbejde”. Dem, der blev sendt hjem, skulle så vidt muligt arbejde hjemmefra. Alle, der blev sendt hjem, ville få løn. Aktiviteten i samfundet skulle minimeres mest muligt, men uden at sætte Danmark i stå. Ændringer i den offentlige sektor skulle understøtte, at den private sektor kunne fortsætte bedst muligt i længst mulig tid.

I en fælleserklæring af 17. marts 2020 med overskriften ”Coronavirus: Stor gensidig fleksibilitet, hurtighed og vilje til at finde smidige løsninger – centralt og lokalt” konstaterede KL og Forhandlingsfællesskabet, ”at Danmark med coronavirus pandemien står i en helt ekstraordinær situation”. Det hed i erklæringen bl.a., det var vigtigt, at de kommunale opgaver fortsat blev varetaget for at sikre, at samfundet som et hele kom bedst muligt igennem den ekstraordinære situation. Af erklæringen fremgik, at mange kommunalt ansatte fortsat var fysisk på arbejde, mens en række medarbejdere varetog deres opgaver hjemmefra. Parterne var enige om, at det kunne blive nødvendigt og skulle være muligt at flytte medarbejdere fra ikke-

kritiske funktioner til kritiske funktioner og dermed til arbejde med andre opgaver, på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-fagområder, end hvad der var tilfældet under normale forhold.

Forhandlingschef B, Akademikerne, har forklaret, at Akademikerne i den foreliggende situation ikke have indvendinger mod, at medarbejderne blev sat til at arbejde hjemme, selv om det ikke var muligt efter de gældende overenskomster, men ”selvfølgelig var enig i, at der blev givet pålæg om at arbejde hjemme”.

6. A's sag

A tiltrådte den 21. oktober 2019 en stilling som bygningsrådgiver i Gladsaxe Kommune. Ifølge ansættelsesbrevet var hans ugentlige arbejdstid 37,00 timer. Arbejdsstedet var ”indtil videre” Ejendomscentret, som er placeret på Gladsaxe Rådhus. I den periode, som sagen angår, var han tillidsrepræsentant.

Han har om sit arbejdsmønster inden den samfundsmæssige nedlukning som følge af corona-pandemien – ”normalsituationen” – forklaret, at han selv disponerede arbejdstiden. Han er ikke bekendt med aftalen om fleksibel arbejdstid i Gladsaxe Kommune. Men hans arbejdstid var fleksibel. Det var en tillidssag, hvordan arbejdsdagen blev fyldt ud. Der var ingen indberetningspligt eller kontrol af tilstedeværelsestid. Han ville typisk møde ind på Rådhuset om morgenen ved 7-tiden. Han ville i reglen forinden derhjemme have tjekket e-mails og ekspederet, hvad der måtte være presserende. Det hændte også, at han arbejdede hjemme om aftenen, i weekenden og på en almindelig arbejdsdag, det sidste så typisk hele dagen. Som projektleder ville han efter behov skulle deltage i møder uden for Rådhuset på kommunens forskellige byggepladser, hvor der var gang i de projekter, som han havde ansvaret for. Sådanne møder blev placeret efter aftale med de øvrige deltagere og ofte op ad dagen, så der var optimale lysforhold for besigtigelse.

Den samfundsmæssige nedlukning som følge af corona-pandemien havde som konsekvens, at A blev sat til at arbejde hjemmefra – ”hjemsendelsessituationen”. Han har forklaret, at det ikke indebar nogen ændring af hans arbejdsmønster. Han disponerede fortsat selv sin arbejdstid. Der kom ikke nogen instruks om, hvornår der skulle arbejdes, eller krav om dokumentation og indberetning, der blev ikke etableret nogen form for kontrol. Der var fortsat fysiske møder, som han skulle deltage i, både som projektleder og som tillidsrepræsentant. Medarbejderne

blev bedt om så vidt muligt at klumpe møder, men det var også det eneste, han modtog vedrørende arbejdstilrettelæggelse og arbejdstid. Ligesom før corona-pandemien startede han typisk derhjemme ved 7- tiden, ofte dog således at han forinden havde læst og i fornødent omfang ekspederet mails og spist morgenmad. Der blev fortsat enkelte dage afholdt fysiske møder, både på Rådhuset og på byggepladser i Gladsaxe.

Da A blev ansat, boede han på Amager. Han flyttede på et tidspunkt til Sorø og senere igen tilbage til et andet sted på Amager. I den periode, som sagen angår, 2. december 2020 - 21. maj 2021, boede han i Sorø indtil den 31. marts 2021 og fra 1. april 2021 på Amager.

For den periode, som sagen angår, har A udarbejdet et skema over dage med kørsel relateret til arbejdsmæssig aktiviteter uden for hjemmet, nogle på Rådhuset i Gladsaxe, andre på byggepladser i Gladsaxe.

Under skemaet er der en tekst med en række oplysninger:

”Min arbejdsdag begyndte på hjemadressen og afsluttede på hjemmeadressen.

...

Som projektledere er vi selvledende. Disponerer tid og program for eget arbejde.”

Af skemaet fremgår, at der i perioden, som omfatter omkring 110 almindelige arbejdsdage, var 19 dage med møder i Gladsaxe, heraf 12 mens han boede i Sorø, 7 efter han flyttede til Amager.

Skemaet indeholder rubrikker med angivelse af:

- dato,
- hvorfra og hvortil der er kørt,
- antal km,
- km.pris (1,96)
- pris (antal km x 1,96),
- kørsel i minutter,
- hvor mødet fandt sted,
- i hvilket tidsrum på dagen det blev afholdt,
- hvad emnet for mødet var.

A har i skemaet angivet afstanden mellem arbejdspladsen på Rådhuset i Gladsaxe og bopælen i henholdsvis Sorø og på Amager til henholdsvis 89 og 14 km, køretid i minutter til henholdsvis 60 og 22 minutter hver vej.

Der er samtlige 19 dage frem og tilbage kørt nøjagtig det antal kilometer, som er afstanden mellem hans hjem og hans normale arbejdsplads.

Kørselstiden de 19 dage er sammenlagt til en samlet kørselstid på 29,13 timer (29 timer og 8 minutter).

Kørselstiden forbundet med fem af dagene, 10. december 2020, 29. marts, 14. april, 22. april og 21. maj 2021, er holdt ude af opgørelsen i klagers påstand 2. Det fremgår af skemaet, at der tre af disse dage blev afholdt møde på Gladsaxe Rådhus i tidsrummene 8:00-15:00, 8:30-17:00 og 8:30-18:00. En fjerde dag var der et "afdelingsmøde i det fri" 8:30-15:00. Den femte dag var der 9:00-16:00 "Møder på Gladsaxe Rådhus, Telefonfabrikken, Fitness for alle" om henholdsvis "Lønforhandling for ny ansat, gennemgang vedr. dårlig lugt på telefonfabrikken, nye parkeringspladser foran Fitness for alle samt projekteringsmøde vedr. vægtløfterklubben". Klager har holdt disse dage ude af opgørelsen af arbejdstid ud fra den opfattelse, at A de pågældende dage først begyndte sin arbejdsdag ved fremmøde på rådhuset mv. A har imidlertid forklaret, at han også disse dage havde startet med at arbejde hjemme ved 7-tiden. Den samlede køretid mellem hjemmet og Gladsaxe disse dage udgør 6 timer og 12 minutter (2x2x60 min + 3x2x22 min).

Kørselstiden vedrørende de resterende 14 dage udgør i alt 22,93 timer (22 timer og 56 minutter).

Kørselstiden forbundet med 13 af disse dage angår kørsel til fysiske møder vedrørende projekter, som A havde ansvar for som projektleder. Der er tale om kørsel fra hjemmet til de pågældende byggepladser i Gladsaxe Kommune og hjem igen. Det drejer sig om møder af varierende længde og placering på dagen:

- 1 møde: ½ time 12:30-13:00,
- 3 møder: 1 time henholdsvis 11:00-12:00, 12:00-13:00 og 13:00-14:00,
- 2 møder: 1½ time henholdsvis 12:00-13:30 og 13:00-14:30,
- 3 møder: 2 timer henholdsvis 10:00-12:00 (2 møder) og 13:00-15:00,

- 2 møder: 3 timer begge 14:00-17:00,
- 1 møde: 3½ timer 9:00-12:30,
- 1 møde: 5½ timer 9:30-15:00.

Mødet den resterende dag er et møde ”vedr. lønforhandlinger mellem TR og kommunen” 9:00-11:00.

Leder af personalejura i Gladsaxe Kommune C har forklaret, at der ikke i kommunen er nogen registrering af akademikernes arbejdstid. Det var der heller ikke under corona-hjemsendelsen. Det skema, som A har udarbejdet, er helt hans eget. As organisation, FAOD, har ikke underskrevet aftalen om fleksibel arbejdstid i Gladsaxe Kommune, men afdelingens chef har på forespørgsel oplyst, at det er den, de har arbejdet efter i afdelingen. Kommunen tog regeringens udmelding om hjemsendelse som et påbud – det var sådan, det var. Der er ca. 6.000 fastansatte medarbejdere i kommunen. Lidt under halvdelen blev som følge af corona anvist hjemmearbejde. Praktisk taget alle var på et eller andet tidspunkt på kontoret i hjemsendelsesperioden. Af dem, der har været anvist hjemmearbejde under corona, er det kun A, som har rejst krav vedrørende kørselsgodtgørelse og arbejdstid. Kommunen har håndteret det med kørsel og køretid på samme måde som før corona – arbejdede en medarbejder hjemme, f.eks. indtil frokost, blev transporttiden ikke arbejdstid.

7. Den organisationsmæssige og fagretlige behandling af spørgsmål vedrørende corona-hjemsendt medarbejders arbejdsrelaterede kørsel

Souschef D, KL, har forklaret, at der i foråret 2020 var beskæftiget små 500.000 medarbejdere under KL's overenskomster. Over halvdelen var sendt hjem, ca. 200.000 havde kritiske funktioner. Kommunerne var i panik. KL oprettede et sekretariat til at bistå kommunerne. Der var utrolig mange problemer. Der var f.eks. spørgsmål om håndtering af transport, når medarbejdere, der arbejdede hjemme, fysisk skulle deltage i et arbejdsrelateret møde på deres normale arbejdsplads eller af anden grund måtte tage ind på deres normale arbejdsplads. Hun skønner, at det nok har været relevant for de fleste på et eller andet tidspunkt i forløbet. KL tog ikke over for Forhandlingsfællesskabet initiativ til en forhandling af regler herom, ligesom det omvendte heller ikke var tilfældet. KL rådgav kommunerne til at anlægge en rimelighedsvurdering i overensstemmelse med merrejseprincippet. Medarbejderne skulle ikke lide noget tab, men omvendt heller ikke have mere. Ud over det krav, som A har rejst, er der KL bekendt kun én yderligere hjemsendt, en socialrådgiver, som har rejst krav.

Den 10. og 26. maj 2021 blev der afholdt et mæglingssmøde mellem FAOD, Akademikerne, Gladsaxe Kommune og KL. I mødereferat af 31. august 2021 hedder det bl.a.:

”Den konkrete sag

Til belysning af sagens spørgsmål er der taget udgangspunkt i en konkret sag. A er ansat som arkitekt i Ejendomscenteret i Gladsaxe Kommune og har bopæl i Sorø Kommune.

... arbejdet hjemmefra ... benyttet egen bil i forbindelse med et antal tjenesterejser, hvorefter A er kørt fra bopælen til de pågældende tjenesterejsedestinationer i Gladsaxe Kommune og retur til bopælen.

Gladsaxe Kommune har givet tilsagn om at udbetale kørselsgodtgørelse til A for tjenesterejser ud fra merudgiftsprincippet. Det betyder, at kommunen udbetaler kørselsgodtgørelse for antal kørte kilometer i alt på dagen fratrukket kilometer svarende til afstanden til og fra A's bopæl og det faste tjenestested.

Sagen drøftedes af de centrale parter.

Akademikernes bemærkninger

...

Det er Akademikernes opfattelse, at bopælen i sagen udgør det midlertidige faste tjenestested.

...

... når den ansatte er pålagt som udgangspunkt at arbejde hjemmefra, men samtidig i en del af arbejdstiden på en specifik dag skal deltage i et byggepladsbesøg på en specifik fysisk lokation, så vil rejsetiden fra det midlertidige faste arbejdssted på den pågældendes hjemmeadresse til den relevante byggeplads medgå i arbejdstiden.

... påhviler arbejdsgiveren enten at stille transport til rådighed eller at godtgøre medarbejderens udgifter for transporten efter de almindelige regler.

...

KL's bemærkninger

...

I forbindelse med medarbejderens tjenesterejser i perioden, hvor medarbejderen primært arbejdede hjemmefra efter anvisning fra Gladsaxe Kommune, er det KL's opfattelse, at merudgiftsprincippet, jf. aftale (05.71), skal anvendes i forbindelse med tjenesterejser i eget køretøj.

KL er således enig med Gladsaxe Kommune i, at der for medarbejderen i den nævnte periode kan udbetales kørselsgodtgørelse for antal kørte kilometer i alt på dagen,

fratrullet kilometer svarende til afstanden til og fra medarbejderens bopæl og det faste tjenestested.

KL er af den opfattelse, at ingen af parterne tjener eller mister på at anlægge den fortolkning, som KL og Gladsaxe Kommune gør gældende.

...

KL stiller sig forstående overfor, at Akademikerne og FAOD har den holdning, at deres medlemmer skal lukrere ekstra på den vanskelige situation, som det danske samfund og de offentlige arbejdspladser midlertidigt var bragt i. De gennemførte forholdsregler i Gladsaxe Kommune, herunder den midlertidige hjemsendelse, skyldtes primært hensynet til medarbejdernes sundhed.

Henset til det faktum, at medarbejderne arbejder tillidsbaseret på den konkrete arbejdsplads, finder KL ikke spørgsmålet om arbejdstid relevant at behandle i den konkrete sag, hvorfor det ikke kommenteres. KL fastholder dog, at transporttid mellem bopæl og fast tjenestested ikke er arbejdstid, da det er udenfor tjenesten.

Enighed kunne ikke opnås. Akademikerne og FAOD tager forbehold for at videreføre sagen.”

Den 29. september 2021 blev der afholdt et mæglingssmøde med deltagelse af repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet, Dansk Socialrådgiverforening, Akademikerne og KL. Det hedder i referatet:

”...

Sagen vedrører spørgsmålet om beregning af kørselsgodtgørelse til medarbejdere, der arbejdede hjemmefra som følge af COVID-pandemien. ...

Forhandlingsfællesskabet gjorde gældende, at ledelsens hjemsendelse af medarbejderne indebærer en ændring af arbejdsstedet til medarbejderens bopæl, hvorfor kørselsgodtgørelsen skal beregnes med udgangspunkt i medarbejderens bopæl.

...

Enighed kunne ikke opnås, og Forhandlingsfællesskabet tog forbehold for at videreføre sagen.

...”

8. Parternes hovedsynspunkter

8.1. Klager har navnlig anført, at corona-pandemien betød, at der forelå en force majeure lignende situation med hjemsendelse, som indebærer, at arbejdsstedet midlertidigt blev flyttet til medarbejderens hjem. A blev pålagt at arbejde hjemme. Der er ikke i overenskomstgrundlaget,

som kun hjemler frivilligt hjemmearbejde, taget stilling til sagens spørgsmål, som må afgøres ud fra almindelige arbejds- og ansættelsesretlige principper. Det er et almindeligt arbejds- og ansættelsesretligt princip, at arbejdstiden er den tid, hvor en medarbejder er i tjeneste. Transporttid til og fra arbejdsstedet indgår normalt ikke i arbejdstiden, men det gør rejsetid ved beordret transport mellem forskellige arbejdssteder. Når A derfor i løbet af arbejdsdagen skulle deltage i et møde et andet sted, forelå der transport mellem to arbejdssteder på samme måde som i normalsituationen, hvor han var mødt ind på sin normale arbejdsplads på Gladsaxe Rådhus og i løbet af dagen tog ud til et møde. Merrejseprincippet er kun relevant, når en medarbejder pålægges at foretage en tjenesterejse for at påbegynde arbejdsdagen på et andet sted end det sædvanlige – i den situation er det kun mertiden i forhold til fremmøde det sædvanlige arbejdssted, som indgår i arbejdstiden. Merrejseprincippet finder ikke anvendelse i situationer, hvor der er tale om transport mellem to arbejdssteder, og hvor arbejdsdagen er påbegyndt. Dets anvendelse ville i øvrigt være i strid med princippet om en sammenhængende arbejdsdag ved at tvinge A til at afbryde sin arbejdsdag og bruge af sin fritid til at transportere sig fra arbejdspladsen i hjemmet til mødestedet i kommunen og tilbage. Når Gladsaxe Kommune ønskede, at transporttid mellem den midlertidige arbejdsplads i hjemmet og andre arbejdspladser ikke skulle indgå i arbejdstiden, burde kommunen have taget initiativ til at indgå en lokalaftale om de nærmere rammevilkår. Klager har herved henvist til Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde. Klager har til støtte for sine synspunkter henvist til EU-arbejdstidsdirektivet (2003/88) og EU-domstolens praksis, som indebærer, at hjemmet i den foreliggende situation må anses som arbejdssted, og at tiden til transport til et andet arbejdssted, når arbejdet er påbegyndt i hjemmet, skal anses som arbejdstid, da der er tale om transport mellem to arbejdssteder.

Klager har uddybende anført, at det er rigtig nok, at den medarbejder, som får pålæg om at arbejde hjemme, slipper for transporttid hjem-arbejdsplads. Hans fritid bliver så at sige forøget med den tid, han ellers skulle bruge til transport hjem-arbejdsplads. Det er imidlertid udelukkende en følge af arbejdsgiverens dispositioner og kommer ikke arbejdsgiveren til skade, da medarbejderens arbejdstid er den samme. Det ville være urimeligt, hvis arbejdsgiver ved pålagt hjemmearbejde skulle kunne lukrere på den sparede transporttid til og fra det sædvanlige arbejdssted ved at holde transporttiden i forbindelse med et møde midt på arbejdsdagen et andet sted end det pålagte arbejdssted i hjemmet ude af arbejdstiden. Med en times transport hver vej vil indklagedes standpunkt reelt indebære, at en arbejdsdag f.eks. 08:30-16:00 med et møde midt på dagen reelt bliver til en arbejdsdag f.eks. 07:30-17:00.

8.2. Indklagede har anført, at sagen udspringer af en helt ekstraordinær force majeure lignende situation. At det skulle kunne blive aktuelt at sætte over halvdelen af den kommunale arbejdsstyrke til at arbejde hjemmefra som led i bekæmpelsen af en pandemi, ligger helt uden for, hvad parterne i deres overenskomstgrundlag har forholdt sig til, forudset eller forudsat. Det var ikke en hjemsendelse, som var dikteret af arbejdsgiver i dennes interesse, men en hjemsendelse, som skete i samfundets interesse som led i statens bekæmpelse af corona-pandemien. Akademikerne var enig i, at der skulle arbejdes hjemmefra, så det med ensidigt dikteret pålæg er så som så. Sagen må afgøres ud fra friere eller udfyldende overvejelser og sigte mod, hvad der alt taget i betragtning må anses for en fair og rimelig løsning i overensstemmelse med sund fornuft, og derfor sigte mod en løsning så tæt som mulig på parternes stilling i den normale arbejdsituation ("status quo"), og således at ingen af parterne kan lukrere på den opståede ekstraordinære situation. Princippet om merrejse indebærer, at ingen medarbejder er stillet tidsmæssigt dårligere end i normalsituationen på de dage, hvor det har været nødvendigt med fysisk fremmøde på trods af restriktionerne. Medarbejderne er ansat med et normalt arbejdssted og derfor med påregnelig transport til og fra dette arbejdssted en gang pr. arbejdsdag. Det bestrides, at transport fra medarbejderens hjem til normalt arbejdssted skal betragtes som beordret transport mellem forskellige arbejdspladser i en situation, hvor medarbejderen har arbejdet hjemme som følge af corona-pandemien. Det åbenbart urimelige i klagers tankegang illustreres af, at Forhandlingsfællesskabet har forbeholdt sig at rejse krav om kørselsgodtgørelse fra hjem til arbejdsplads i perioden med hjemsendelse for dage, hvor der er kørt nøjagtig det samme antal kilometer som under normale forhold. Merrejseprincippet indebærer vedrørende arbejdstid en opretholdelse af status quo, idet medarbejderne ved transport blot skal bære den tid, som de i normalsituationen ville skulle bruge på hjem-arbejdssted transport. Det bør tages i betragtning, at hjemsendelse umiddelbart indebærer, at en medarbejder som A slap for at bruge tid på kørsel til og fra Gladsaxe – mens han boede i Sorø 2 timer om dagen, efter han var flyttet til Amager 44 minutter om dagen. Det gjorde sig gældende i omkring 90 dage ud af omkring 110 i den periode, som sagen angår, hvor han reelt har fået forøget sin fritid. Det kan gerne være, at arbejdet i almindelighed er tilrettelagt, således at medarbejdernes arbejdsdag er sammenhængende, men der kan ikke sluttes herfra til, at der mellem parterne gælder en ufravigelig regel herom. Det bemærkes i den forbindelse, at A selv tilrettelagde sit arbejde og i almindelighed startede arbejdsdagen med at arbejde hjemme, inden han kørte til Gladsaxe. Også af den grund er merrejsebetraktningen bedst i overensstemmelse med status quo. Indklagede er uenig i klagers forståelse af EU-retten, som efter indklagedes

opfattelse i øvrigt er uden betydning for afgørelsen af sagen. Arbejdstidsdirektivet angår arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Selv om transporttiden måtte blive betragtet som arbejdstid efter EU-arbejdstidsdirektivet, medfører det ikke, at den indgår i den effektive arbejdstid, som medarbejderen har pligt til at præstere og krav på at modtage løn for.

9. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår en kommunalt ansat, som under corona-pandemien blev sat til at arbejde hjemmefra, men som i hjemmearbejdsperioden lejlighedsvist måtte møde på sin sædvanlige arbejdsplads i kommunen. Hovedspørgsmålet under sagen er, om transporttiden mellem hjemmet og den sædvanlige arbejdsplads i kommunen ved de lejlighedsvis fremmøder på denne i hjemsendelsesperioden skal indgå i den arbejdstid, som medarbejderen havde pligt til at præstere og krav på at modtage løn for (den betalte arbejdstid), eller om kommunen var berettiget til kun at lade transporttiden indgå i denne arbejdstid i det omfang, hvori den oversteg den tid, som i normalsituationen ville medgå til transport mellem hjem og sædvanligt arbejdssted i kommunen.

Der er ikke noget svar på dette spørgsmål, som kan slås op i parternes overenskomstgrundlag. Det indeholder ikke regler, hvorefter medarbejderne kan sættes til at arbejde hjemme og heller ikke regler om tilpasning af arbejdsforholdene i en så ekstraordinær situation, som Covid 19-pandemien indebar, og som parterne er enige om at karakterisere som force majeure lignende. Svar kan heller ikke hentes i EU-arbejdstidsdirektivet, hvis arbejdstidsbegreb ikke er afgørende i henseende til aflønning.

I den opståede ekstraordinære situation og det heraf udløste behov for, at alle udviste samfundssind, må begge parter anses for forpligtet til i respekt af det gensidige overenskomstforhold at tilstræbe opretholdelse af status quo, hvad angår arbejdstid og løn. Parterne er da også enige om, at medarbejderne i samfundets interesse i overensstemmelse med statens direktiver om håndtering af pandemien skulle sendes hjem og arbejde hjemme med bevarelse af deres løn. Også efter hjemsendelse skulle fuldtidsbeskæftigede medarbejdere således for deres løn præstere 37 timers arbejde.

I og med, at medarbejderne fik hjemmet som midlertidig arbejdsplads, slap de for at bruge tid på transport til og fra deres sædvanlige arbejdsplads i kommunen – tid, som i normalsituationen ikke er arbejdstid. Det forhold, at denne ændring indebar en fordel for medarbejderne i form af

en forøgelse af deres reelle fritid, kan selvsagt ikke begrunde en nedsættelse af deres løn, når de i hjemsendelsessituationen præsterede samme tidsmæssige arbejdsmængde som i normalsituationen.

Omvendt kan det forhold, at de ansatte i hjemsendelsessituationen blev kaldt på arbejde en hel dag på deres sædvanlige arbejdsplads i kommunen, ikke medføre, at transporttiden hjem/sædvanlig arbejdsplads i kommunen bliver til arbejdstid. Lønnen forudsætter, at de møder op på den sædvanlige arbejdsplads. De blev ikke ved at skulle møde ind en hel dag påført nogen byrde, de ikke ville have haft i normalsituationen – de gik blot glip af fordelene i form af den forøgelse af deres reelle fritid, som hjemsendelsessituationen førte med sig.

Det, klager ønsker fastslået, angår da heller ikke transport hjem-sædvanlig arbejdsplads i kommunen på hele arbejdsdage på den sædvanlige arbejdsplads i kommunen, men på dage, hvor der først arbejdes hjemme, dernæst køres til et møde i kommunen og så hjem, hvor der (alt efter mødets placering og varighed) arbejdes videre. Det drejer sig altså om dage, hvor det i hjemsendelsesperioden var nødvendigt, at medarbejderen mødte ind på det sædvanlige arbejdssted, men hvor tiden på denne af hensyn til smitterisikoen blev begrænset til det mindst mulige, og hvor fremmødet var placeret op ad dagen. I den situation er transporttiden efter klagers opfattelse arbejdstid, fordi der er tale om transport i arbejdstiden mellem to arbejdspladser, og fordi medarbejderne har ret til en sammenhængende arbejdsdag. Konsekvensen af klagers standpunkt er, at den transporttid hjem-arbejdsplads, som i normalsituationen ikke indgår i den betalte arbejdstid, i hjemsendelsessituationen, når fremmøde skal ske op ad dagen, bliver til betalt arbejdstid, hvorved tiden til egentligt produktivt arbejde, som lønnen er fastsat i forhold til, bliver tilsvarende mindre.

Hjemsendelsessituationen under corona-pandemien falder uden for parternes overenskomstgrundlag. Klager kan derfor ikke få medhold, blot fordi der i normalsituationen gælder en regel om, at den tid, der går til transport mellem to arbejdspladser – som f.eks. i A's tilfælde tiden til transport mellem Rådhuset og en byggeplads – indgår i den betalte arbejdstid. I en pandemiudløst hjemsendelsessituation som den foreliggende er det heller ikke sådan, at det bag reglen om transport mellem flere arbejdspladser liggende princip byder sig til i en bestræbelse på at opretholde status quo. Hvad skulle i den foreliggende ekstraordinære situation tale for, at det gør en forskel transporttidsmæssigt, om der køres til den sædvanlige arbejdsplads i kommunen om morgenen eller op ad dagen?

Klager har i så henseende påberåbt sig, at Akademikeroverenskomsten bygger på et princip eller en forudsætning om en sammenhængende, udelt arbejdsdag. Den foreliggende ekstraordinære situation falder imidlertid som nævnt uden for parternes overenskomstgrundlag. En egentlig ret til en sammenhængende arbejdsdag i denne situation kan ikke støttes på dette, og det er derfor uforholdsmæssigt at tage stilling til, om en sådan ret i normalsituationen er hjemlet i overenskomstgrundlaget, hvad parterne er uenige om. Der er i det hele ikke oplyst noget grundlag for at statuere en egentlig ret til en sammenhængende arbejdsdag i hjemsendelsessituationen. Det betyder imidlertid ikke, at der ikke i det øjemed at tilstræbe status quo kan tages hensyn til, at arbejdsdagen i normalsituationen for mange medarbejders vedkommende er tilrettelagt som sammenhængende. Interessen i en sammenhængende arbejdsdag må imidlertid anses for begrundet i interessen for en sammenhængende fritid. For de fleste opleves fritid midt i arbejdstid ikke som lige så værdifuld som fritid i sammenhæng med øvrige fritid.

Medarbejderens reelle samlede fritid begrænses ikke i forhold til normalsituationen ved i hjemsendelsessituationen at holde transporttiden hjem-sædvanlig arbejdsplads i kommunen ude af den betalte arbejdstid, også når transporten foregår, efter at arbejdet er startet i hjemmet. At holde transporttiden hjem-sædvanlig arbejdsplads i kommunen ude af den betalte arbejdstid også i denne situation, er altså i henseende til egentlig produktionstid og løn samt reel fritid bedst i overensstemmelse med status quo.

Det gælder i udpræget grad i tilfælde, hvor medarbejderen som A selv tilrettelagde arbejdet og i normalsituationen sædvanligvis arbejdede hjemme, hvad han var berettiget til, før han kørte på arbejde i kommunen, uden at dette i normalsituationen medførte medtagelse af transporttiden hjem-arbejdsplads i kommunen i opgørelsen af betalt arbejdstid. Det bemærkes i den forbindelse, at som klagers påstand 1 er formuleret skal transporttiden indgå i arbejdstiden, hvis den pågældende medarbejder i hjemsendelsessituationen havde påbegyndt arbejdsdagen ved at arbejde hjemme inden fremmøde i kommunen. For en selvledende medarbejder som A ville han således i hjemsendelsesperioden selv være herre over, om transporttiden hjem-sædvanlig arbejdsplads i kommunen ville være betalt arbejdstid.

Blot fordi fremmøde på den sædvanlige arbejdsplads fra hjemmet skal ske op ad dagen, påfører den nævnte status quo-løsning vedrørende løn og arbejdstid ikke medarbejderen nogen nævneværdig byrde. Løsningen kan siges at indebære en omplacering af transporttiden fra

typisk at være placeret før og efter den betalte arbejdstid til at blive placeret med afbrydelse af den betalte arbejdstid. Tidsmæssigt er konsekvensen for medarbejderen reelt kun, at medarbejderen går glip af fordelen i form af den forøgelse af den reelle fritid, som hjemsendelsessituationen førte med sig. At lade et hensyn til medarbejderinteressen i en sammenhængende arbejdsdag være til hinder for den nævnte løsning under de foreliggende ekstraordinære omstændigheder ville indebære en urimelig forrykkelse af den gensidige balance mellem arbejde og løn.

Gladsaxe Kommunes valgte en aflønningsmodel, hvorefter transport under corona-hjemsendelse alene indgik i den betalte arbejdstid i det omfang, der blev anvendt mere tid end den tid, der i normalsituationen blev anvendt til transport hjem-sædvanligt arbejdssted i kommunen.

Efter det anførte må denne aflønningsmodel anses for en saglig og afbalanceret løsning velegnet til opretholdelse af status quo, hvad angår forholdet mellem arbejdstid og løn, og uden urimelige konsekvenser for medarbejderne.

Indklagede skal derfor have medhold i påstanden om frifindelse.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

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

Børge Dahl

*Berigtiget den 3. marts 2023 på grund af fejlskrift.