

## **KENDELSE**

**afsagt den 29. september 2020**

i faglig voldgiftssag 2017.0135

Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Rune Asmussen)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
for  
Toves Rengøring A/S  
(advokat Jesper Schäfer Munk)

Biintervenient: DI Overenskomst II  
(advokat Lene Horn)

## **Tvisten**

Sagen angår for det første fortolkningen af Serviceoverenskomstens § 7, stk. 3, hvorefter der ”for arbejde i patruljetjeneste til samtlige normaltimer” betales ”et tillæg ... på kr. 2,90”. Sagen angår endvidere, om klagers medlem A har været berettiget til patruljetillæg, og om hun har haft arbejdstid anvendt til transport, som hun ikke er blevet honoreret for.

## **Påstande**

Klager har nedlagt følgende påstande:

*Påstand 1:* Indklagede tilpligtes at anerkende, at der skal betales patruljetillæg iht. overenskomstens § 7, stk. 3, når en medarbejder med mobil rengøringsvogn skal køre mellem flere arbejdssteder på samme vagt.

*Påstand 2:* Indklagede tilpligtes til klager at betale 7.439,35 kr.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Biintervenienten har udtalt sig til støtte for indklagedes frifindelsespåstand.

## **Sagens behandling**

Sagen blev forhandlet mundtligt den 8. september 2020 med fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede konsulent Rasmus Knudsø Kruse og konsulent Jesper Havn, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede underdirektør Nils Grøn og advokat Jacob Barkfeld.

Der blev afgivet forklaringer af B (med tolkebistand), A, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L og M (telefonisk).

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås enighed om eller flertal for noget resultat. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden, som optog sagen til kendelse. Der var enighed om, at kendelsen kan udfærdiges uden fuldstændig sagsfremstilling.

## **Sagsfremstilling**

*Overenskomstgrundlaget vedrørende tillæg for patruljetjeneste:*

Serviceoverenskomst 2017-2020 indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Danske Service) på den ene side og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, og Serviceforbundet, Landssammenslut-

ningen for Rengøring og Service, på den anden side indeholder i § 7 om ”Særlige tillæg” følgende bestemmelse:

*”Stk. 3. Patruljetjeneste*

Herudover betales der for arbejde i patruljetjeneste til samtlige normaltimer et tillæg pr. 15. marts 2017 på kr. 2,90.”

Serviceoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet indeholder som § 7, stk. 3, en tilsvarende bestemmelse.

Der er til belysning af begrebet ”patruljetjeneste” fremlagt uddrag af diverse overenskomster tilbage fra 1971.

Overenskomst for kvindelige rengøringsassistenter indgået mellem Rengørings- og Vagtselskabernes Arbejdsgiverforening og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark gældende for 1971-1973 indeholdt som stk. 4 til § 1 om ”Tidløn” følgende bestemmelse:

”Til rengøringsassistenter, der udfører arbejde i patruljetjeneste, ydes et tillæg på kr. 1,00 pr. time uanset arbejdstidspunktet. Ved patruljetjeneste forstås rengøringsassistenter, der udfører arbejdet på flere arbejdssteder inden for et aftalt tidsrum.”

Landsoverenskomst 1973 indgået mellem Rengørings- og Vagtselskabernes Arbejdsgiverforening og Ejendomsfunktionærernes Fagforening under Dansk Funktionærforbund indeholdt som stk. 1 til § 7 om ”Særlige tillæg” følgende bestemmelse:

”Til normaltimer ml. kl. 21.00-05.00	kr. 0,50 pr. time
Til normaltimer søn- og helligdage	kr. 3,50 pr. time
For arbejde i patruljetjeneste ml. kl. 21.00-05.00	kr. 1,25 pr. time”

Overenskomst 1975 indgået mellem Rengørings- og Vagtselskabernes Arbejdsgiverforening og Fagforeningen for Sanitører og Servicefunktionærer under Dansk Funktionærforbund indeholdt som stk. 2 og 3 til § 7 om ”Særlige tillæg” følgende bestemmelser:

”Stk. 2. I øvrigt betales der til samtlige timer mellem kl. 21 og kl. 05 et tillæg på kr. 3,50 pr. time. For arbejde på søn- og helligdage betales for alle arbejdstimer et søn- og helligdagstillæg på kr. 5,- pr. time.

Stk. 3. Herudover betales der for arbejde i patruljetjeneste til samtlige normaltimer kr. 1,50 kr. pr. time.”

Overenskomst 1977 indgået mellem Rengørings- og Vagtselskabernes Arbejdsgiverforening og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark indeholdt som stk. 2 og 3 til § 7 om ”Særlige tillæg” følgende bestemmelser:

”Stk. 2. I øvrigt betales der til samtlige timer mellem kl. 20 og kl. 05 et tillæg på kr. 5,75 pr. time. For arbejde på søn- og helligdage betales for alle arbejdstimer et søn- og helligdagstillæg på kr. 7,25 pr. time.

Stk. 3. Herudover betales der for arbejde i patruljetjeneste til samtlige normaltimer kr. 1,50 kr. pr. time.”

Rengøringssekskabernes Branche- og Arbejdsgiverforening (RSBA) indgik den 18. juni 1992 aftale med Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet om, at fællesoverenskomsten indgået mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA) og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark/Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet er gældende mellem parterne. Ifølge det oplyste var bestemmelsen om patruljetjeneste i denne overenskomst affattet i overensstemmelse med formuleringen i den ovenfor omtalte overenskomst fra 1975. I 2004 skiftede fællesoverenskomsten navn til Serviceoverenskomsten, men formuleringen af bestemmelsen om patruljetjeneste er fortsat den samme, når der bortses fra beløbsstørrelsen.

Den indklagede virksomhed indmeldte sig i RSBA pr. den 27. marts 2007. RSBA er medlem af Dansk Erhverv.

#### *Fortolkningstvisten opstået i 2010*

Der er under sagen fremlagt dele af skriftvekslingen i en faglig voldgiftssag, som verserede i 2010-2012. Der refereres i det følgende herfra.

Ved klageskrift af 7. april 2010 udtaget mod RSBA for P. Vesterholm Rengøring A/S nedlagde Serviceforbundet følgende påstand:

”Indklagede P. Vesterholm Rengøring tilpligtes at anerkende, at der skal ydes tillæg efter gældende overenskomsts § 7, stk. 3, når medarbejdere kører rundt mellem flere mindre arbejdspladser.”

Kravet var i klageskriftet begrundet således:

”Efter en række medlemshenvendelser erfarer Sanitørernes Fagforening, at i hvert fald nogle af medarbejderne i P. Vesterholm A/S arbejder i såkaldt patruljetjeneste, hvilket efter forbundets opfattelse dækker alle, som betjener flere adskilte mindre arbejdspladser på en dag.

Det er forbundets opfattelse, at tillægget gives for den gene, at disse medarbejdere skal til- og afrigge flere gange dagligt i modsætning til medarbejdere, som arbejder på fast plads.

...

Forbundet har konstateret, at virksomheden efter, at denne sag er rejst, er begyndt at udbetale tillæg efter § 7, stk. 3, men da man desuagtet hverken fra virksomhedens eller organisationens side vil anerkende, at man er forpligtet hertil, tager klager herved skridt til sagens afgørelse ved en faglig voldgift.”

I svarskriftet afgivet 27. maj 2010 nedlagdes påstand om frifindelse ”af to årsager, nemlig for det første, fordi medarbejderne allerede har modtaget tillæg for patruljetjeneste og for det andet, fordi medarbejdernes arbejde hos P. Vesterholm Rengøring slet ikke berettiger til et sådant tillæg.” I svarskriftet anførtes endvidere bl.a.:

”Hvis klager skulle have krav på tillæg som hævdet, vil det berøre stort set alle medlemmer hos RSBA.

Stort set alle medarbejderne har mere end en arbejdsplads.

Det bemærkes, at klager ikke tidligere har haft det standpunkt, at der skulle være pligt til at betale patruljetillæg baseret på det nu indtagne standpunkt.

Således har der gennem årene været et antal mæglingssager parterne imellem, hvor det typiske er, at medarbejderne har mere end et arbejdssted.

...

Klager opfordres til at oplyse, om det bestrides, at man ikke tidligere har indtaget det standpunkt, at der skulle betales patruljetjeneste i et omfang som påstået under nærværende sag.

...

Hvad er patruljetjeneste så?

Det er derimod, når medarbejdere kører en arbejdsdag med en uvis arbejdsomfang og derfor på en art patrulje, hvorfra de kan ringes op og pålægges at køre ud til ukendte opgaver, hvor der måtte opstå behov.

Sådan har bestemmelsen altid været forstået af RSBA, og det er også sådan, at den uimodsagt er blevet praktiseret af RSBA´s medlemmer gennem alle årene, siden RSBA blev stiftet som arbejdsgiverforening.”

I Serviceforbundets replik af 4. juni 2010 anførtes heroverfor bl.a. følgende:

Den i klageskriftet nedlagte påstand og de påberåbte anbringender fastholdes i sin helhed, idet indklagedes svarskrift i øvrigt giver anledning til følgende bemærkninger:

Overordnet skal det for god ordens skyld pointeres, at nærværende sag alene er et anerkendelsesmål om, hvorvidt medarbejdere, som kører rundt mellem flere små arbejdspladser, oppebærer patruljetillæg.

...

Til præcisering af den mellem overenskomstparterne aftalte forståelse af § 7, stk. 3, og den administrative praksis omkring patruljetillæg kan oplyses, at det ikke er afgørende, om man

har flere arbejdssteder, men om man fast kører rundt mellem flere mindre arbejdssteder, som fordrer, at man selv medtager produktionsapparatet.

...

Om årsagen til, at denne problemstilling ikke er rejst tidligere kan alene oplyses, at forbundet ikke tidligere er blevet opmærksom herpå og det bestrides, at dette kan tages til indtægt for, at klager tidligere har været enig i indklagedes forståelse af bestemmelsen. Denne er da heller ikke overensstemmende med, hvorledes bestemmelsen igennem årtier har været administreret efter Serviceoverenskomsten fx hos ISS.”

I RSBA's duplik af 8. juni 2010 fastholdtes det tidligere anførte. Samtidig anmodedes om ombestemmelse med henblik på at få sagen yderligere belyst og få inddraget 3F, der også var part i overenskomsten. Serviceforbundet blev endvidere opfordret til at dokumentere den hævdede praksis hos ISS samt dokumentere, at Serviceforbundet havde krævet betaling af patruljetillæg i forhold til DI og øvrige medlemmer af denne organisation.

I processkrift I af 15. september 2010 rykkede RSBA for svar på de fremsatte opfordringer. Processkriftet var vedlagt 10 bilag, om hvilke det i processkriftet bl.a. hedder:

”Måtte 3F vælge at biintervenere til støtte for klagers påstande, skal det fremhæves, at det i givet fald er første gang, at 3F indtager dette standpunkt, trods 3F gentagne gange tidligere har haft lejlighed til at gøre det.

Der fremlægges således som bilag 9-18 eksempler på fremsatte krav, mæglingsmøder mv., som indklagede ved en overfladisk gennemgang af arkivet har kunnet lokalisere.

Som det fremgår, er der i alle disse tilfælde tale om situationer, hvor medarbejdere har kørt mellem skiftende arbejdssteder, og hvor 3F hverken har fremsat krav om betaling af patruljetillæg i forbindelse med, at et krav rejses, eller har opnået det i forbindelse med, at en sag er blevet afsluttet.

Der henvises i øvrigt til sagens bilag 6, der som nævnt dokumenterer, at Serviceforbundet heller ikke tidligere har fremsat et sådant krav.”

I et fælles processkrift I af 20. december 2010 fra Serviceforbundet og 3F anførtes bl.a.:

”Det under skriftvekslingen anførte fastholdes i sin helhed, idet klager til det i indklagedes processkrift I anførte yderligere skal bemærke følgende:

Indledningsvis skal opmærksomheden henledes på, at begge overenskomstbærende forbund nu er klager i sagen.

Det kan oplyses, at Fagligt Fælles Forbund til fulde støtter Serviceforbundets fortolkning, dog således at kriteriet for at opnå tillægget er, at man kører mellem flere arbejdspladser, således at medtagelse af produktionsapparatet er en af flere gener ved denne arbejdsform på linje med til- og afrigning.

Til opfyldelse af indklagedes provokation kan det oplyses, at afdelingerne i de rejste sager ganske enkelt har overset patruljetillægget i lyset af de øvrige i sagerne begåede overenskomstbrud.

At der ikke er rejst krav om patruljetillæg i disse sager er altså ene og alene udtryk for en forglemmelse, men dette kan ikke afskære forbundene fra at rejse kravet i andre sammenhæng.

Til dokumentation af den i ISS fulgte praksis, om at patruljetillæg ydes til medarbejdere, som kører mellem mindre arbejdssteder, fremlægges som bilag L en skrivelse fra Fællessekretariatet af 2. juni 1995.

...

Endelig skal klager til indklagedes definition af patruljekørsel anføre, at sådanne stillinger ikke findes.

Der er ingen virksomheder, der har så mange ad hoc opgaver, at de kan have folk ansat til udelukkende at blive tilkaldt til ad hoc opgaver.

Udgangspunktet er, at disse kører med faste små pladser, dog med mulighed for ad hoc at omdirigere disse.”

I RSBA's processkrift II af 11. januar 2011 blev klagerens processkrift I bl.a. kommenteret således:

”Indledningsvis konstaterer indklagede, at det nu står klart, at indklagede har dokumenteret, at ingen af klagerne nogensinde har rejst krav om betaling af patruljetillæg over for indklagedes medlemmer svarende til den fortolkning, der nu lægges til grund.

Yderligere står det klart, at klager ikke har dokumenteret et eneste tilfælde, hvor det er sket i forhold til medlemmer af DI.

Man har alene fremlagt en beskrivelse af, hvad patruljetjeneste hos ISS var den 2. juni 1995 og den beskrivelse er i form af et brev fra en fagforeningsrepræsentant til en anden.

Uanset om det har været tilfældet – at patruljetjeneste hos ISS i 1995 har været som beskrevet – er det ikke dermed dokumenteret, at det er denne forståelse, der ligger til grund for overenskomstbestemmelsen.

Slet ikke, når der absolut ingen dokumentation fra klagers side er fremkommet for, at man har håndhævet bestemmelsen i den forståelse over for nogen arbejdsgiver – end ikke ISS.

...

Senest var der på indklagedes generalforsamling dialog blandt medlemmerne om, hvorledes arbejdet udføres, og stort set alle medarbejdere arbejder med mere end én arbejdsplads og har – i det omfang de har bil stillet til rådighed – også kost og spand mv. med i bilen, ligesom de må rigge til og fra, når de kommer til en ny arbejdsplads.

Når der aldrig har været rejst sager over for indklagedes medlemmer, og når den arbejdsform er kendetegnende for hele indklagedes medlemsskare, må det have enhver formodning for sig, at det ikke kan være det, som har været hensigten med benævnelsen ”patruljetillæg”. Så kunne man lige så godt have hævet den faste løn i stedet for at anvende et tillæg.”

Til brug for hovedforhandlingen var af Serviceforbundet og Fagligt Fælles Forbund udarbejdet et påstandsdokument, hvori var anført bl.a. følgende:

”Under sagen nedlægger klager følgende endelige

påstand:

Indklagede, P. Vesterholm Rengøring A/S, tilpligtes at efterbetale tillæg efter § 7, stk. 3, til samtlige ansatte, der har haft en arbejdstilrettelæggelse svarende til de som bilag B fremlagte arbejdsplaner, med virkning fra 7. april 2005 og frem. ...

Til støtte for den nedlagte påstand gør klager gældende at kørsel mellem flere mindre arbejdssteder udgør patruljetjeneste i overenskomstens forstand, at det fremgår af bilag B, at der i den indklagede virksomhed køres mellem en række mindre arbejdspladser, som kræver til- og afrigning flere gange dagligt, ligesom produktionsapparaterne skal medbringes i en række tilfælde, at betingelserne for at udbetale det i § 7, stk. 3, fastsatte tillæg således er opfyldt, hvorfor efterbetaling bør finde sted.

Til yderligere belysning af den i ISS fulgte praksis fremlægges som bilag N yderligere materiale vedrørende teamkørslen i virksomheden.”

Den berammede hovedforhandling blev dog aldrig gennemført, idet Serviceforbundet/3F umiddelbart forinden, den skulle have fundet sted, hævede sagen.

#### *Den aktuelle tvist*

Den aktuelle tvist angår klagers medlem, A, som var ansat som rengøringsassistent med en ugentlig arbejdstid på mindst 30 timer i den indklagede virksomhed fra den 16. maj 2013 og til den 14. juli 2013, hvor hun fratrådte efter eget ønske. I ansættelsesbeviset er om øvrige vilkår for ansættelsen anført ”Som beskrevet i personalehåndbog”.

Indklagede har fremlagt en udateret personalehåndbog, som med håndskrift er påført påtegningen ”gammel Personalehåndbog”, hvori er anført bl.a. følgende:

#### *”Firmabilen:*

Medarbejdere der kører i firmabil har medansvar for at bilen overholder service og meddeler hvis der opstår fejl. Der må aldrig foretages privat kørsel i firmabilen til f.eks. kørsel til/fra bager, købmand, tankstation m.v. ...

...

Medarbejderne skal selv holde bilen rengjort.

...

#### *Flere arbejdssteder:*

Ved flere arbejdssteder samme dag, betales km. Godtgørelse efter Statens takster, imellem arbejdsstederne, hvis der køres i egen bil.



Alt køretid indregnes i det afsatte kundetid.  
 Der beregnes køregodtgørelse efter den korteste vej.  
 Arbejdet starter hos første kunde og slutter ved sidste kunde.  
 ...

*Løn:*

...

Vi regner løn efter afleverede dagsedler, der afleveres hver dag efter dagens arbejde, ...”

Klager har fremlagt en udateret personalehåndbog, hvori der ikke ses at være nogen omtale af flere arbejdssteder.

3F Holstebro oplyste i brev af 14. oktober 2014 til den indklagede virksomhed, at A havde henvendt sig til afdelingen for at få et løntjek med baggrund i betaling af løn i køretiden. I brevet pegedes på, at der var sket brud på Serviceoverenskomsten på en række punkter, og der afholdtes herefter ad flere omgange i 2014 og 2015 lokalforhandlinger, uden at parterne kunne nå til enighed.

Mæglingssmøde og fællesmøde blev afholdt henholdsvis 6. januar 2016 og 21. marts 2016, men uden at enighed kunne opnås.

Uenighedspunkterne under denne faglige voldgiftssag omhandler, om A har været berettiget til patruljetillæg, og om hun har anvendt arbejdstid til transport, som hun ikke er blevet honoreret for. Parterne er herunder uenige dels om, hvorvidt kørsel fra virksomheden til første kunde og kørsel fra sidste kunde tilbage til virksomheden skal medregnes til arbejdstiden, dels om, hvorvidt de afsatte tider på dagsedlerne har været tilstrækkelige til også at dække transporttiden mellem arbejdsstederne.

Der er under sagen fremlagt dagsedler underskrevet af A for de dage, hun arbejdede i maj 2013. Der er enighed om, at hun er blevet honoreret for de timer, som fremgår af dagsedlerne, og at hun for disse timer er blevet honoreret med præstationsløn. Der er endvidere fremlagt kopi af hendes egne kalendernoteringer for de 31 dage, som hun arbejdede i løbet af sin ansættelsesperiode. Klager har på baggrund heraf beregnet, at hun for hele perioden har haft 40 køretimer, som hun ikke er blevet honoreret for.

Der er endvidere fremlagt kopi af kalendernoteringer hidrørende fra J, som arbejdede sammen med A nogle af dagene. Kalendernoteringerne for disse dage er på en række punkter ikke samstemmende med As.

### **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at hun var ansat i Toves Rengøring fra 16. maj til 14. juli 2013. Hun mødte ind på virksomhedens adresse og kørte derfra i firmabil ud til kunderne. Visse kunder lå tæt på hinanden, men der kunne også være køretider på ½ time eller mere. Hun kørte for det meste sammen med

en af de andre ansatte, men de kunder, som de skulle besøge, behøvede ikke at være de samme. Det skete også, at hun kørte i bilen alene. Der har aldrig været talt om, at hun kunne køre i sin egen bil, og hun har aldrig fået udleveret en personalehåndbog. De kunder, som hun skulle køre ud til, fremgik af dagssedlen for den pågældende dag, som var udarbejdet af kontoret og lagt i hendes dueslag dagen før. Det hændte dog, at den om morgenen var blevet revideret, fordi der var sket ændringer i kundebestillingerne. De ansatte sørgede selv for at tømme firmabilen om aftenen, og det var også dem, som pakkede bilen, men hun kan ikke huske, om det skete om aftenen eller om morgenen. Nogle steder brugte de også kundernes remedier, men der var altid et eller andet, som de skulle have med, såsom klude mv. Det fremgik af dagssedlen, hvornår hun skulle møde hos den enkelte kunde, og hvor meget tid der var estimeret til kunden. Hun kendte som regel kunderne. Der var ikke i dagssedlen sat tid af til transport. Hun kunne ikke lide at gå før tid, hvis der var nogen til stede, men hun gik før tid, hvis dette ikke var tilfældet, og hun var blevet færdig med arbejdet. Det var ofte tilfældet, hvis det var en privat kunde. Hun syntes ikke, at det var fair, at hun ikke fik betaling for sin fulde transporttid, og det var baggrunden for, at hun sagde sin stilling op. Hun gjorde ikke vrøvl over for arbejdsgiveren, fordi det hed sig, at man kun fik løn for det arbejde, som man udførte hos kunden. Hun kendte ikke overenskomsten og vidste ikke, at hun havde krav på patruljetillæg og på løn under transport mellem kunderne. At hendes kalendernoteringer ikke er samstemmende med Js må skyldes, at J ikke har medregnet køretid.

*B* har forklaret bl.a., at hun var ansat som rengøringsassistent i Toves Rengøring fra 28. august 2013 til 20. august 2014. Arbejdet bestod i rengøringsarbejde hos forskellige klienter, og transporten rundt til kunderne foregik altid i firmabil, som ikke måtte tages med hjem. De ansatte måtte ikke køre i egen bil. Der var nogle gange rengøringsremedier med i firmabilen, andre gange ikke. Arbejdsdagen startede hos Toves Rengøring med, at hun pakkede bilen med de remedier, hun skulle bruge. Hun fik ikke betaling for den tid, hun brugte herpå, eller for transporttid mellem kunderne. Transporttiden skulle tages fra kundernes eller hendes egen tid. Hvis det var en privat kunde, protesterede denne gerne, hvis hun gik før tid. Det skete derfor mange gange, at hun havde en arbejdsdag, som oversteg den klienttid, som fremgik af dagsedlerne, men det fik hun ingen ekstra betaling for.

*C* har forklaret bl.a., at hun har arbejdet som rengøringsassistent i Toves Rengøring fra 2009 til 2014. Der blev altid kørt i firmabil, som skulle hentes på virksomhedens adresse. De kørte som oftest to i bilerne, idet de kørte fra kunde til kunde. De havde remedier med i bilen, som de pakkede, når de dagen før kom tilbage med bilen og fik udleveret dagsedlen for den næste dag. Der var ikke i dagsedlerne sat tid af til transport. De kunne med de faste kunder aftale at gå lidt før eller komme lidt senere, men hvis det ikke var muligt, måtte de komme for sent til den næste kunde, hvilket der var kunder, som blev sure over, og hun har hørt om et tilfælde, hvor det var afskedigelsesgrund. Det var mest faste kunder, som de betjente. De skulle underskrive dagsedlerne og blev aflønnet efter det antal timer, som fremgik heraf. De havde imidlertid ofte transporttid derudover, og den fik de ikke honoreret.

*D* har forklaret bl.a., at hun i 1970erne var fællestillidssekretær hos ISS for alle Kvindeligt Arbejderforbunds medlemmer. ISS havde som noget nyt i starten af 1970erne etableret nogle teams, som udførte såkaldt ”patruljetjeneste”, hvilket bestod i, at de enkelte teams tog rundt til en række mindre arbejdspladser, som var for små til selv at etablere en rengøringsfunktion med de fornødne remedier, så løsningen var, at teamet rykkede ud til disse arbejdspladser med en patruljevogn, som indeholdt alt det nødvendige udstyr. Det var mest aften- og natarbejde, som skulle udføres i alt slags vejr, og arbejdet indebar, at rengøringsmedarbejderne skulle bære alt op og ned af trapper og ud i vognene igen og transportere det videre til næste arbejdsplads. Det var generne herved, som blev honoreret gennem patruljetillægget. Fra 1981 til 1999 var hun forbundssekretær i Kvindeligt Arbejderforbund, og hun har i sin periode som forbundssekretær aldrig hørt, at der skulle være problemer med at få tillægget, hvis man kørte patruljetjeneste. Det har aldrig været en betingelse, at der skulle være tale om uforudset arbejde eller ad hoc arbejde. Alle vidste, hvad patruljetjeneste var. Hvis man skulle gøre rent flere timer på den samme arbejdsplads, f.eks. en skole eller en børnehave, så var man ikke del af patruljen, og så fik man ikke tillægget.

*E* har forklaret bl.a., at hun i starten af 1970erne arbejdede hos ISS i lufthavnen, hvor hun var tillidsrepræsentant. I 1977 blev hun afdelingsformand for KAD i København. Hun blev i 1985 forbundsformand for KAD, hvilket hun var indtil fusionen med 3F i 2005. Hun havde mange medlemmer, som var ansat til patruljetjeneste. Under en sådan tjeneste gjorde man rent hos mange små virksomheder, ofte fra kl. 22 til kl. 06, og som regel 2-3 sammen. Der var de pågældende steder ikke arbejde nok til at have en rengøringsmedhjælp gående, og virksomhederne havde ikke de fornødne rengøringsremedier. Patruljetjeneste forudsatte en patruljevogn, hvor man havde alle remedierne med. Hun har selv været med på patruljetjeneste, og det værste sted hun oplevede, var toiletterne på hovedbanegården. Man kendte normalt kunderne på forhånd, men nogen kunne sige op, og andre kunne komme til. Alle, der kørte patruljetjeneste, fik patruljetillæg fra de kom til de gik, herunder under transport og under til- og afrigning af patruljebilen. Det var ingen betingelse, at arbejdet skulle bestå i uforudsete opgaver eller ad hoc opgaver. Man fik også dengang genetillæg for særligt smudsigt arbejde mv. Var der tale om pladstjeneste, hvor remedierne fandtes på stedet, herunder hvor ISS havde et særligt rum på stedet til remedierne, så fik man ikke tillægget. ISS var det første selskab, som udbød patruljetjeneste, som herefter bredte sig, især til de større byer. Det er hendes indtryk, at patruljetjeneste fortsat forekom, da hun stoppede i 2005, og der er efter hendes opfattelse tale om patruljetjeneste, hvis en rengøringsassistent i et mindre firma f.eks. skal betjene 6 kunder på en nat.

*F* har forklaret bl.a., at hun forud for fusionen i 2005 med 3F var afdelingsformand for KAD i København, og at hun i dag er forhandlingssekretær i 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Efter 3F's opfattelse er betingelserne for at få patruljetillæg, at der inden for samme vagt køres ud til forskellige arbejdspladser medbringende de nødvendige remedier i bilen. Tillægget gives for den gene, det er at skulle køre rundt med og slæbe på tunge ting, herunder redskaber, våde klude, vand mv.

Eksempelvis trappevaskere vil have ret til tillægget, hvis de kører rundt til forskellige steder. Sådan er det hos Anders Andersen Rengøring A/S, som har indgået en tiltrædelsesaftale om aflønning af medarbejderne efter SBA-Overenskomsten. Er der derimod tale om trappevask i en samlet karré, har medarbejderne ikke krav på tillægget. Skulle indklagedes opfattelse lægges til grund, ville næsten ingen have ret til patruljetillæg, og så kan man lige så godt tage bestemmelsen ud af overenskomsten. Der er flere sager, herunder mod Toves Rengøring, som afventer resultatet af denne sag. 3F har i en aftalt forsøgsordning for ansatte stående i en jobbank til løsning af opgaver for teambiler fået indsat en udtrykkelig bestemmelse om, at der skal betales patruljetillæg, hvis der på en arbejdsdag arbejdes på mere end et arbejdssted. Der var imidlertid blot tale om en præcisering af rettighe-derne efter overenskomsten.

*G* har forklaret bl.a., at han er tidligere formand for sanitørerne i Serviceforbundet og er i dag forhandlingssekretær i 3F. Han har beskæftiget sig med Serviceoverenskomsten siden 1991, hvor han var tillidsrepræsentant i ISS. Patruljetillæg gives for den gene, det er at skulle betjene flere kunder på sin vagt medbringende de nødvendige remedier, som man skal sørge for medbringes i patruljebilen. Sagen vedrørende P. Vesterholm Rengøring opstod i 2009. Der er tale om en virksomhed beliggende i Rønnede, som tilbyder erhvervsrengøring, trappevask, bygningsvedligeholdelse mv. til kunder i hele Københavnsområdet og omegn, idet der køres ud til kunderne i teambiler. Når arbejdstagersiden dengang valgte at trække sagen lige før hovedforhandlingen, skyldtes det, at medarbejderne havde fået et stort samlet tillæg, som bl.a. indeholdt hovedrengøringstillæg også for timer, hvor de ikke udførte hovedrengøring. De havde således ikke lidt noget løntab, og da virksomheden havde ændret sin tillægsstruktur fremadrettet, således at der blev ydet patruljetillæg, fandt man ikke nogen grund til at føre sagen. Man var dog klar over, at overenskomstparterne ikke var enige om fortolkningen.

*H* har forklaret bl.a., at han er gift med *N*, som er direktør for Toves Rengøring. Han er selv bestyrelsesformand og projektleder mv. i virksomheden, som blev startet op i 2000. Virksomheden har især beskæftiget sig med erhvervsrengøring, men har også lidt rengøring for borgere, herunder borgere, som har fået visiteret rengøring af kommunen. I 2013 havde virksomheden omkring 20 ansatte. Det var *N*, som stod for udarbejdelse af dagssedlerne. Disse blev lagt i de ansattes dueslag dagen før, men der kunne komme ændringer heri, hvis der indløb bestillingsændringer. Det var endvidere *N*, som tømte firmabilene, når de ansatte kom tilbage, og som herefter pakkede bilerne til næste dag. De ansatte havde valgfrihed med hensyn til, om de ville køre i egen bil eller i firmabil. De fleste valgte at køre i firmabil, men der var nogle stykker, som kørte i egen bil. De, som valgte dette, fik kilometerpenge, ligesom de fik udleveret en kasse med rengøringsremedier. De fik endvidere dagssedlen tilsendt elektronisk. Der var ikke noget krav om, at de skulle starte arbejdsdagen med at møde på virksomhedens adresse, og de, som valgte at transportere sig selv, kunne få rengøringsremedierne bragt ud til deres egen bopæl, hvis de havde behov for det. De havde også en enkelt, som transporterede sig på cykel. Virksomheden har aldrig pålagt de ansatte, heller ikke *A*, at arbejdsdagen skal starte og slutte hos Toves Rengøring, ligesom virksomheden aldrig har pålagt

dem, at de skal køre i firmabil. Det er derfor virksomhedens opfattelse, at arbejdsdagen starter hos første kunde og slutter hos sidste kunde. Dette er, hvad der er aftalt med de ansatte, og hvad der fremgår af dagssedlerne.

Det har været aftalt med erhvervskunderne, at den estimerede tid er inklusiv transporttid mellem kunderne. Transporttiden fremgik derfor ikke særskilt af dagssedlerne, idet de ansatte selv skulle sørge for at fordele transporttiden mellem kunderne. Var det en borger anvist af kommunen, sørgede kontoret for ved udfyldelsen af dagssedlen at lægge lidt til den estimerede tid for at tage højde for transporttid. Arbejdstiden ifølge dagssedlerne var således inklusiv transporttid mellem kunderne. Virksomheden havde endvidere i 2005 indgået en lokalaftale med den lokale 3F-afdeling om, at arbejdstiden skulle honoreres med præstationsløn. De ansatte fik derfor også præstationsløn for den indregnede transporttid. Virksomheden havde accepteret dette, dels fordi man gerne ville behandle de ansatte godt, dels fordi dette administrativt var det letteste. Efter at virksomheden i 2007 havde indmeldt sig i RSBA, havde han en tilpasningssamtale med den lokale repræsentant for 3F, som lokalaf-talen var indgået med. De var enige om, at det gunstigste for alle parter var blot at lade lokalaf-talen fortsætte, og de indgik derfor mundtligt en aftale herom. Der blev ikke lavet et stykke papir herpå, for ”i Vestjylland er et ord et ord”. I dag er systemet lavet om, således at køretiden nu udtrykkeligt fremgår af dagssedlerne, og køretiden honoreres ikke længere med præstationsløn.

*I* har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Toves Rengøring i mange år. Hun hjælper til på kontoret, ligesom hun hjælper de ansatte rengøringsmedarbejdere i gang. Disse har lokalkendskab og kender transporttiden, så de ved, hvornår de skal køre for at nå det. Det var aftalt med kunderne, at der i den estimerede tid skulle fratrækkes transporttid. Hvis det var en kunde, som havde fået visiteret f.eks. 30 minutters rengøring af kommunen, så lagde kontoret ved dagssedlernes udarbejdelse lidt oveni den visiterede tid for at tage højde for transporttiden, men havde kunden købt privat tid, kunne transporttiden også tages herfra. Det var Tove, som af- og tilriggede firmabilene. Det skete, efter at medarbejderne var kommet tilbage med bilerne om eftermiddagen. Det var valgfrit, om de ansatte ville køre i egen bil, og de kunne få de rengøringsremedier, de havde brug for, bragt ud til deres bopæl. De, som valgte ikke at gøre brug af firmabil, kunne således starte dagen ude hos første kunde og køre direkte hjem efter sidste kunde. Det kunne lejlighedsvis ske, at de fik en ekstraordinær bestilling, men var de ansatte, som befandt sig i nærheden, ikke interesseret i at påtage sig opgaven, så kunne også de, som var på kontoret, gøre rent.

*J* har forklaret bl.a., at hun har arbejdet hos Toves Rengøring som rengøringsassistent i de sidste 13 år og gør det stadig. Det er N, som af- og tilrigger firmabilene. De ansatte bestemmer selv, om de vil benytte firmabil eller selv lægge bil til. Der er nogen, som kører i egen bil eller cykler, og de pågældende får så leveret de remedier, som de har brug for, af N. Hun har kørt nogle enkelte gange sammen med A. Hun fører fast et timeregnskab i sin kalender for at kunne kontrollere sin lønseddel, og de tider, som fremgår af kalenderen, er inklusiv transport mellem kunderne. Hun er, efter at denne sag er rejst, gået ned i løn, idet transporttiden mellem kunderne nu angives udtrykkeligt på dags-

sedlerne, hvilket har betydet, at den ikke længere honoreres med præstationsløn, men alene med almindelig timeløn.

*K* har forklaret bl.a., at hun har arbejdet som rengøringsassistent i Toves Rengøring fra 2011 til 2015. Hun boede i samme by som *A* og har kørt sammen med hende en enkelt gang. Firmabilerne blev altid gjort klar af *N*. Transporttiden mellem kunderne var lagt ind i arbejdstiden, så det timetal, som fremgik af dagssedlerne, var inklusiv transport. De blev aflønnet, fra de mødte hos første kunde, og indtil de var færdige hos sidste kunde. De vidste, hvor lang tid der skulle sættes af til transport mellem kunderne, og det holdt normalt stik, så hun har fået løn for den tid, som hun har brugt til at transportere sig mellem kunderne.

*L* har forklaret bl.a., at han er direktør for et større rengøringsfirma og er medlem af SBA's bestyrelse. Han har ca. 43 ansatte. Kunderne er mest private små og mellemstore virksomheder. Han har mange medarbejdere, som kører rundt mellem kunderne medbringende grej i bilerne. De oppebærer ikke patruljetillæg. Brug af firmabil er påkrævet, og medarbejderne aflønnes med præstationsløn, fra de sætter sig ind i bilerne. Virksomheden er aldrig blevet mødt med krav om, at medarbejderne har krav på patruljetjenestetillæg. Han har uofficielt haft en drøftelse herom med en repræsentant for 3F. Denne tilkendegav, efter at han havde oplyst, hvordan medarbejderne blev honoreret, at virksomheden betalte mere, end den skulle. For ham at se signalerer udtrykket "patruljetjeneste", at der er tale om overvågning af et område. Han har derfor i forbindelse med, at han bød på en kommunal opgave vedrørende renholdelse af et større område på Islands Brygge mv., indregnet en lønudgift til dækning af patruljetjenestetillæg.

*M* har forklaret bl.a., at han har drevet et rengøringsfirma i 38 år. Han er medlem af RSBA, hvor han har været i bestyrelsen i 25 år, heraf 18 år som formand. Første gang, han hørte om begrebet "patruljetjeneste", var, da der i 2010 blev rejst en sag herom mod hans virksomhed. Der fremkom mange forskellige bud på, hvad patruljetjeneste kunne være, og han fik derfor iværksat en undersøgelse af tidligere fratrædelsessager, men han stødte ikke på nogen sager, hvori der var blevet betalt patruljetjenestetillæg eller var blevet rejst krav herom. Hovedforhandlingen i sagen mod hans firma blev aflyst flere gange, bl.a. på grund af sygdom. Den omberammede hovedforhandling indledtes med, at opmanden og procedørerne gik i enrum. Derefter gik procedørerne i enrum, og klagersidens procedør kom herefter ud og sagde, at de trak sagen. Han aftalte med forbundene, at overenskomstparterne måtte se at få en mundtlig drøftelse med henblik på at få en afklaring af patruljetjenestebegrebet, men det skete aldrig. Han mener ikke, at der er nogen af RSBA's medlemmer, som betaler patruljetillæg, og han er ikke bekendt med medlemmer, som er blevet mødt med krav herom.

### **Parternes argumentation**

*Klager* har vedrørende fortolkningen af overenskomstens § 7, stk. 3, anført navnlig, at bestemmelsen må forstås i forlængelse af sin historik og i lyset af den praksis, som *D*, *E*, *F* og *G* har forklaret om. Begrebet patruljetjeneste kom ind i overenskomstgrundlaget mellem RENVA (nuværende

SBA) og KAD (nuværende 3F) i 1971, hvor det udtrykkeligt defineredes som rengøringsassistenter, der udfører arbejdet på flere arbejdssteder inden for et aftalt tidsrum. Det var parterne dengang enige om, og dette må være baggrunden for, at definitionen ikke er gentaget i senere overenskomster. En sådan fælles forståelse bliver også bindende for parter, som kopierer bestemmelsen. Det fremgår af de afgivne forklaringer, at tillægget gives for den gene, det er at køre rundt med egne redskaber til forskellige arbejdssteder og fragte disse (til tider forskellige) rengøringsredskaber ud og ind af bilen ved hvert rengøringssted. Findes der rengøringsredskaber på arbejdsstedet, således at rengøringsmedarbejderen blot skal fragte sig selv mellem skiftende arbejdssteder, har man efter klagers opfattelse ikke ret til patruljetillæg. Betingelserne er således: 1) skiftende arbejdssteder uden tidsmæssigt ophold mellem flere opgaver og arbejdssteder, 2) den ansatte benytter en mobil rengøringsvogn og 3) det er forudsat, at de skiftende arbejdssteder kun kan rengøres ved anvendelse af bil mellem de forskellige arbejdssteder. Klager er enig med indklagede i, at der under disse forhold også skal betales patruljetillæg i de situationer, hvor der ifølge indklagede kunne være krav på patruljetjeneste, fordi der er tale om ad hoc rengøring, ukendt antal arbejdspladser eller uvis arbejdsmængde. Der er imidlertid intet grundlag for, at bestemmelsen skal forstås som hævdet af arbejdsgiversiden, og det taler også imod en sådan fortolkning, at der i så fald stort set aldrig ville være krav på patruljetillæg. At der har været tilfælde, hvor arbejdstagersiden har glemt eller overset at rejse krav om patruljetillæg, kan ikke tages til indtægt for en accept af en af arbejdsgiversiden etableret given praksis. Der verserer p.t. 5 sager, som afventer udfaldet af nærværende sag.

Vedrørende den nedlagte betalingspåstand har klager anført navnlig, at det fremgår af bevisførelsen, at A udførte patruljetjeneste i overenskomstens forstand, og at transporten fra Toves Rengøring til første kunde, mellem kunderne og tilbage fra sidste kunde til Toves Rengøring var ”krævet” af arbejdsgiveren. Transporttiden skal derfor honoreres som arbejdstid. Dette er ikke sket, idet A alene er blevet honoreret for de timer, hvor der blev gjort rent hos klienter. Det bestrides, at der i den tid, der var sat af til klienterne, også var indeholdt tid til kørsel til og fra disse. Klager har på baggrund af As kalendernoteringer opgjort antallet af kørselstimer til 40, som A er berettiget til at kræve betaling for, idet klager dog ikke stiller krav om betaling af præstationsløn for de erlagte timer ved kørsel.

*Indklagede* har vedrørende fortolkningen af overenskomstens § 7, stk. 3, anført navnlig, at der ikke kan lægges vægt på den af klager påberåbte definition fra 1971, som ikke siden er blevet gentaget, og som således ikke var del af overenskomstgrundlaget, da den indklagede virksomhed i 2007 indmeldte sig i RSBA. På dette tidspunkt var der ikke i overenskomsten nogen definition af, hvad parterne forstod ved patruljetjeneste, og det er fortsat tilfældet. Definitionen fandtes i 1971 alene i overenskomsten indgået med KAD, men udgik hurtigt igen, og ingen ved i dag, hvad der er blevet sagt under forhandlingerne af de forskellige overenskomster. E var ikke til stede under forhandlingerne, og hendes forklaring er formet af, at der dengang var en særlig patruljetjeneste på netop hendes arbejdsplads ISS. I mangel af en klar definition, er det relevant at se på den naturlige forståelse af begrebet, og hvorledes det har været forstået i praksis, men en forudsætning for, at der kan gives

klager medhold i den nedlagte anerkendelsespåstand er, at det efter bevisførelsen er klart, at begrebet skal forstås på netop den måde, som klager påstår. Selv om klagers definition måtte være tæt på, er dette ikke nok. Definitionen skal svare præcis til det, som parterne har tilsigtet, idet voldgiftsretten ikke har mulighed for at sætte sin egen definition i stedet. Klagers påstand afviger imidlertid fra definitionen i 1971, og klager har hen ad vejen nedlagt divergerende påstande om, hvordan begrebet ”patruljetjeneste” skal forstås. Klager ved således ikke selv, hvad begrebet dækker over. Den af klager hævdede forståelse har ikke meget med ”patrulje” at gøre, idet dette begreb signalerer, at den ansatte sendes ud til et område, hvor den pågældende skal udføre kontrol og forholde sig til uforudsete opgaver. Det er endvidere ulogisk, at der som hævdet af klager skulle være tale om et genetillæg, idet parterne har samlet sådanne tillæg i § 7, stk. 4, og givet en præcis definition af, hvori genen i hvert enkelt tilfælde består, ligesom et genetillæg kun gives i de timer, hvor de særlige omstændigheder, som begrundet tillægget, pågår. Ifølge klager skal patruljetjenestetillægget imidlertid gives for alle arbejdstimer. Det er samtidig meget uklart, hvad der ifølge klager skal til for at udløse tillægget, herunder hvad der skal forstås ved ”mobil rengøringsvogn”. Klager har trods opfordringer hertil ikke fremlagt eksempler på, at 3F siden 1975 skulle have rejst og forfulgt fagretlige sager om betaling af patruljetillæg begrundet med, at medarbejderne har kørt til arbejdspladser indenfor samme vagt. Indklagede har derimod henvist til sagen mod P. Vesterholm Rengøring, hvorunder der blev gennemgået en række sager, der ikke er blevet rejst og forfulgt.

Indklagede har overfor den af klager nedlagte betalingspåstand anført navnlig, at det efter bevisførelsen ikke er godtgjort, at A har udført patruljetjeneste i overenskomstens forstand. Hvad angår kørsel fremgår det af overenskomstens § 7, stk. 8 (nu stk. 7), at der kun ydes godtgørelse for transporttid og transportudgifter, hvis der er tale om en af arbejdsgiveren ”krævet” transport mellem flere arbejdspladser. Den indklagede virksomhed har imidlertid kun krævet transport mellem arbejdspladserne efter første arbejdsplads og indtil sidste arbejdsplads. Virksomheden har betalt for denne transport og endda stillet medarbejderne bedre, end de havde krav på, idet de fik samme præstationsløn for alle arbejdstimer inklusiv den tid, der medgik til transport. Da medarbejderne kunne vælge at køre direkte til første arbejdsplads i egen bil og direkte hjem igen fra sidste arbejdsplads, har kørslen i firmabil fra virksomheden til første kunde og tilbage til virksomheden fra sidste kunde ikke været ”krævet” og skal derfor ikke honoreres.

## **Opmandens begrundelse og resultat**

### *Ad klagers påstand 1:*

Overenskomstens § 7, stk. 3, er sålydende:

” Herudover betales der for arbejde i patruljetjeneste til samtlige normaltimer et tillæg pr. 15. marts 2017 på 2,90 kr. pr. time.”

Overenskomsten definerer ikke, hvad der forstås ved ”patruljetjeneste”, og det kan hverken af ordlyden eller af konteksten udledes, hvad begrebet dækker over inden for rengøringsbranchen. Heller



ikke den definition på ”patruljetjeneste”, som fandtes i en overenskomst indgået mellem RENVA og KAD i 1971, giver noget fyldestgørende svar på, hvad patruljetjeneste er, da der mellem overenskomstparterne er enighed om, at det ikke er tilstrækkeligt til at udgøre patruljetjeneste, at der er tale om rengøringsassistenter, der udfører arbejde på flere arbejdssteder inden for et aftalt tidsrum.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at i hvert fald ISS tilbage i 1970erne og i en årrække herefter har opereret med særlige teams, som var ansat til at udføre arbejde, som man betegnede som patruljetjeneste, men der foreligger kun sparsomme oplysninger herom, og der foreligger ingen oplysninger om ISS’ praksis i dag. Det er endvidere meget sparsomt belyst, i hvilke tilfælde der i øvrigt skulle være blevet betalt patruljetillæg. De oplysninger, som foreligger for voldgiftsretten herom, hidrører især fra den sag, som blev hævet af klager for 8-9 år siden umiddelbart forud for hovedforhandlingen, men oplysningerne herfra tyder nærmest på, at det ikke er almindeligt forekommende, at medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller af DI overenskomst II betaler patruljetjenestetillæg til rengøringsmedarbejdere, blot fordi de inden for den samme vagt kører mellem flere arbejdssteder medbringende rengøringsredskaber eller –remedier. Også de forklaringer, som er afgivet af L og M, understøtter dette, hvorimod der ikke fra klagers side er fremlagt materiale, som tyder på, at det skulle forholde sig anderledes.

Det er således hverken ud fra ordlyden, konteksten eller de oplysninger, som foreligger om praksis, muligt at udlede, at begrebet ”patruljetjeneste” skal forstås netop på den måde, som fremgår af klagers påstand 1, hvortil kommer, at der i klagers definition indgår et begreb, som i sig selv er uklart, idet ”mobil rengøringsvogn” ikke er noget entydigt begreb, ligesom det heller ikke af parternes overenskomst eller af fast praksis kan udledes, hvad der skal forstås ved begrebet.

Da klager herefter ikke har løftet bevisbyrden for, at begrebet ”patruljetjeneste” skal forstås på netop den måde, som klager påstår, tages indklagedes frifindelsespåstand til følge.

#### *Ad klagers betalingspåstand:*

Som anført ovenfor, er det uklart, hvad der efter overenskomsten forstås ved patruljetjeneste, og klager har ikke godtgjort, at det arbejde, som A har udført, har haft en sådan karakter, at det kan karakteriseres som patruljetjeneste. Den del af betalingspåstanden, som angår patruljetillæg, tages derfor ikke til følge.

Hvad angår honorering for transporttid bemærkes følgende:

Der er mellem parterne enighed om, at principperne for, hvornår transporttid skal anses for del af arbejdstiden, er fastlagt i voldgiftspraksis, jf. herved bl.a. voldgiftskendelse af 1. juli 2013 i sag FV2012.0132, voldgiftskendelse af 7. februar 2014 i sag FV2013.0139 og voldgiftskendelse af 31. august 2014 i sag FV 2013.0051.

Heraf følger, at rejsetid til og fra arbejdet og pauser normalt ikke indgår i arbejdstiden, mens rejsetid ved beordret transport mellem forskellige arbejdspladser indgår. Hvis det er en obligatorisk del af ansættelsen f.eks. at hente en nødvendig teambil fra en standplads og efter endt arbejde stille den tilbage på standpladsen, indgår også kørsel med teambilen fra standpladsen til første kunde og fra sidste kunde tilbage til standpladsen i arbejdstiden.

Efter Hs forklaring kunne det ansatte rengøringspersonale frit vælge, om de ville køre i egen bil rundt til kunderne, og det var der nogle af de ansatte, som gjorde. Virksomheden sørgede i så fald for at forsyne dem med de remedier, som de havde brug for ude hos kunderne, således at de kunne køre hjemmefra direkte til den første kunde, ligesom de kunne køre direkte hjem fra sidste kunde. Det fremgår endvidere af hans forklaring, at det ikke påhvilede de ansatte, som gjorde brug af firmabil, at til- og afrigge bilen. Forklaringen er forenelig med det, som fremgår af virksomhedens personalehåndbog, og støttes af flere vidner, som er eller har været ansat i virksomheden.

Det kan herefter ikke anses for godtgjort, at brug af firmabilen var en nødvendig del af rengøringsarbejdet, ligesom det ikke findes godtgjort, at A var pålagt at begynde og afslutte arbejdsdagen på virksomhedens adresse. Da transporten i firmabil fra denne adresse og til første kunde samt tilbage fra sidste kunde herefter ikke kan anses for en af virksomheden krævet transport mellem flere arbejdspladser, men tværtimod må anses for en del af transporten mellem hjem og arbejde, kan der ikke gives klager medhold i, at A har krav på at få denne transport honoreret som arbejdstid.

Hvad angår transporten mellem de enkelte kunder har A haft krav på at få den fulde transporttid honoreret som arbejdstid. Det kan som følge af den måde, som arbejdet var tilrettelagt på med dagsedler, hvoraf køretiden mellem arbejdspladserne ikke fremgik, ikke afvises, at der har været kørselstid, som A ikke er blevet honoreret for, men det er ikke muligt at opgøre størrelsen af det løntab, som A måtte have lidt som følge heraf, da det efter bevisførelsen må lægges til grund, at i hvert fald en del af kørslen er sket inden for den tid, hvor A er blevet honoreret med præstationsløn.

Herefter frifindes indklagede også for den af klager nedlagte betalingspåstand.

#### **THI BESTEMMES:**

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Toves Rengøring A/S, frifindes.

Hver part bærer sine egne omkostninger for voldgiftsretten. Parterne betaler opmandens honorar med halvdelen hver.

København, den 29. september 2020

Lene Pagter Kristensen