

Kendelse

afsagt den 25. juni 2025

i faglig voldgiftssag nr. 2022-1024:

**Fagligt Fælles Forbund
(advokat Bjørn Elling)**

mod

**Dansk Erhverv
(advokat Katja Holbech Mårtensen)**

for

E.P. Service.dk ApS

Uoverensstemmelsen

Sagen angår fortolkningen af § 7, stk. 8, i Serviceoverenskomsten (2014-2017) indgået mellem på den ene side Danske Service og på den anden side 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet. Hovedspørgsmålet er, hvordan en ”ikke daglig arbejdsplads” i overenskomstens § 7, stk. 8, 3. afsnit, skal forstås.

Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1

Principalt:

Indklagede skal anerkende, at en ”ikke daglig arbejdsplads” i medfør af overenskomstens § 7, stk. 8, udgør enhver arbejdsplads, hvorfra medarbejderen ikke udfører det pågældende arbejde dagligt eller tilnærmelsesvist dagligt.

Subsidiært:

Indklagede skal anerkende, at det ikke udelukker en arbejdsplads fra at være en ”ikke daglig arbejdsplads” i medfør af overenskomstens § 7, stk. 8, at der er tale om en kendt arbejdsplads, hvorfra medarbejderen tidligere har udført arbejdet.

Påstand 2

Indklagede skal anerkende, at medarbejderne A, B, C, D og E har udført arbejde, der, henset til arbejdets konkrete tilrettelæggelse, har opfyldt forudsætningen om ”ikke daglig arbejdsplads” i overenskomstens § 7, stk. 8, principalt i hele deres arbejdstid, subsidiært på dage og/eller under forhold fastsat efter den faglige voldgifts skøn.

Indklagede, Dansk Erhverv som mandatar for E.P. Service.dk ApS, har nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet tirsdag den 8. april 2025 ved en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Mette Madsen og Rasmus Ajslev, begge fra 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Udpeget af indklagede: underdirektør Caroline Reiler og advokat Pia Rude Truelsen, begge fra Dansk Erhverv.

Som opmand deltog højesteretsdommer Poul Dahl Jensen.

Under den mundtlige forhandling blev der afgivet forklaring af serviceassistent C serviceassistent D, næstformand G, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, og direktør F fra E.P. Service.dk ApS

Da der efter forhandling og votering ikke kunne opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal afgørelsen træffes af opmanden.

Sagen i hovedtræk

E.P. Service.dk ApS er en rengøringsvirksomhed i Aalborg med ca. 15 serviceassistenter ansat. Serviceassistenterne udfører forskellige former for rengøring, herunder rengøring af lejligheder efter håndværkere og rengøring af skurvogne. Arbejdet udføres for mange forskellige kunder og på mange forskellige adresser i det nordjyske område, fortrinsvis i Aalborg og Nørresundby-området. Virksomhedens leder fordele normalt opgaverne til de enkelte medarbejdere ved, at han inden fyraften via sms oplyser medarbejderen om, hvor den pågældende skal møde dagen efter. Virksomheden har ingen hjemmeadresse, som medarbejderne møder ind på om morgenen og vender tilbage til om eftermiddagen. Medarbejderne kører om morgenen fra deres bopæl ud til første kunde, og om eftermiddagen kører de fra sidste kunde hjem til deres bopæl.

C og D blev ansat som serviceassistenter i E.P. Service.dk henholdsvis den 11. juni 2012 og den 2. juli 2012.

Den 15. februar 2015 blev virksomheden medlem af organisationen Danske Service, og samtidig hermed tiltrådte virksomheden Serviceoverenskomsten 2014-2017. Som følge heraf blev der udarbejdet nye ansættelsesaftaler og ansættelsesbeviser for allerede ansatte medarbejdere, og nye medarbejdere blev ansat på tilsvarende vilkår. Det fremgik bl.a., at medarbejderne var ansat med en arbejdstid på 37 timer om ugen, der lå i tidsrummet mellem kl. 07.00 og 15.00. Som "arbejdssted" var angivet "hele nord & midtjylland", og om transport var det anført, at "lønmodtageren sørger selv for transport i egen bil".

E, B og A blev ansat i E.P. Service.dk som serviceassistenter henholdsvis den 7. april 2015, den 15. juni 2015 og den 31. august 2015.

I slutningen af 2015 fik medarbejderne stillet firmabil til rådighed af virksomheden.

Den 26. september 2016 blev E bortvist.

Den 30. november 2016, den 1. december 2016, den 13. december 2016 og den 28. februar 2017 opsagde C, D, B og A alle deres stilling som serviceassistent hos E.P. Service.dk.

I forbindelse med de fire medarbejderes fratræden rejste 3F over for E.P. Service.dk's organisation Dansk Erhverv Arbejdsgiver krav om, at medarbejderne skulle aflønnes efter særbestemmelserne om skadeservice. Dette spørgsmål blev afgjort ved faglig voldgiftskendelse af 2. juli 2018. Ved kendelsen blev E.P. Service.dk frifundet for en påstand om, at virksomheden skulle anerkende, at de fire medarbejdere var berettiget til skadeservicetillæg for alt arbejde udført for virksomheden.

Herefter anlagde FH for 3F for C, D, B, A og E den 24. april 2019 sag ved Arbejdsretten med påstand om, at E.P. Service.dk bl.a. skulle betale for medarbejdernes transporttid. Sagen vedrører årene 2015-2017.

I svarskriftet oplyste DA for DEA for E.P. Service.dk for så vidt angår spørgsmålet om betaling for kørsel og transporttid, at medarbejderne i det omfang de har transporteret sig i egen bil har modtaget kilometergodtgørelse efter statens takster, og at den transporttid, som medarbejderne har haft mellem de forskellige arbejdsopgaver, har været indeholdt i den daglige arbejdstid og er dermed aflønnet med almindelig time-løn.

I replikken præciserede klager, at det, der kræves betaling for, er den tid, medarbejderne bruger fra hjemmet til skiftende arbejdssteder rundt omkring i Jylland.

I duplikken bestred indklagede, at medarbejderne har krav på aflønning for transporttiden fra den private bopæl og til første arbejdssted. Indklagede anførte i den forbindelse, at hvis klager fastholdt, at kørsel fra den private bopæl til første arbejdssted skal honoreres, så forelå der en uenighed om forståelse af overenskomsten, hvilket henhører under en faglig voldgift.

Efter yderligere skriftveksling for Arbejdsretten blev parterne den 24. juni 2021 enige om at udsætte sagen ved Arbejdsretten med henblik på, at uenigheden mellem parterne om forståelsen af overenskomsten blev behandlet ved en faglig voldgift. Spørgsmålet om, hvornår kriteriet ”transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads” i § 7, stk. 8, i Serviceoverenskomsten 2014-2017 er opfyldt i forbindelse med transport mellem eget hjem og første kunde og mellem sidste kunde og eget hjem, blev herefter indbragt for denne faglige voldgiftsret.

Der er under sagen bl.a. fremlagt oversigter over start- og slutlokation for D, C og A, indeholdende en beregning af antallet af gange, de har startet og sluttet arbejdsdagen på udvalgte arbejdssteder.

Serviceoverenskomsten

§ 7, stk. 8, i Serviceoverenskomsten (2014-2017) indgået mellem på den ene side Danske Service og på den anden side 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet lyder således:

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

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

Når virksomheden kræver transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads, f.eks. til udførelse af engangsopgaver, og transporten udføres i medarbejdernes bil, betales kilometerpenge efter statens regler.

Transporttiden betales som ovenfor anført.

Når virksomheden sørger for transporten til og fra arbejdspladsen, ydes kompensation for den medgående transporttid på basis af afstanden målt i fugleflugtslinje mellem bopælen og arbejdspladsen.

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| a) Mellem 15 og 30 km betales | kr. 4,00 pr. transportdag |
| b) Over 30 km betales | kr. 6,00 pr. transportdag” |

Bestemmelsen har samme ordlyd som den tilsvarende bestemmelse i den serviceoverenskomst, der er indgået mellem på den ene side DI Overenskomst II og på den anden side 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet.

Tidligere voldgiftsavgørelser om fortolkningen af overenskomstbestemmelser om transporttid

Ved kendelse af 2. august 2004 i tog en faglig voldgiftsret stilling til forståelsen af udtrykket ”når virksomheden kræver transport” i overenskomstens § 7, stk. 8. I sagen havde klager (Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark) nedlagt påstand om, at det indklagede rengøringsselskab skulle anerkende, at to rengøringsassistenter havde krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter for transport mellem flere arbejdspladser under deres ansættelse i rengøringsselskabet. Påstanden angik således transport *mellem* flere arbejdspladser og ikke som i den foreliggende sag transport fra medarbejderens hjemmearrresse til første kunde og transport fra sidste kunde til hjemmearrressen.

I kendelsen fastslog opmanden, at bestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 8, i overensstemmelsen med den mest naturlige læsning må forstås således, at ret til godtgørelse for transporttid og transportudgifter foreligger i tilfælde, hvor virksomheden efter ansættelsesforholdets etablering af en medarbejder kræver, at medarbejderen udfører arbejde på flere arbejdspladser i forlængelse af hinanden og i forbindelse hermed transporterer sig mellem disse. Tilfælde, hvor en medarbejder har udtrykt ønske om flere timer (eller flere arbejdspladser), og hvor virksomheden tilbyder medarbejderen flere timer, udløser således ikke ret til godtgørelse af transporttid og transportudgifter, selv om disse yderligere timer skal udføres på en anden arbejdsplads i forlængelse af den første arbejdsplads. Tilsvarende gælder i tilfælde, hvor virksomheden af egen drift tilbyder en medarbejder yderligere timer. Det forudsættes herved, at medarbejderen i alle tilfælde er frit stillet med hensyn til, om han/hun vil tage imod tilbuddet om flere timer.

Med hensyn til den konkrete sag lagde opmanden til grund, at de to medarbejdere havde været frit stillet til at afslå de tilbudte yderligere timer. Virksomheden havde således ikke *krævet*, at de påtog sig de tilbudte yderligere timer, og de havde derfor ikke krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter. Virksomheden blev derfor frifundet.

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

den virkning, at der skal betales overarbejdstillæg efter overenskomstens § 9, stk. 1 og 3, hvis transporttiden sammenlagt med den tid, hvor medarbejdernes udfører rengøringsarbejde mv., overstiger 37 timer pr. uge.

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

”Såvel ordlyden af § 7, stk. 8, 1. afsnit, som reale grunde taler for, at en medarbejders krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter alene afhænger af, om det er virksomheden, der kræver transport mellem flere arbejdspladser, og at det i den forbindelse ikke er afgørende, om virksomheden stiller dette krav efter ansættelsesforholdets etablering eller som betingelse for at ansætte medarbejderen. Det kan – som fastslået i opmandskendelsen af 2. august 2004 – ikke tillægges nogen betydning, at det også er i virksomhedens interesse, at en medarbejder udfører arbejde på mere end en arbejdsplads. Det afgørende er alene, om medarbejderen er frit stillet med hensyn til, om han/hun vil udføre arbejde på mere end et arbejdssted, og således også er berettiget til med sædvanligt opsigelsesvarsel at nedbringe antallet af arbejdssteder, hvis arbejdstageren ikke længere ønsker at lade sig transportere mellem arbejdsstederne uden at få godtgørelse for transporttid og transportudgifter. Foreligger der en situation som anført, hvor arbejdstageren er frit stillet med hensyn til, om arbejdstageren vil udføre arbejde på mere end et arbejdssted, har arbejdstageren ikke krav på godtgørelse efter § 7, stk. 8, hvorimod dette er tilfældet, hvis det er et af arbejdsgiveren krævet vilkår for ansættelsen, at arbejdstageren skal udføre arbejde på flere arbejdspladser, som forudsætter transport mellem disse.

Der gives som følge af det anførte klager medhold ..., således at DI Overenskomst II (SBA) skal tilpligtes at anerkende, at lønmodtagere, der ansættes på den mellem parterne gældende serviceoverenskomst, i medfør af dennes § 7, stk. 8, har krav på godtgørelse for transporttid og transportudgifter for transport mellem flere arbejdspladser, hvis det indgår i stillingsindholdet, at det daglige arbejde fra ansættelsesforholdets etablering skal udføres på flere arbejdspladser, som forudsætter transport mellem disse, og et sådant ansættelsesvilkår er en betingelse for, at lønmodtageren kan opnå ansættelse.”

Ved kendelse af 31. august 2014 i sag FV 2013.0051 fastslog en faglig voldgiftsret, at rengøringsmedarbejdere, der var ansat til rengøring med kørsel i teambil, havde krav på at få løn for transporttiden fra standpladsen til første kunde og fra sidste kunde tilbage til standpladsen. I begrundelsen for afgørelsen anfører opmanden:

”Teambilen var nødvendig for rengøringsholdets rengøring ude hos kunderne, og det har påhvilet holdet som led i ansættelsen ikke bare at hente bilen og stille den tilbage på standpladsen, men også at sørge for, at den dér hver dag blev til- og afrigget. Kørsel med teambilen fra standpladsen til første kunde og fra sidste kunde til standpladsen må anses for en obligatorisk og uadskillelig del af ansættelsen af [de to medarbejdere] til udførelse af rengøringsarbejdet fra teambilen ude hos kunderne – der foreligger kørsel, som ISS forlanger udført i forbindelse med ansættelse til arbejde på flere arbejdssteder.

Til- og afrigning må anses for arbejde, som skal aflønnes efter overenskomsten. Transporttiden fra standpladsen til første kunde og fra sidste kunde til standpladsen skal, da bilens medtagelse og aflevering er nødvendig for arbejdets udførelse i overensstemmelse med det, der er anført foran ... om overenskomstgrundlaget, aflønnes efter overenskomstens § 7, stk. 8, uanset hvad der individuelt er aftalt, og det gælder i forhold til begge medlemmer af holdet knyttet til en teambil, når de som [de to medarbejdere] må anses for ansat til hver dag at møde og aftræde på bilens standplads og hver dag i eget transportmiddel er mødt på bilens standplads. Der foreligger ikke oplysninger, hvorefter det skulle kunne give mening, at en af dem møder ude ved første kunde og fratræder ude ved sidste kunde.”

Ved kendelse af 29. september 2020 i faglig voldgiftssag 2017.0135 tog en faglig voldgiftsret bl.a. stilling til, om en rengøringsassistent var blevet honoreret korrekt for transporttid. I virksomhedens personalehåndbog, som der var henvist til i ansættelsesbrevet, var anført, at ”arbejdet starter hos første kunde og slutter ved sidste kunde”. Rengøringsassistenten mødte ind på virksomhedens adresse og kørte derfra i firmabil ud til kunderne. Parterne var uenige om, hvorvidt kørsel fra virksomhedens adresse til første kunde og fra sidste kunde tilbage til virksomhedens adresse skulle medregnes i den arbejdstid, der skulle betales løn for. I kendelsen anførte opmanden følgende om honorering for transporttid:

”Der er mellem parterne enighed om, at principperne for, hvornår transporttid skal anses for en 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 FV2013.0051.

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 nød-

vendig 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, der 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 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, der 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 dagssedler, 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.”

Forklaringer

C har forklaret bl.a., at hun blev ansat som rengøringsassistent hos E.P. Service.dk i juni 2012, og hun sagde op den 30. november 2016 til fratræden den 30. december 2016. Tildeling af opgaver skete ved, at direktør og ejer af virksomheden F dagen forinden sendte en sms med oplysning om, hvor hun skulle møde den følgende dag. Opgaverne blev således tildelt med dags varsel. Der var ingen arbejdsplaner eller ugeplaner. Hun mødte herefter den følgende dag ind kl. 07.00 på den adresse, som F dagen forinden havde oplyst om. I virksomheden var de 10-15

rengøringsmedarbejdere, og de fik alle tildelt arbejdsopgaver på denne måde. I de første år kørte hun i egen bil, men i slutningen af 2015 fik de firmabiler. De havde rengøringsartiklerne i bilen i form af en standardpakke, og om morgenen kørte de kørte direkte hjemmefra og ud til den adresse, hvor de skulle påbegynde dagens arbejde. E.P. Service.dk havde ikke nogen firmalokaler, hvor de kunne møde ind, inden de kørte ud til dagens første kunde. Nøglerne til de adresser, hvor de skulle udføre rengøringsarbejdet, fik de typisk udleveret af viceværten det pågældende sted. Der er udarbejdet en liste over start- og slutadresser i perioden 15. januar til 27. november 2015, som viser, at hun for det meste begyndte og sluttede arbejdsdagen på adresser i Nørresundby, Brønderslev, Frederikshavn og Hjørring. Hendes arbejde de pågældende steder bestod navnlig i rengøring af lejligheder efter fraflytning og håndværkerrenovering samt rengøring af skurvogne. Lejlighederne lå spredt i forskellige opgange og omfattede således flere adresser.

D har forklaret bl.a., at hun blev ansat som rengøringsassistent hos E.P. Service.dk i juli 2012, og hun sagde op den 1. december 2016 til fratræden den 1. januar 2017. Hun kan tilslutte sig Cs forklaring om, hvordan opgaverne blev tildelt fra dag til dag. Det var F, der stod for det. Det virkede lidt kaotisk. Der var ingen arbejdsplaner. Hun har udført rengøring af lejligheder og skurvogne og lidt af hvert, men ingen privat rengøring. Hun har været meget på byggepladsen Blåkildevej i Aalborg, hvor hun bl.a. rengjorde skurvogne. Opgørelsen over start- og slutadresser er ikke udtryk for, at hun kun var på disse adresser først og sidst på arbejdsdagen. Det forekom også, at hun var på adresserne midt på dagen.

G har forklaret bl.a., at hun er næstformand i 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Hun har siden 1991 været med til at forhandle serviceoverenskomsten, og siden 2000 har hun været hovedforhandler. I overenskomstens afsnit med særbestemmelser om skadesservice er der detaljerede bestemmelser om, hvordan køretid aflønnes. Overenskomstens bestemmelse i § 7, stk. 8, stammer tilbage fra 1975, hvor rengøringsmedarbejdere typisk var mænd, der fik løn for 37 timer om ugen, og hvor køretiden var en del af arbejdstiden. Der findes ingen skriftlige fortolkningsbidrag til § 7, stk. 8. Det varierer i branchen, hvordan arbejdsstedet nærmere fastlægges. Nogle virksomheder skriver det direkte ind i kontrakten, således at medarbejderens arbejdssted fremgår af selve kontrakten. Andre virksomheder instruerer fra dag til dag medarbejderne om, hvor de skal udføre arbejde den følgende dag.

F har forklaret bl.a., at han er ejer af og direktør i E.P. Service.dk. Virksomheden har 14-15 fuldtidsansatte. Den 15. februar 2015 meldte han efter pres fra et par kunder virksomheden ind i Danske Service, og virksomheden blev omfattet af serviceoverenskomsten. Virksomheden har altid anset transport mellem arbejdssteder for arbejdstid og aflønnet herefter. Derimod er transport om morgenen fra hjemmet til

første kunde og om eftermiddagen fra sidste kunde til hjemmet ikke blevet aflønnet som arbejdstid. Virksomheden har ikke nogen forretningslokaler, som de ansatte møder ind på om morgenen og vender tilbage til om eftermiddagen. Medarbejderne er ansat med en ugentlig arbejdstid på 37 timer. De har derfor krav på løn for 37 timer, og det er hans risiko som arbejdsgiver, at der er tilstrækkeligt med arbejde. Mange kunder er ”ad hoc” kunder, der henvender sig for at få udført rengøringsopgaver med kort varsel. Der er tale om afvekslende og skiftende opgaver og ikke om faste opgaver, der kan planlægges længere tid i forvejen. Han fordeler opgaverne til de enkelte medarbejdere ved, at han inden fyraften via sms oplyser medarbejderen om, hvor den pågældende skal møde dagen efter. Geografisk udfører virksomheden arbejde i Nord- og Midtjylland. For det meste ligger arbejdsstederne i Aalborg- og Nørresundbyområdet, men de udfører også arbejde i f.eks. Hjørring og Frederikshavn. De har ikke været i Skagen i nord eller i Horsens i syd. Andre virksomheder i branchen fordeler også opgaverne via sms-kommunikation, og de betaler heller ikke løn for transporttiden om morgenen fra medarbejderens hjemadresse til første arbejdssted og om eftermiddagen fra dagens sidste arbejdssted tilbage til hjemadressen.

Anbringender og uddybende argumentation

Klager har anført navnlig, at der ved den faglige voldgift alene skal tages stilling til spørgsmålet om, hvorvidt – og i givet fald i hvilke situationer – der efter overenskomsten er et formelt krav på betaling efter § 7, stk. 8, i forbindelse med transport fra eget hjem til første arbejdssted og fra sidste arbejdssted til eget hjem. Der skal ikke under den faglige voldgift tages stilling til medarbejdernes konkrete og individuelle efterbetalingskrav for transporttid. Disse krav og eventuelle modkrav henhører under den sag ved Arbejdsretten, der er udsat på afgørelsen af den faglige voldgiftssag. Dette gælder også for spørgsmål om forældelse, passivitet og renter. 3F har i den forbindelse afgivet en ”uforbeholden proceserklæring om, at afgørelsen af nærværende faglige voldgift ikke afskærer indklagede fra at gøre forældelses- og passivitetssynspunkter gældende i den sideløbende arbejdsretssag for så vidt angår de individuelle medarbejders konkrete krav.”

Af medarbejdernes ansættelsesbeviser fremgår ingen oplysninger om arbejdssted, dvs. hverken om at arbejdet skulle udføres fra faste eller skiftende arbejdssteder. I medfør af koncipistreglen må arbejdsgiver bære risikoen for tvister og tvivlstilfælde, der opstår som følge heraf.

Den omtvistede bestemmelse i § 7, stk. 8, skal læses i konteksten af, at overenskomsten i sin helhed er møntet på en branche, hvor medarbejderne sædvanligvis er fast beskæftiget på den samme adresse og kun udfører arbejde på denne. Afvigelser fra

denne faste arbejdsplads berettiger dermed som udgangspunkt til tillæg efter § 7, stk. 8.

Både dette forhold og en ordlydsfortolkning af overenskomstens bestemmelse om ret til betaling ved transport "til en ikke daglig arbejdsplads" indebærer, at den hjemler ret til betaling ved transport til enhver arbejdsplads, der ikke er den "daglige". For at være en "daglig" arbejdsplads må det forudsættes, at det er et fast arbejdssted, hvor medarbejderen udfører arbejdet (stort set) hver eneste dag.

Betalingen er en compensation for ulejligheden ved omskiftelige og uforudsigelige arbejdsvilkår. Det har dermed ikke betydning, om der er tale om et arbejdssted, medarbejderen har været på før, eller om det medfører øget transportafstand.

Klager bestrider, at der i forhold til fortolkningen af overenskomstens § 7, stk. 8, kan ske en sammenlægning af flere adresser, således som indklagede har gjort. Selv hvis indklagedes principper for sammentælling lægges til grund, har der kun været ganske få arbejdspladser med tilbagevendende arbejde. På langt hovedparten af arbejdsstederne var medarbejderne kun beskæftiget 1-2 gange om året. Under disse omstændigheder kan ingen af arbejdsstederne anses for "daglige", og dermed er overenskomstens forudsætninger om ret til tillæg ved arbejde på ikke-daglige arbejdspladser opfyldt på samtlige arbejdsdage.

Subsidiært må der være ret til betaling for transporttid ved arbejde udført på adresser, hvor der kun har været et begrænset eller lavt antal arbejdsdage – det nøjagtige antal fastsat efter den faglige voldgifts skøn.

Indklagede har anført navnlig, at den absolutte hovedregel på det danske arbejdsmarked er, at transporttid til og fra arbejdet ikke udgør arbejdstid, men derimod står for medarbejderens egen regning. Dette gælder, uanset om medarbejderen har et fast arbejdssted, eller om arbejdets karakter medfører, at medarbejderen har flere forskellige arbejdssteder. Hvis arbejdet skal udføres ude hos kunder, anses arbejdstiden først for påbegyndt fra det tidspunkt, medarbejderen er mødt ude hos den første kunde, og afsluttet fra det tidspunkt arbejdet er afsluttet hos den sidste kunde – og det gælder, uanset om medarbejderen er rengøringsassistent, sælger mv. Omvendt gælder som absolut hovedregel, at transport mellem kunder udgør arbejdstid. Om disse hovedregler kan henvises til Østre Landsrets dom af 10. marts 2021 i sag BS-50731/2019-OLR. Sagen omhandlede udkørende sælgere, og landsretten fastslog i dommen, at arbejdstiden først kunne anses for påbegyndt ved fremmøde ude hos første kunde og afsluttet ved arbejdets ophør ude hos sidste kunde, således at det alene er køretiden mellem kunderne, der medregnes i arbejdstiden.

Overenskomstens § 7, stk. 8, indeholder undtagelser til disse to hovedregler. § 7, stk. 8, 3. afsnit, udgør en undtagelse til hovedreglen om, at transport fra og til hjemmet ikke udgør arbejdstid, uanset om medarbejderen har et fast arbejdssted i løbet af ugen eller skiftende arbejdssteder. Klager har gennem årene rejst adskillige voldgiftssager, der direkte eller indirekte vedrører fortolkningen af denne bestemmelse.

FV2013.0051 angik brug af teambil, der skulle hentes på en standplads. I sagen havde klager rejst krav om løn for transporttid fra standpladsen til første kunde og fra sidste kunde tilbage til standpladsen. I FV2017.0135 kunne medarbejderne selv vælge, om de ville køre direkte ud til kunden i egen bil, eller om de ville hente en firmabil og køre ud til kunden i den. I sagen havde klager rejst krav om løn for transporttid fra det tidspunkt, firmabilen blev afhentet. Begge sager angik transport til skiftende arbejdssteder, og i ingen af sagerne gjorde klager gældende, at der skulle betales løn for transporttid fra og til hjemmet. Der er heller ikke i andre sager rejst krav om løn for transporttid mellem hjem og arbejde.

Det kan på den baggrund lægges til grund, at retstilstanden er klar, og at der er en fælles forståelse mellem parterne om, at skiftende arbejdssteder ikke i sig selv berettiger til løn for transporttid fra og til hjemmet. Der er således ikke reelt nogen fortolkningstvist mellem parterne om forståelsen af overenskomstens § 7, stk. 8. De påstande, som klager har nedlagt, bør derfor afvises.

Såfremt klagers påstande ikke afvises, bør der ske frifindelse.

De medlemsvirksomheder, der er omfattet af Serviceoverenskomsten i Danske Service/Dansk Erhverv, er mindre rengøringsvirksomheder, der i overvejende grad har mindre kunder, hvor det er helt sædvanligt, at medarbejderne har skiftende arbejdspladser i løbet af ugen og/eller i løbet af dagen. Det vil normalt fremgå af medarbejdernes ansættelsesbevis eller vagtplan, hvilke arbejdssteder de har i løbet af ugen.

Der er dog inden for branchen også virksomheder, der har rengøringsopgaver, hvor det henset til karakteren af disse opgaver ikke er muligt at angive en eller flere arbejdsstedsadresser i ansættelsesbeviset, eller at udarbejde en vagtplan flere uger i forvejen. Som eksempler kan nævnes sommerhusrengøring, slutrengøring af lejligheder, byggepladser med løbende rengøring af skure og færdige lejligheder. For disse medarbejdere vil arbejdsstedet i ansættelsesbeviset være defineret som et geografisk område, hvor det er en forudsætning for ansættelsen, at medarbejderen dagligt vil blive sendt til skiftende adresser, og at det både er til kendte og til nye adresser.

Bestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 8, 3. afsnit, er som nævnt en undtagelsesbestemmelse, og den skal fortolkes indskrænkende. Arbejdspladsen er den arbejdsplads, der er angivet i ansættelsesbeviset, og som dermed er forudsætningen for den konkrete ansættelse. Det gælder, uanset om denne arbejdsplads udgør en eller flere arbejdsstedsadresser eller skiftende arbejdssteder inden for et defineret geografisk område.

Et nærmere defineret geografisk område kan godt udgøre en "arbejdsplads", og det er afvigelser herfra, altså hvis medarbejderen sendes til en arbejdsstedsadresse uden for det geografiske område og dermed til en ny arbejdsplads, at der er ret til løn for transporttid fra/til hjemmet.

I det foreliggende tilfælde var medarbejdernes arbejdsplads distriktet Nord- og Midtjylland, og det var alene, når virksomheden krævede, at medarbejderen udførte rengøring på en adresse uden for dette område, at der var ret til løn for transporttid fra/til hjemmet. Virksomheden har i øvrigt så vidt det var muligt tilrettelagt arbejdet således, at medarbejderne fik tildelt arbejdssteder tættest muligt på deres bopæl, og således at medarbejderne i stort omfang kom på de samme adresser inden for det geografiske område, herunder særligt i det mere snævre geografiske område Nørresundby og Aalborg. De har ikke været sendt hverken til Skagen i nord eller til Horsens i syd.

Subsidiært gøres det gældende, at der alene er ret til løn for transporttid fra/til hjemmet for de enkelte dage, medarbejderne var sendt ud til engangsopgaver, der lå uden for det mere snævre geografiske område Nørresundby/Aalborg og de øvrige adresser, som medarbejderne sædvanligvis kom på, som eksempelvis Sundhedshuset i Frederikshavn.

Hvad særligt angår klagers påstand 2 gøres det gældende, at indklagede under alle omstændigheder bør frifindes for de individuelle krav fra den 5 medarbejdere som følge af forældelse eller retsfortabende passivitet udvist fra klagers side.

Opmandens begrundelse og resultat

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund har på vegne af 5 medlemmer af 3F rejst sag ved Arbejdsretten mod virksomheden E.P. Service.dk ApS med krav om betaling for transporttid. Kravene vedrører årene 2015-2017.

E.P. Service.dk ApS er en rengøringsvirksomhed i Aalborg med ca. 15 serviceassistenter ansat. Serviceassistenterne udfører forskellige former for rengøring, herunder

rengøring af lejligheder efter håndværkere og rengøring af skurvogne. Arbejdet udføres for mange forskellige kunder og på mange forskellige adresser i det nordjyske område, fortrinsvis i Aalborg og Nørresundby-området. Virksomhedens leder fordeleger normalt opgaverne til de enkelte medarbejdere på den måde, at han inden fyraften via sms oplyser medarbejderen om, hvor den pågældende skal møde dagen efter. Virksomheden har ingen hjemmeadresse, som medarbejderne møder ind på om morgenen og vender tilbage til om eftermiddagen. Medarbejderne kører om morgenen fra deres bopæl ud til første kunde, og om eftermiddagen kører de fra sidste kunde hjem til deres bopæl.

Den transporttid, som medarbejderne har haft i løbet af dagen til kørsel mellem de forskellige arbejdsopgaver, har været indeholdt i den daglige arbejdstid og er dermed aflønnet med almindelig timeløn.

Den tid, som medarbejderne har anvendt på transport fra eget hjem til første arbejdssted og fra sidste arbejdssted tilbage til eget hjem, har virksomheden derimod ikke betalt løn for. Det krav på løn for transporttid, som på vegne af de 5 medlemmer af 3F er blevet rejst ved Arbejdsretten mod virksomheden, angår denne transport mellem hjem og arbejde.

Sagen ved Arbejdsretten er blevet udsat på, at fortolkningen af overenskomstens § 7, stk. 8, behandles ved denne faglige voldgiftsret.

Voldgiftssagens hovedspørgsmål er, hvordan en "ikke daglig arbejdsplads" i overenskomstens § 7, stk. 8, 3. afsnit, skal forstås.

Overenskomstens § 7, stk. 8, lyder således:

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

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

Når virksomheden kræver transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads, f.eks. til udførelse af engangsopgaver, og transporten udføres i medarbejdernes bil, betales kilometerpenge efter statens regler.

Transporttiden betales som ovenfor anført.

..."

Ad indklagedes afvisningspåstand

Jeg finder ikke grundlag for at afvise de påstande, som klager har nedlagt.

Det bemærkes herved, at der mellem parterne er uenighed om forståelsen af udtrykket ”en ikke daglig arbejdsplads” i overenskomstens § 7, stk. 8, og at der ikke i tidligere voldgiftssager er taget stilling til, hvordan dette udtryk skal forstås.

Ad sagens realitet

Som anført i faglig voldgiftskendelse af 29. september 2020 er principperne for, hvornår transporttid skal anses for en del af arbejdstiden, fastlagt i voldgiftspraksis, og det følger heraf, at rejsetid mellem hjem og arbejde normalt ikke indgår i arbejdstiden, mens rejsetid ved beordret transport mellem forskellige arbejdspladser indgår.

Bestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 8, 3. afsnit, hvorefter der betales løn for transporttiden, ”når virksomheden kræver transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads, f.eks. til udførelse af engangsopgaver”, udgør en undtagelse til hovedreglen om, at rejsetid mellem hjem og arbejde ikke indgår i arbejdstiden. Hvis virksomheden således kræver, at medarbejderen skal køre hjemmefra om morgenen og møde ind på en ikke daglig arbejdsplads, har den pågældende krav på at få løn for transporttiden. Sker transporten til en ikke daglig arbejdsplads i forlængelse af, at medarbejderen har udført arbejde på en anden arbejdsplads, er der tale om transport mellem flere arbejdspladser, hvor det allerede følger af overenskomstens § 7, stk. 8, 1. afsnit, at transporttiden er arbejdstid, som der skal betales løn for.

I den foreliggende sag var de 5 medarbejdere ansat med en arbejdstid på 37 timer om ugen, og de var efter ansættelsesforholdet forpligtet til at udføre de rengøringsopgaver, som de blev pålagt. Den transport, som var nødvendig for at kunne udføre de pålagte rengøringsopgaver, må anses for ”krævet” (beordret) af virksomheden.

Spørgsmålet er herefter, om den krævede transport var til ”en ikke daglig arbejdsplads”.

Bestemmelsen bygger på en sondring mellem transport til en daglig arbejdsplads, der ikke giver ret til løn for transporttid, og transport til en ikke daglig arbejdsplads, der giver ret til løn for transporttid.

Ved fastlæggelsen af, hvad der skal forstås ved en daglig arbejdsplads, henholdsvis en ikke daglig arbejdsplads, må der tages udgangspunkt i, hvad der er fastsat i ansæt-

telsesvilkårene. I ansættelsesaftalerne for de 5 medarbejdere er som ”arbejdssted” angivet: ”hele nord & midtjylland”. Dette må forstås som en angivelse af det geografiske område, som de kunne blive pålagt at udføre arbejde i, og angivelsen indebar således ikke en fastlæggelse af deres specifikke arbejdssteder. Denne fastlæggelse skete først, når lederen af virksomheden løbende meldte de konkrete arbejdsstedsadresser ud til medarbejderne.

Jeg finder, at virksomheden har været berettiget til at angive arbejdssted på denne måde. Jeg har herved lagt vægt på, at der er tale om en virksomhed, hvor det – henset til karakteren af de rengøringsopgaver, som virksomheden udfører på skiftende adresser i henhold til aftaler herom, der ofte er indgået kort tid forinden – ikke er muligt at angive en eller flere specifikke arbejdsstedsadresser i ansættelsesvilkårene, eller at udarbejde en vagtplan flere uger i forvejen. Jeg har endvidere ikke fundet grundlag for at tilsidesætte virksomhedens skøn over størrelsen af det geografiske område, som virksomheden ønskede at kunne dække bl.a. af hensyn til muligheden for at skaffe tilstrækkeligt med arbejdsopgaver til medarbejderne.

Ved at angive arbejdssted som et geografisk område oplyses medarbejderen om, inden for hvilket geografisk område den pågældende må påregne at blive pålagt at udføre rengøringsarbejde. Når virksomheden konkret pålægger medarbejderen at udføre arbejde på en nærmere angiven adresse inden for det geografiske område, der er angivet i ansættelsesvilkårene, må arbejdsadressen efter min opfattelse anses som en daglig arbejdsplads for den pågældende medarbejder. Heraf følger, at arbejdsadressen kun kan anses som en ikke daglig arbejdsplads efter overenskomstens § 7, stk. 8, 3. afsnit, hvis den ligger uden for det angivne geografiske område.

Det kan som ubestridt lægges til grund, at virksomheden ikke har pålagt de 5 medarbejdere at udføre rengøringsarbejde på adresser uden for det geografiske område Nord- og Midtjylland. Dette indebærer, at medarbejderne ikke har haft transport til en ikke daglig arbejdsplads, og at undtagelsesbestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 8, 3. afsnit, derfor ikke finder anvendelse. I stedet gælder hovedreglen, hvorefter rejsetid mellem hjem og arbejde ikke indgår i den lønnede arbejdstid.

Som følge af det anførte frifindes indklagede for de tre påstande, som klager har nedlagt.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

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

København, den 25. juni 2025

Poul Dahl Jensen