



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 6. maj 2014

i sag nr.: AR2013.0687

Landsorganisationen i Danmark

for

Dansk Jernbaneforbund

mod

Finansministeriet

for

Moderniseringsstyrelsen

for

DSB

Dommere: Nils Juhl Andreasen, Poul Flemming Hansen, Tina Møller Madsen, Steen A.

Rasmussen, Benny Rosberg, Jytte Scharling (retsformand) og Arne Sørensen.

Indledning

Sagen drejer sig om, hvorvidt ”Aftale om principper for bemanning af tog” af 17. februar 2012 er en kollektiv aftale, og om DSB har begået brud på sine forpligtelser, da DSB ved en række konkrete togafgange den 23. og 24. januar 2013 afveg fra bestemmelserne i ”Aftale om principper for bemanning af tog”.

Parternes påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk Jernbaneforbund, har nedlagt påstand om, at DSB til Dansk Jernbaneforbund skal betale en bod.

Indklagede, Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for DSB har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

I forlængelse af arbejdsnedlæggelser, som fandt sted i december 2005, indgik DSB og Dansk Jernbaneforbund den 16. december 2005 en aftale, hvoraf fremgår bl.a.:



”Parterne er enige om først i det nye år at indlede forhandlinger omkring nedennævnte punkter:

...

4. At der indgås en bemandingsaftale, som også indeholder beskrivelse af konsekvenser, hvis den ikke overholdes.

...”

Den 3. oktober 2008 indgik parterne første gang en ”Aftale om principper ved bemanning af tog”. Aftalen indeholdt bestemmelser om formål og værdier, principper for bemanning og samarbejdsbetingelser. I et bilag fremgik grundbemandingen for henholdsvis regionaltoget og intercity/lyntog.

Den 3. september 2010 indgik parterne en revideret ”Aftale om principper ved bemanning af tog”, som bl.a. indeholdt ændrede bestemmelser om grundbemanding.

Af en aftale af 1. februar 2012 mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund fremgår bl.a.:

”DSB skal forbedre sit primære resultat med mindst 1 mia. dkk frem mod 2015 og DSB’s samlede lønsum skal reduceres med mindst 650 mdkk. Indeværende aftale fastlægger besparelsen for 2012 på Dansk Jernbaneforbunds område.

...

Aftalen indebærer en række effektiviseringstiltag, der har til formål at sikre en bedre planlægning og driftsafvikling uden at kunderne kommer til at opleve en forringet kvalitet ...

...

De planlagte tiltag for 2012 er:

- Nyt servicekoncept i toget, herunder ny bemandingsaftale ...”

I forlængelse af denne aftale indgik DSB og Dansk Jernbaneforbund den 17. februar 2012

”Aftale om principper for bemanning af tog”, hvoraf fremgår bl.a.:

”Denne beskrivelse af principper for bemanning af tog erstatter tidligere principper af 3. september 2010 samt alle tidligere kutymer for bemanning og rollefordeling i tog.

Formål og værdi ved principperne.

Formålet med beskrivelse af principperne er at sikre en bemanning i togene, som imødegår de af myndighederne stillede sikkerhedskrav, den af DSB ønskede servicegrad i togene, et godt arbejdsmiljø samt tryghed for togpersonale og kunder.



Principperne.

Grundbemandingen tager udgangspunkt i tog med togservice og tog uden togservice (ved tog med togservice forstås tog, hvor der er betjening fra salgsvogn). Herudover er der tog med enmandsbetjening, hvor der ikke udsættes togpersonale, men alene foretages stikprøvevis billetkontrol. Dertil kan der være tryghedsbemanding og sikkerhedsbemanding, herunder tunnel, afgangprocedure m.v. Endvidere er der særtog og andre specialrejse-aktiviteter, som f.eks. fodboldguide-ture og børneguide-ture, som er udover grundbemanding. Bemanding fremgår af bilag 1.

Alle, der er sat ud til et tog, er tjenestegørende i toget, og er dermed en del af teamet, der skal yde den bedste service og sikkerhed for kunderne, jfr. Serviceguiden og jobbeskrivelserne. Alle skal derfor medvirke til, at toget betjenes så godt som muligt, uanset hvilket togsæt man er sat ud til.

Tryghedsbemanding.

Tryghedsbemandingen udsættes for at sikre personale og kunder i de tidsrum og tog, hvor der er forhøjet risiko for konflikter, vold og trusler om vold mod personale eller kunder. Tryghedsbemandingen sikrer, at der minimum er 2 m/k i toget (eller i togsættet, i materiel, hvor der ikke er gennemgang ...)

...

Ikrafttræden.

Nærværende aftale træder i kraft ved køreplansskiftet den 2. juni 2012. Aftalen kan af alle parter opsiges med 3 måneders varsel til udløb ved et køreplansskifte.

...

Bilag 1 til aftale om principper for bemanding

Tog uden togservice.

- 1 Togfører pr tog (i tog uden gennemgang 1 togfører pr togsæt).
- 2 Togførere pr tog i tog med mere end 2 togsæt.

...

Tog med togservice.

- 1 Togfører pr tog, og derudover
- 1 Togfører pr togsæt.

I togsæt med udvidet 1' klasse kontingent (A-D/E) udsættes yderligere 1 Togfører.

I tidsrummene fra kl. 20 og resten af driftsdøgnet mandag-fredag, lørdag efter kl. 15 samt søndage før kl. 14, hvor belægningen er lavere, er bemandingen med udgangspunkt i København, Fredericia/Kolding og Aarhus:

- 1 Togfører pr tog, og derudover
- 1 Togfører ved 2 togsæt
- 2 Togfører ved 3 togsæt



3 Togfører ved 4 togsæt

4 Togfører ved 5 togsæt

Inden for rammerne af denne aftale vil niveau og behov for service i tog løbende blive vurderet og justeret i forhold til togtyper, togstørrelser, antal passagerer, passagersegmenter, arbejdsopgaver og servicekoncept. Betjening af salgsvogn indgår som et element i dette. I det omfang sådanne ændringer får turmæssige konsekvenser, skal disse behandles i Planlægningsudvalget efter gældende regler. ...”

Om planlægningsudvalget, der også havde varetaget opgaver i henhold til de tidligere gældende aftaler om principper for bemanning af tog, fremgår af udvalgets kommissorium af 22. maj 2009:

”...

Opgave

- Turliste forhandling.
- ...
- Opfølgning i forhold til tjenestefordeling og bemanning.
- ...
- Opfølgning på bemanning af tog.
- ...

Sammensætning

DSB Onboard Service

Planlægningschef

Områdechef ØST

Områdechef Vest (SYD/NORD)

Leder planlægningen

Leder tjenestefordelingen

Leder ”Her og Nu” disponeringen i DCDK

DJ/TPO

TPO næstformand

4 tillidsrepræsentanter

Der afholdes kvartalsmøder, umiddelbart efter Strategiudvalgs møderne, samt møder efter behov i forbindelse med turskifte eller større sporarbejder. Emner til udvalgs møder indsendes 14 dage før mødets afholdelse, dagsorden udsendes 7 dage før mødets afholdelse.”

Af DSB's serviceguide fremgår bl.a.:



”Service 1-2-3

At give kunderne en god rejseoplevelse kræver et godt team, hvor alle samarbejder. Det er vigtigt, at alle kender eget ansvar, og hvad man kan forvente af kollegerne, hvis der er flere på arbejde i toget. Særligt i tog med Togs-service går det hele op i en højere enhed, når alle arbejder sammen.

I Service 1-2-3 er der 3 forskellige arbejdsbeskrivelser for en togfører. Som enhedsmedarbejder skal du være indstillet på at kunne udføre alle service- og arbejdsrutiner, og vigtigst af alt, skal du kunne samarbejde med dine kollegaer på toget.

Tgf. 1 Leder og fordeler arbejdet, og har det overordnede ansvar for passagersikkerheden under togkørsel og ophold på stationerne, samt for at alle servicestandarder bliver udført i toget. Tgf. 1 har ansvar for sikkerhedsmæssig ledelse af togpersonalet, at deltage i serviceringen af kunderne, og at alle servicestandarder bliver udført i hele toget. Tgf. 1 har det primære ansvar for passagersikkerhed og billettering i toget.

Tgf. 2 Den vigtigste serviceopgave er at være ude i toget blandt kunderne. I prioriteret rækkefølge skal Tgf. 2 dække op på DSB 1’ fra udgangsstation og derefter betjene salgsvognen, soignere og billettere.

Tgf. 3 Er toget på tre vognsæt eller derover, skal en togfører have opgaven som Tgf. 3. I tog uden Togs-service udsættes der en togfører til dette, så der både er en Tgf. 1 og en Tgf. 3 på toget...

...

InterCity og InterCity Lyn

Tgf. 1

Som Tgf. 1 er det dit ansvar, at opgaverne i toget løses, og at personalet og opgaverne er fordelt mest hensigtsmæssigt. Fokus skal være på at sikre kunden en god rejseoplevelse, og at togets personale samarbejder om opgaverne. Toget skal ses som en helhed, og alle arbejder sammen på tværs af togsættene.

...

6. I de togsæt, der ikke har Tgf. 2, foretager du egenkontrol.

...

13. Hvis Tgf. 2 ikke er medgivet, skal du som Tgf. 1 pakke DSB ’1 ned.

...

15. På strækninger, hvor du er eneste personale, foretager du pantrysalg i videst muligt omfang, under hensyn til de øvrige arbejdsopgaver.

...”

Den 19. december 2012 indgik DSB og Dansk Jernbaneforbund et forlig med følgende ordlyd:



”Dags dato har der været afholdt møde mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund på baggrund af en række rejste sager om overtrædelse af aftaler gældende for hhv. lokomotivpersonale og togpersonale.

Sagerne er drøftet og afsluttet ved pr. kulance at betale en bod på kr. 65.000. DSB indbetaler inden 14 dage efter underskrift beløbet til Dansk Jernbaneforbund ...

Dette er til fuld og endelig afgørelse og ingen af parterne har efterfølgende yderligere udeståender hinanden imellem i de rejste sager - og sager der måtte være opstået og ikke rejst før den 19. december 2012.
...”

Klager har fremlagt en opgørelse, som viser, at DSB onsdag den 23. januar 2013 fraveg bestemmelserne om principper for bemanning af intercitytog og intercity-lyntog på 23 strækninger. Det er ubestridt, at dette udgjorde 18 togsæt ud af i alt 278 togsæt, som den 23. januar 2013 skulle bemannes inden for rammerne af ”Aftale om principper for bemanning af tog” af 17. februar 2012.

For torsdag den 24. januar 2013 har klager fremlagt en opgørelse, som viser, at DSB denne dag fraveg bestemmelserne om principper for bemanning af intercitytog og intercity-lyntog på 19 strækninger. Det er ubestridt, at dette udgjorde 11 togsæt ud af i alt 278 togsæt, som den 24. januar 2013 skulle bemannes inden for rammerne af ”Aftale om principper for bemanning af tog” af 17. februar 2012.

De pågældende afvigelser bestod i, at der manglede 1 – i enkelte tilfælde 2 – togførere i forhold til de aftalte principper for bemanning.

Indklagede har for dagene onsdag den 30. januar 2013 og torsdag den 31. januar 2013 fremlagt opgørelser, som viser, at der for disse dage var planlagt en bemanning på 100 % på intercitytog og intercity-lyntog baseret på ”Aftale om principper for bemanning af tog” af 17. februar 2012. Den faktisk realiserede bemanning var på disse to dage mellem 93,48 % og 100 % på de enkelte strækninger. Hovedparten af strækningerne havde en realiseret bemanning på 96-98 %.

I foråret 2013 indgik DSB og Dansk Jernbaneforbund en ny effektiviseringsaftale, og i den forbindelse skulle ”Aftale om principper for bemanning af tog” af 17. februar 2012 afløses af en ny aftale. DSB ønskede, at titlen på den nye aftale skulle være ”Principper for bemanning



af tog”. Den endelige aftale af 20. februar 2013 har imidlertid titlen ”Aftale om principper for bemanning af tog”. Af aftalen fremgår bl.a.:

”Denne beskrivelse af principper for bemanning af tog erstatter tidligere principper af 17. februar 2012 samt alle tidligere kutymers for bemanning og rollefordeling i tog.

...

Principperne.

...

I tilfælde af manglende bemanning grundet sygefravær er det graden af bemanning på den aktuelle dag der afgør om toget er tog med service fra kørende salgsvogn, tog med service fra stationær salgsvogn eller tog uden service.
...”

Den 24. juni 2013 gennemførte parterne lokal drøftelse om det brud på ”Aftale om principper for bemanning af tog” af 17. februar 2012, som efter klagers opfattelse havde fundet sted den 23. og 24. januar 2013. Da enighed ikke kunne opnås på dette eller senere organisationsmøder, indgav klager den 22. oktober 2013 klageskrift til Arbejdsretten.

Forklaringer

John Kildsgaard har forklaret bl.a., at han er ansat som togfører i DSB. Han er tillidsmand for togpersonalet, idet han er områdegruppe næstformand i TPO, som er betegnelsen for togpersonalet i Dansk Jernbaneforbund. Hans ansvarsområder omfatter bl.a. deltagelse i planlægningen af ture, bemanning og arbejdsopgaver for togpersonalet. Han var med på sidelinjen ved indgåelsen af de første bemandingsaftaler i 2008 og 2010, og han har været dybt involveret i forhandlingen af de senere bemandingsaftaler.

Før 2008 havde de også en principiel aftale om bemanning. Den var ikke så detaljeret som de efterfølgende aftaler. Titlen på aftalen af 3. oktober 2008 – ”Aftale om principper ved bemanning af tog” – var ikke tilfældig. Det var et vigtigt emne for TPO at få en aftale i stand, som klokkeklart fastlagde, hvordan bemanningen skulle være. Efter hans opfattelse var aftalen bindende. De drøftede den bindende natur af aftalen med DSB. DSB var ikke vilde med at binde sig, men efter hans opfattelse fik de en bindende aftale om bemanning. I TPO har de altid brugt ordet ”bemandingsaftale” om de skiftende aftaler om principper for bemanning af tog.



Bemandingen afhang i aftalen af 3. oktober 2008 i første række af materiellets sammensætning, og der var herudover en skelnen mellem regionaltog, som ikke havde salgsvogn, og intercity/lyntog, hvor der er salgsvogn. Arbejdsopgaverne mellem henholdsvis togfører og personale, der kørte salgsvogn, var i 2008 helt adskilte. Ved sygefravær, var der reserver på stuerne, der kunne træde til. Ved kursusaktivitet blev der planlagt med et fast reservehold, der kunne træde til.

Ved forhandlingen af den nye bemandingsaftale i 2010 var det ikke et tema, om aftalen var bindende eller ikke. DSB bad ikke om yderligere fleksibilitet og TPO bad ikke om yderligere binding. 2010-aftalen skar lidt ned på bemandingen på grund af effektiviseringskrav.

I begyndelsen af 2012 ville DSB på grund af sparekrav reducere sine personaleomkostninger. For at undgå afskedigelsesrunder gik TPO med til at ændre på bl.a. bemandingsaftalen, således at behovet for togpersonale ad denne vej blev ændret. Det var DSB, der tog initiativ til ændring af aftalen. I 2012-aftalen vendte de principperne lidt på hovedet, så de ved fastsættelsen af bemandingen ikke tog udgangspunkt i materiellet, men i hvorvidt der var tale om et tog med eller uden salgsvogn. Desuden gennemførte de en væsentlig reduktion af personalet i toget og integrerede alle arbejdsopgaver, så f.eks. billettering og betjening af salgsvognen kunne udføres af samme person. 2012-aftalen blev lavet i samarbejde mellem parterne. Han kender ikke baggrunden for, at aftalen omtaler, at den skal erstatte alle tidligere kutymer. Under forhandlingen af aftalen drøftede TPO ikke med DSB, hvorvidt bemandingsaftalen i 2012 skulle være mere eller mindre bindende end tidligere bemandingsaftaler.

Det følger af DSBs serviceguide, at togfører 1 kan lede og fordele arbejdet afhængig af passagererne i toget. Han har aldrig hørt, at medarbejderne kan ændre på servicen i toget, f.eks. således at salgsvognen ikke kører. Han kender ikke til noget tilfælde, hvor DSB har meddelt, at der grundet en konkret bemandingssituation skal køres uden togservice på et tog, der er planlagt som værende med togservice.

Op til den forhandling, der førte til forliget af 19. december 2012, havde TPO i efteråret foretaget en optælling, som viste, at bemandingen på togene ikke var i orden. De foretog en tilsvarende optælling for den 23. og den 24. januar 2013, fordi de havde en formodning om, at bemandingen stadig ikke var i orden, og dette ønskede de at kunne bevise.



TPO har ikke accepteret den bemandsingsituation, som fremgår af DSB's optælling for den 30. og 31. januar 2013. Efter hans opfattelse ville tilsvarende optællinger mange andre dage på et år vise, at der er tilsvarende underbemandsing på togene. Optællingerne, som er fremlagt i denne sag, er således ikke udtryk for enkeltstående forhold. Når TPO ikke har rejst sager vedrørende bemandsingsituationen på andre dage end den 23. og 24. januar 2013, skyldes det, at de har villet afvente udfaldet af denne sag.

Da der blev indgået en ny bemandsingsaftale den 20. februar 2013, havde det igen baggrund i effektiviseringskrav, og det var DSB, der tog initiativ til ændringen. Han ved ikke, hvorfor DSB først ville kalde dokumentet "Principper om bemandsing", men han formoder, at det kan have sammenhæng med den nu foreliggende sag, og han protesterede voldsomt. Principperne blev i 2013-aftalen ændret sådan, at der i tog med salgsvogn kunne være tale om enten salg ved kørsel rundt i toget eller salg fra pantry. Der er endvidere fortsat tog uden togservice.

Han har været i Planlægningsudvalget i al den tid, han har været tillidsmand. De taler i udvalget om de udfordringer, de har på både kort og lang sigt. Det er et arbejdsudvalg, som både løser akutte problemer og langsigtede problemer. De ville også kunne tale om konkrete, akutte bemandsingsproblemer. Udvalget er ikke egnet til at træffe beslutninger med meget kort varsel, fordi de så skal mødes, men han er bemyndiget til at tage stilling til og aftale løsninger på akutte problemer.

Bente Ellegaard Pedersen har forklaret bl.a., at hun har været ansat i DSB i 33 år. Hun har beskæftiget sig med personaleplanlægning siden 1996. Hun har fra 2009 været planlægningschef for både lokomotivpersonale og togpersonale på fjern- og regionaltog. Hun er desuden ansvarlig for de it-systemer, som bruges til denne planlægning.

Hun var med til at indgå aftalen om principper for bemandsing af tog i 2010, og hun har været med til at indgå de senere aftaler. DSB anvender og planlægger efter principperne. De har fastholdt, at der er tale om principper, fordi de ikke vil være nødt til at aflyse tog som følge af, at de ikke kan bemands en salgsvogn. Dette ville efter hendes opfattelse være konsekvensen, hvis de ikke konkret kunne fravige principperne. Forbundet har ønsket, at der skulle være tale om en ufravigelig aftale om bemandsing, men DSB har ønsket at fastholde ordet "principper" i aftalens titel.



Principperne er indarbejdet i DSB's it-system, som er kodet til at tage højde for, om der er tale om et tog med togservice. De tager højde for sygdom og uddannelse ved at skelne mellem henholdsvis "produktion" og "fravær fra produktion". De opgør "fravær fra produktion" minutiøst. Når de skal beregne deres personalebehov, ser de på udviklingen løbende år tilbage og planlægger på denne baggrund. Hvis hun har planlagt en "normal-uge" til f.eks. 100 medarbejdere og har en opgørelse, som viser, at der på grundlag af statistikken for det løbende år tilbage er et "fravær fra produktion" på 47 %, så sætter hun 147 medarbejdere af til denne normal-uge. De tilsvarende principper blev anvendt til planlægning af den 23. og 24. januar 2013. Sygdom på dagen og forsinkelser (trafikal uorden) er de typiske grunde til, at de alligevel ikke kan bemane som planlagt, og der var et meget højt sygefravær i januar 2013. Der var op til netto 24 flere syge på en onsdag i januar 2013 end på en normal onsdag i foråret 2013. Det ville ikke kunne lade sig gøre at have reserver til at dække alt dette fravær, for så skulle der sidde mange reserver rundt omkring i landet. Hvis de får kendskab til, at der er en influenzaepidemi, kan de godt kalde personale ind, men der er givet tjenesteplaner senest den 25. måneden før, så de kan ikke kræve, at medarbejdere med så kort varsel er tjenestegørende. De tager i planlægningen højde for kursusaktivitet på grundlag af statistikken over fravær i det løbende år tilbage.

De har benyttet den beskrevne planlægningsmetode i lang tid, og det er ikke noget nyt, at de ikke altid har optimal bemanning på alle tog. Det materiale, som TPO-repræsentanten i henhold til de aftalte principper løbende skal have tilsendt, er udtryk for, at TPO-repræsentanten har ønsket at kunne følge op på, i hvilket omfang de ikke kører med optimal bemanning.

DSB kører hver dag ca. 900 fjern- og regionaltog i Danmark. Når der er oplyst tallet 278 tog for henholdsvis den 23. og den 24. januar 2013, skyldes dette, at der er opgjort på grundlag af kørsler med togservice. Hvis de havde kørt uden togservice den 23. og 24. januar 2013, ville de på de pågældende tog have kørt med en bemanning, som var i overensstemmelse med 2012-aftalen om principper for bemanning af tog. Det følger af DSB serviceguide, at arbejdsopgaverne, hvis de ikke har optimal bemanning i forhold til det planlagte, skal afstemmes herefter, således at der ikke køres med salgsvogn. Alternativet ville have været, at togene skulle have været aflyst. Det ville ikke være acceptabelt for DSB, og derfor ville de



aldrig indgå en sådan aftale. Det er deres klare intention at overholde principperne, og derfor slår principperne også fuldt igennem i DSB's it-system.

Planlægningsudvalget er efter hendes opfattelse ikke egnet til at løse akutte problemer. Hun kan ikke indkalde Planlægningsudvalget med kort varsel. De mødes typisk 4-8 gange om året, og udvalget er bedst egnet til at løse fremadrettede opgaver.

Parternes argumenter

Klagerne har gjort gældende bl.a., at bemandingsaftalen er en kollektiv aftale, som skal respekteres af begge parter.

Der er i den arbejdsretlige praksis mange eksempler på, at bemandingsaftaler er anset som kollektive aftaler på overenskomstniveau. Ved en kollektiv aftale skal der traditionelt foreligge en kollektivitet på arbejdstagersiden, og aftalen skal stå i modsætning til ensidigt fastsatte regulativer fra arbejdsgiveren. Den foreliggende bemandingsaftale fremstår som en helt traditionel kollektiv aftale. Der henvises i den forbindelse til retsformandsafgørelsen af 3. oktober 2007 i sag A2004.193 og til faglig voldgiftsafgørelse af 1. september 2002 i sag FV 44/02. Sidstnævnte behandler en situation, hvor ordet ”principper” blev benyttet i den kollektive aftale. At der foreligger en kollektiv aftale støttes også af, at DSB er gået i forhandling med medarbejderne, når de med henblik på effektivisering ville ændre aftalen, samt af, at aftalen har et opsigelsesvarsel.

Ved genforhandlingen i 2013 forsøgte DSB at ændre aftalen ved at få ordene ”aftale om ...” ud af titlen. Det lykkedes ikke, og man kan ikke i Arbejdsretten få dom for noget, man ikke har kunnet få igennem ved forhandlingsbordet. Efter alt foreliggende er ”Aftale om principper for bemanding” således en kollektiv aftale.

Herefter er spørgsmålet, hvilken grad af binding, der ligger i aftalen, eller – med andre ord – hvor meget ledelsesret, DSB har delt med Dansk Jernbaneforbund. Der var ikke i 2012-aftalen nogen hjemmel til fravigelse af den aftalte bemanding. Muligheden for at fravige kom først ind i 2013-aftalen. Dansk Jernbaneforbund ønsker ikke, at der skal aflyses tog, men DSB må foretage andre tiltag ved akut personalemangel – f.eks. aftale sig frem til overarbejde eller have flere reserver, der kan træde ind. De tog, der var underbemandede den 23. og 24. januar 2013, var med service. Det fremgår ikke af DSB serviceguiden, at medarbejderne kunne



nedgradere servicen. 2013-aftalen er første gang, hvor der aftales fleksibilitet i forhold til salgsvognen, og det er også første gang, der indgås aftale om, at DSB kan fravige bemandingsaftalen ved at ændre servicegraden ved sygefravær. Denne mulighed forelå ikke i 2012-aftalen, som er gældende for den foreliggende sag.

Allerede i 2005 var der lagt op til, at det skulle have konsekvenser, hvis DSB ikke overholdt den bemandingsaftale, der skulle indgås. Intentionen var således fra 2005, at der skulle foreligge en bindende aftale med sanktioner, og dette skrev DSB under på den 16. december 2005. I de efterfølgende bemandingsaftaler fremgår det klart af brugen af ordene ”aftale” og ”aftalt”, er der er tale om aftaler, som er bindende for DSB. I ordet ”principper” ligger der ikke, at det aftalte kan fraviges.

I effektiviseringsaftalen af 1. februar 2012 mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund benyttes ordet ”bemandingsaftale” om den aftale, som herefter indgås den 17. februar 2012. Denne aftale erstatter tidligere aftaler og kutyper. Hvis der på daværende tidspunkt skulle have været en kutyme for, at DSB kunne fravige bemandingsbestemmelserne ensidigt, gør aftalen af 17. februar 2012 op med dette. Justering af bemandingsniveauet skulle ske inden for rammerne af aftalen og med Planlægningsudvalget som forum. Hvis DSB planlagde sådan, at bemandingsaftalen kunne overholdes, ville det ikke være nødvendigt jævnligt at kontakte Dansk Jernbaneforbunds repræsentant for at aftale ændringer. Dansk Jernbaneforbund er ved indgåelsen af bemandingsaftalerne gået ud fra, at der skal være 100 % bemanning, men DSB underdimensionerer i sin planlægning.

Som sanktion for det brud på den bindende, kollektive bemandingsaftale af 17. februar 2012, som DSB gjorde sig skyldig i den 23. og 24. januar 2013, skal der fastsættes en bod. Bodden bør fastsættes under hensyntagen til, at der foreligger gentagelsestilfælde som dokumenteret ved forliget af 19. december 2012, og henset til afgørelsen i A2004.193 den 3. oktober 2007, skal boden være af meget væsentlig størrelse. Det er endvidere en skærpende omstændighed, at der er tale om en stor statslig virksomhed, og at Dansk Jernbaneforbund ikke er blevet inddraget i planlægningen ved sygefraværet.

Indklagede har gjort gældende bl.a., at de aftalte principper for bemanning af tog ikke har karakter af en bindende ufravigelig kollektiv aftale. Det fremgår således udtrykkeligt af aftalens titel, at der netop er tale om principper, ligesom det fremgår af indledningen, at der er



tale om en beskrivelse af principper. Dette har også været fastholdt af DSB ved forhandlingerne om aftalen, hvilket klager har været bekendt med. Det er også sådan, aftalen har været praktiseret.

Indklagede har nærmere anført, at udgangspunktet for vurderingen af sagen er den ledelsesret, som fremgår af Hovedaftalen. Det er DSB, der bestemmer, hvordan tog skal bemandedes. Denne ledelsesret er modificeret ved aftalen om bemandingsprincipper. Det fremgår af forklaringen fra John Kildsgaard, at Dansk Jernbaneforbund var klar over, at DSB ikke ønskede at indgå en bindende aftale, fordi DSB ikke ville risikere, at det på grund af en bindende bemandingsaftale blev nødvendigt at aflyse tog.

DSB har indgået en aftale om principper, som DSB i årevis har fulgt og ønsker af følge, hvilket bl.a. viser sig ved, at principperne er indarbejdet i DSBs it-systemer. Imidlertid kan der ikke i planlægningen tages højde for akut opstået personalemangel som følge af en influenzaepidemi. DSB har ikke givet afkald på ledelsesretten i et sådant omfang, at DSB ikke i en sådan situation kan fravige principperne. Desuden er der i serviceguiden taget højde for, at personalet skal kunne tilrettelægge og disponere mandskabet, således at man undlader at køre med salgsvognene, hvis der ikke er personale nok til det.

Det fremgår også klart af aftalens ordlyd, at der er tale om en aftale om principper.

Principperne er aftalt for at tilgodese det serviceniveau, som DSB ønsker. Det følger allerede af bestemmelserne om indkaldelse til og afholdelse af møder i Planlægningsudvalget, at dette udvalg ikke er egnet til at tage stilling til akutte bemandingsproblemer, og der er ikke i bemandingsaftalen nogen bestemmelser om, at Dansk Jernbaneforbunds repræsentant skal give samtykke til akutte fravigelser af bemandingsaftalen.

Bemandingsaftalen indeholder heller ikke bestemmelser om sanktioner ved overtrædelse.

Dette bekræfter, at aftalen ikke kan overtrædes, fordi den ikke er bindende. For så vidt angår tjenestemænd, fremgår det af tjenestemandsløvens § 45, stk. 3, at man ikke kan indgå aftaler, der indskrænker ledelsesretten.

Der er alene tale om et tilsagn om, at DSB vil anvende de principper, som fremgår af bemandingsaftalen. Disse principper er indarbejdet i personale- og disponerings-it-systemet. Det er ikke korrekt, at DSB underdimensionerer. Det er uforudsete begivenheder som f.eks.



en influenzaepidemi, der kan medføre målbare afvigelser fra principperne. DSB's metoder til efterlevelse af principperne har været anvendt i mange år, og begge parter har været bekendt med, at der ikke hver dag ville være 100 % optimal bemanning som forudsat i aftale om principper for bemanning. Dette har været parternes fælles forudsætninger ved fornyelsen af aftalerne.

Forliget af 19. december 2012 forholder sig ikke specifikt til forhold svarende til det forhold, der nu foreligger til bedømmelse hos Arbejdsretten. Forliget er udtryk for, at man som optakt til overenskomstforhandlinger ønskede at rydde op i nogle uløste sager.

Forløbet op til indgåelsen af ny aftale om principper for bemanning af tog i 2013 var blot en gentagelse af tidligere års forløb. DSB ønskede, at dokumentet i titlen alene skulle indeholde ordet "principper". Dansk Jernbaneforbund ønskede, at titlen specifikt skulle angive, at der var tale om en aftale om bemanning. Løsningen blev som tidligere, at man indgik en aftale om principper for bemanning.

Hvis Arbejdsretten finder, at der foreligger et brud på en kollektiv aftale, er der sådanne formildende omstændigheder, at bod bør bortfalde, subsidiært at der pålægges en beskeden ordensbod.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

"Aftale om principper for bemanning af tog" af 17. februar 2012, der er indgået mellem DSB og togpersonalets faglige sammenslutning, har sit udspring i en aftale af 16. december 2005 om løsningen af en faglig konflikt, og aftalen berører medarbejdernes arbejdsforhold. Arbejdsretten finder derfor, at "Aftale om principper for bemanning af tog" af 17. februar 2012 er en kollektiv aftale med overenskomstmæssig status.

Efter forklaringerne afgivet af John Kildsgaard og Bente Ellegård Pedersen lægger Arbejdsretten til grund, at der ikke under forhandlingerne om aftalen af 17. februar 2012 var en fælles forståelse hos parterne om, hvorvidt de aftalte principper havde karakter af ufravigelige bestemmelser om bemanning af togene. Aftalen finder anvendelse på en kompleks drift med risiko for uventede ændringer som følge af pludseligt sygefravær eller trafikale driftsforstyrrelser. Herefter og efter ordlyden af "Aftale om principper for bemanning", sammenholdt med, at aftalen ikke indeholder bestemmelser om konsekvenserne



ved, at bemanning ikke er sket som anført i bilaget til aftalen, finder Arbejdsretten, at Dansk Jernbaneforbund ikke har godtgjort, at aftalens bestemmelser indeholder ufravigelige bemandingskrav.

Det er heller ikke af Dansk Jernbaneforbund godtgjort, at DSB har tilrettelagt sin drift i strid med de principper, som fremgår af aftalen. Efter det oplyste om DSB's bemanningsplanlægning finder Arbejdsretten, at DSB har tilstræbt, at bemanningen af tog skete i overensstemmelse aftalens principper. Dette gælder også planlægningen af bemanningen den 23. og 24. januar 2013. Arbejdsretten finder endvidere, at hverken aftalens bestemmelser eller kommissoriet for Planlægningsudvalget kan forstås således, at Planlægningsudvalget eller faglige repræsentanter i Planlægningsudvalget skulle inddrages, hvis DSB på grund af f.eks. en kortvarig forøgelse af sygefravær måtte fravige bemanningsprincipperne for konkrete togsæt.

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten det herefter ikke godtgjort, at DSB har begået brud på "Aftale om principper for bemanning af tog" af 17. februar 2012. Arbejdsretten tager derfor DSB's frifindelsespåstand til følge.

Thi kendes for ret:

Indklagede, DSB, frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten betaler Landsorganisationen i Danmark for Dansk Jernbaneforbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Jytte Scharling