



Arbejdsrettens dom af 30. juni 2015

i sag nr. AR2014.0228

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI

for

Nobina Danmark A/S

(advokat Jeanette Justesen)

Dommere: Henrik Lind, Asger Tue Pedersen, Thomas Rønnow, Thomas Rørdam (retsformand), Peter Stenholm, Arne Sørensen og Mads Øland.

Indledning

Sagen angår, om Nobina Danmark A/S har pådraget sig bodsansvar for brud på aftale af 27. oktober 2006 mellem LO og DA om kontrolforanstaltninger ved uden forudgående varsel at have brugt et elektronisk kontrolsystem (fleet control) installeret i virksomhedens busser til kontrol af chaufførernes arbejdstid og brændstofforbrug.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at Nobina Danmark A/S til Fagligt Fælles Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Nobina Danmark A/S har taget bekræftende til genmæle.

Klager har påstået virksomheden pålagt bod for brud på aftalen af 27. oktober 2006 mellem LO og DA om kontrolforanstaltninger ved uden forudgående varsel at have brugt et elektronisk kontrolsystem (fleet control) installeret i virksomhedens busser til kontrol af chaufførernes arbejdstid og brændstofforbrug. Der er mellem parterne ikke enighed om



bodens størrelse, og indklagede har alene anerkendt, at virksomheden har brudt aftalen om kontrolforanstaltninger ved uden forudgående varsel at have brugt fleet control systemet til kontrol af chaufførernes arbejdstid. Indklagede har ikke anerkendt, at brug af systemet til kontrol af chaufførernes brændstofforbrug er en kontrolforanstaltning i aftalens forstand.

Sagsfremstilling

I 2009 installerede Nobina et elektronisk kontrolsystem (fleet control) i selskabets busser. Fleet control systemet er beskrevet i en række plancher udarbejdet af Nobina og Falck, hvoraf fremgår bl.a.:

”Formål med Falck Sirius

- Færre kundeklager – Bedre dokumentation
- Afvise forsikringssager – Bedre dokumentation
- Dokumentere køretid / ruter – I fht. Movia
- Reducere tomgangstid – Registrere tomgangstid (stop motoren)
- Bedre instruktion / oplæring af nye chauffører
- Trække tekniske data fra bussen
- Reducere brændstof – Ændret kørselsadfærd

Hvad kan systemet hjælpe dig med?

I spørgsmål om skyld er det utroligt vigtigt, at Nobina til enhver tid kan dokumentere en konkret bus' færd og placering. Hvad enten der er tale om en passagerklage, en forsikringssag, rejsegaranti og lignende, så kender vi bussens placering og fart.

Har Nobina pådraget sig et ansvar i en sag, så vedgår vi os det naturligvis. Omvendt skal vi ikke påtage os en skyld, vi ikke har.

Dokumentation kan være afgørende for, at en chauffør frikendes i en sag.

Afledte effekter

- Drifts optimering (hvor er hvilke busser hvornår)
- Mindre brændstofforbrug = mindre CO² udledning
- Pænere kørsel/færre opbremsninger = færre ulykker/personskader
- Bus placering til assistance (bugsering) tyveri og bortkomst
- Minimerer belastninger på køretøjets sliddele = færre reparationer
- Hastigheds kontrol (dokumentation ved beskyldninger)
- Sikrer mod tyveri af brændstof
- Optimerer tomgangs tid
- Effektiviserer udnyttelsen af køretøjet
- Giver overblik over de enkelte chaufførers kørselsstil
- Sikrer muligheder for en væsentlig reduktion af brændstofforbruget
- Opfølgning på klager fra trafikskabet og passagerer”



Der er om fleet control systemet endvidere bl.a. fremlagt et udateret dokument med titlen Instruktioner til Falck Sirius. Dokumentet fremtræder som udarbejdet af Falck Sirius og Nobina. Af dokumentet fremgår bl.a.:

”DMAS (Kørselsindikator):

For at give den enkelte chauffør mulighed for at få en fornemmelse af sin egen kørsel har vi i bussen installeret en kørselsindikator, kaldet en DMAS.

- *Hvad viser DMAS?:*

Når bussen har en hændelse, som ligger uden for den norm som Nobina har sat (hårdt sving, opbremsning, osv.), vil du på DMAS indikatoren kortvarigt kunne se, hvordan hændelsen bliver kategoriseret. Jo flere lys der tændes i DMAS, jo mere alvorlig (kraftig) var den specifikke hændelse.

Når turen er færdig, vil DMAS indikatoren vise en ”score” over hvordan turen vurderes som en helhed ud fra de hændelser, der er foregået.

Skalaen for kørselsadfærd er inddelt således:

- Kat 3 – Meget høj værdi, fare for uheld (Rødt lys)
- Kat 2 – Høj værdi (Orange lys)
- Kat 1 – Let forhøjet værdi ()
- Ingen hændelser – Alm. fornuftig kørsel (Grønt lys)
- *Hvordan kan man se sin egen ”score” under en tur?:*

Det er til enhver tid muligt at se den nuværende score for den tur du kører ved at trykke en enkelt gang på den blå knap på DMAS.

- *Hvordan skrues man op og ned for lysstyrken på DMAS?*

Ved at holde den blå knap nede vil lysdioderne på DMAS bevæge sig op og ned i lysstyrken og ved den ønskede lysstyrke slippes knappen og denne lysstyrke bliver den gældende.”

Der er endvidere fremlagt et udateret dokument (chaufførbrevet), som fremtræder udstedt af Nobina. Det hedder i dokumentet bl.a.:

”Kære Chauffør

Hvilke ting belaster miljøet i forbindelse med kørsel?

Det der belaster miljøet mest er naturligvis brændstofforbruget. For hver liter diesel, der bruges, udledes 2,7 kg CO₂. Men også bremsestøv og gummirester belaster, ikke bare via selve partiklerne, der udledes, men også fordi produktionen kræver meget energi og dermed udledes meget CO₂.



Hvad kan systemet hjælpe dig med og hvad ser vi efter?

Vi måler på 5 ting, som har direkte indvirkning på miljøet – hændelser, som hårde accelerationer, hårde opbremsninger, skarpe sving, tomgang og naturligvis brændstofforbrug.

For at du kan få en fornemmelse af din egen kørsel, er der i bussen installeret en kørselsindikator, kaldet en DMAS (Driver Maneuver Awareness System). Den vil så vidt muligt være placeret i instrumentbordet til venstre for rattet sammen med Dallas-key læseren (lille rund ”knap”, der er placeret i umiddelbar nærhed af DMAS indikatoren).

Når bussen har en hændelse, som ligger uden for normen (hårdt sving, acceleration osv.), vil du på DMAS indikatoren kortvarigt kunne se hvordan hændelsen bliver kategoriseret.

Jo flere lys, der tændes i DMAS, jo mere alvorlig (kraftig) var den specifikke hændelse. Når turen er færdig, vil DMAS indikatoren vise hvordan turen samlet er vurderet ud fra de hændelser, der er foregået.

- Skalaen for kørselsadfærd er inddelt således:
- - Ingen hændelser – Alm. fornuftig kørsel (Grønt lys)
 - Kat 1 – Let forhøjet værdi ()
 - Kat 2 – Høj værdi (Orange Lys)
 - Kat 3 – Meget høj værdi, fare for uheld (Rødt lys)

Installationen forventes afsluttet i uge 44 hvorefter systemet er klar til at blive taget i brug.

Du vil modtage information om hvornår systemet ibrugtages.”

Nobina meddelte den 4. oktober 2012 en skriftlig advarsel til chauffør og tillidsrepræsentant A, som var ansat på Nobinas anlæg i Hillerød. Den skriftlige advarsel blev givet med henvisning til, at A den 2. oktober 2012 og igen den 3. oktober 2012 havde undladt at køre en busrute til ende. Ved brev af 28. december 2012 blev A afskediget med henvisning til, at han havde modtaget en advarsel for ikke at overholde Movias ruteføring, og at det var konstateret, at han igen havde undladt at køre den korrekte ruteføring.

Den 15. februar 2013 blev der afholdt mæglingsmøde i anledning af opsigelsen af A. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

”3F har udbedt sig dokumentation for indførelse af kontrolforanstaltningen ”Falck Sirius”. Pågældende dokumentation blev ikke fremlagt. Parterne var uenige i de fremlagte punkter. Det er aftalt at sagen løses i faglig voldgift, såfremt 3F viderefører sagen. Det er endvidere aftalt, at fristerne for procedure i faglig voldgift løber fra dags dato.”

Den 1. februar 2013 blev 6 chauffører på Nobinas anlæg i Glostrup afskediget med henvisning til ”omstruktureringer”. Det fremgår af en intern mail af 30. januar 2013, at 6 navngivne chauffører ville blive ”omstruktureret”, samt at kriterierne var sygdom, skader og



performance. Dansk Industri har i et svarskrift i en afskedigelsesnævns sag uddybet afskedigelsesgrundlaget således:

”På ledelsesniveau fastlagde Nobina Danmark A/S herefter en række kriterier til anvendelse ved udvælgelsen af chauffører, der skulle afskediges. Kriterierne blev fastlagt på et møde den 24. januar 2013, hvor såvel den centrale ledelse som den lokale ledelse i Glostrup deltog. I forlængelse af mødet blev en række chauffører udvalgt til afskedigelse. Dette skete i en proces, hvor ledelsen gennemgik personalearkivet på alle ansatte chauffører og sammenholdt arkiverne med de valgte kriterier.

Kriterierne for udvælgelsen var: Omfanget af skader, omfanget af fravær samt generel performance. Disse kriterier blev konsekvent anvendt i forbindelse med udvælgelsen på anlægget i Glostrup.”

Den 11. marts 2013 blev der afholdt mæglingssmøde vedrørende afskedigelserne. Af mødereferatet fremgår bl.a., at der ikke kunne opnås enighed mellem parterne, og at 3F forbeholdt sig ret til at videreføre sagen.

Ved brev af 21. marts 2013 anmodede LO om afholdelse af fællesmøde. Af fællesmødebegæringen fremgår bl.a.:

”Uoverensstemmelsen drejer sig om, at virksomheden foretager elektronisk overvågning af de beskæftigede chauffører.
Dette blev oplyst af virksomheden under den fagretlige behandling af afskedigelsen af tillidsrepræsentant A den 28. december 2012.
I den forbindelse fremlagde virksomheden udskrifter fra en såkaldt ”fleet control”, der kortlagde chaufførens kørsel.
På et afholdt mæglingssmøde oplyste Nobina, at man rutinemæssigt, via forskellige kontrolsystemer, overvågede chaufførernes kørsel.
Chaufførerne er ikke af virksomheden oplyst om, at der finder denne form for overvågning og dermed kontrolforanstaltning sted.
Det er derfor forbundets opfattelse, at der allerede af den grund er tale om brud, jf. Hovedaftalens protokollat om kontrolforanstaltninger.”

Fællesmødet blev afholdt den 24. april 2013. Det fremgår af fællesmødereferatet bl.a., at der ikke kunne opnås enighed, og arbejdstagersiden forbeholdt sig at indbringe sagen for Arbejdsretten.

Den 5. juli 2013 afsagde Arbejdsretten dom i sag AR2012.0177 (Eltel-sagen). Det hedder i præmisserne i denne dom:

”Efter aftalen af 27. oktober 2006 om kontrolforanstaltninger skal arbejdsgiveren ”underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes.”



Bestemmelsen må forstås således, at det afgørende for underretningspligtens indtræden er det tidspunkt, hvor den pågældende indretning, in casu GPS, tages i brug til kontrol af de ansatte, og underretningen skal specifikt angå en sådan brug. Efter underretningen skal arbejdsgiveren herefter lade hengå (mindst) 6 uger, inden indretningen konkret tages i brug til kontrolformål. I denne periode har medarbejderne mulighed for at overveje, om de vil anfægte den varslede kontrolforanstaltning.

Efter bevisførelsen er det ikke godtgjort, at Eltel forud for mailen af 19. maj 2011 til lederne havde orienteret medarbejderne på en tilstrækkelig klar og tydelig måde om, at GPS-oplysningerne også ville blive anvendt til kontrol af medarbejdernes effektive arbejdstid. Det må således lægges til grund, at Eltel først den 19. maj 2011 eller umiddelbart derefter har opfyldt underretningspligten efter aftalen om kontrolforanstaltninger. Eltel kunne herefter først tage denne kontrolforanstaltning i brug efter udløbet af 6 ugers fristen.

Det er under sagen ubestridt, at GPS-loggen for Ms bil for så vidt angår perioden fra den 8. juni til den 20. juni 2011 var fremme på mødet den 21. juni 2011, hvor M skulle redegøre for, hvad han havde lavet i sin arbejdstid på baggrund af loggens udvisende.

Arbejdsretten finder, at denne brug af GPS-oplysningerne har karakter af en kontrolforanstaltning, der er omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger, og det kan ikke føre til en anden bedømmelse, at Eltel havde en konkret mistanke om, at M ikke havde anvendt sin arbejdstid tilstrækkeligt effektivt.

Eltel har således taget GPS-oplysningerne for perioden fra den 8. juni til den 20. juni 2011 i brug som en kontrolforanstaltning over for M, inden der var forløbet 6 uger regnet fra den 19. maj 2011. Eltel har dermed overtrådt punkt 2 i aftalen om kontrolforanstaltninger.

Det er intet grundlag for at fastslå, at Eltel har overtrådt overenskomstens bestemmelse i § 2 om pligt til at fremme et roligt og godt samarbejde.

Arbejdsretten finder, at Eltel har pådraget sig bodsansvar ved den skete overtrædelse af aftalen om kontrolforanstaltninger. Under hensyn til, at det ikke er anfægtet, at brugen af oplysningerne til kontrol opfylder de materielle betingelser efter punkt 1, 2. og 3. pkt., i aftalen om kontrolforanstaltninger, at de anvendte GPS-oplysninger angår et tidsrum, der ligger efter underretningen, og at der alene er tale om en ikke særligt indgribende kontrol over for en enkelt medarbejder, hvor der var en konkret mistanke om, at han ikke levede op til sine arbejdsforpligtelser, findes overtrædelsen at være af ringe grovhed.

Efter en samlet bedømmelse af sagens omstændigheder finder Arbejdsretten, at Eltel skal betale en bod på 10.000 kr. til Dansk EI-Forbund.”

Efter at denne dom forelå, anmodede LO på ny om fællesmøde i sagen. Af fællesmødebegæringen af 5. august 2013 fremgår bl.a.:

”Ifølge LO’s fællesmødebegæring af 21. marts 2013 havde sagen baggrund i afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, hvor Nobina A/S, Hillerød, havde anvendt udskrifter fra en såkaldt ”fleet control”, der kortlagde chaufførens kørsel.



Nobina A/S har tilsvarende anvendt kontrolforanstaltninger i form af samme ”fleet control” (Falck Sirius) over for de ansatte chauffører på anlægget i Glostrup bl.a. i forbindelse med et antal afskedigelser i februar 2013 (tankstofforbrug mm.).

...

I lyset af Arbejdsrettens nylige dom af 5. juli 2013 om uvarslede kontrolforanstaltninger (GPS overvågning) over for de ansatte hos Eltel Networks A/S ..., forslår LO, at fællesmødet genoptages for en fornyet drøftelse af kontrolforanstaltningerne ”fleet control” hos Nobina A/S, forinden sagen eventuelt indbringes for Arbejdsretten.”

Fællesmøde blev herefter afholdt den 2. oktober 2013. Af fællesmødereferatet fremgår bl.a.:

”Arbejdsgiversiden tilkendegav, at man vedstår sig Arbejdsrettens begrundelse og resultat i dom af 5. juli 2013 hvoraf det fremgår, at bestemmelsen i DA og LOs aftale om kontrolforanstaltninger om underretning om nye kontrolforanstaltninger, *”må forstås således, at det afgørende for underretningspligtens indtræden er det tidspunkt, hvor den pågældende indretning in casu GPS, tages i brug til kontrol af de ansatte og underretningen skal specifikt angå en sådan brug”*.

Parterne blev enige om, at suspendere fællesmødet med henblik på virksomhedens undersøgelse af, om der er sket en konkret underretning af medarbejderne.”

Fællesmødet blev genoptaget den 20. december 2013. Af referatet af dette fællesmøde fremgår bl.a.:

”Arbejdsgiversiden erkendte, at virksomheden ikke har iagttaget bestemmelserne i DA/LO aftalen om kontrolforanstaltninger og således har anvendt elektroniske overvågningssystemer til kontrol af medarbejderne uden forudgående varsel.

Enighed om bod kunne ikke opnås og arbejdstagersiden tog forbehold for at videreføre sagen for Arbejdsretten.”

Overenskomstgrundlag

I aftalen om kontrolforanstaltninger indgået mellem LO og DA den 27. oktober 2006 hedder det bl.a.:

- ”1. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger.
Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagere, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.
2. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige



grunde er til hinder herfor. I så fald skal arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Kim Poder, Torkild Bangsbo Andersen, Jesper Lindberg Hollegaard og Niels Peter Nielsen.

Kim Poder har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F, Transportgruppen. Han deltog i mæglingsmødet den 11. marts 2013, hvor kriterierne for udvælgelse af de afskedigede medarbejdere blev diskuteret. Begrebet ”performance” blev præsenteret, og det blev fra arbejdsgiverside forklaret, hvad man kontrollerede med fleet control systemet, herunder præstationsevne, brændstofforbrug, skadesstatistik og køreteknik. Der blev på en storskærm i mødelokalet fremvist plancher, som ligner dem, der er fremlagt i sagen. Han talte med tillidsrepræsentanten, som vidste, at fleet control systemet var installeret i busserne, men fortalte, at medarbejderne ikke havde fået oplysning herom på noget tidspunkt. Tillidsrepræsentanten var ikke klar over, at systemet blev brugt i forbindelse med afskedigelse. På det tidligere mæglingsmøde var det ikke blevet oplyst, at fleet control systemet kunne foretage mere end GPS overvågning. Det var først på mæglingsmødet i forbindelse med Glostrup-sagen, at der kom en redegørelse for, hvor meget flådekontrollsystemet kunne måle, og at det blev anvendt som dokumentation.

Torkild Bangsbo Andersen har forklaret bl.a., at han er ansat som chauffør på Nobinas anlæg i Glostrup, hvor han har arbejdet siden februar/marts 2009. Han har været tillidsrepræsentant siden marts 2015, og han har været arbejdsmiljørepræsentant i 2½ år.

Han kan huske, at fleet control systemet blev indført i sommeren 2009, hvor chaufførerne fik programmeret deres ”Dallas nøgle” til fleet control systemet og fik besked på at logge ind i bussen med ”Dallas nøglen”. ”Dallas nøglen” er en adgangsnøgle til døre og er kodet unikt. Han fik en morgen i sommeren 2009 besked om at henvende sig til mekanikeren for at få kodet sin ”Dallas nøgle”, men han fik ikke nogen nærmere forklaring.

Nogle måneder senere modtog han et A4 ark i sit dueslag med søjler, som viste hans tomgangstid, hændelser og brændstofforbrug. Det fremgik af arket, hvordan han havde klaret sig i forhold til andre chauffører. Det var angivet med en smiley. De andre chauffører fik udleveret tilsvarende ark. Chaufførerne modtog sådanne ark ved flere lejligheder, men med meget uregelmæssige intervaller.

Han blev først orienteret om, hvad fleet control systemet kunne bruges til, i forbindelse med afskedigelsen af de 6 chauffører i Glostrup. Han var til et møde i samarbejdsudvalget i



efteråret 2014, hvor direktøren orienterede om, at der var indført kontrolsystemer. Plancherne om fleet control systemet har han først fået udleveret i januar eller februar 2014. Han har ikke tidligere set hverken Nobinas brev til chaufførerne (chaufførbrevet) eller dokumentet Instruktioner til Falck Sirius.

Jesper Lindberg Hollegaard har forklaret bl.a., at han er advokat i DI og er sekretariatsansvarlig for busområdet. Han har deltaget i mæglingsmøder og fællesmøder vedrørende den foreliggende sag.

På fællesmødet den 24. april 2013 fandt der en drøftelse sted af fleet control systemet i forbindelse med afskedigelsen af A. Det blev herunder drøftet, om det var lovligt at bruge systemet til kontrol af arbejdstid. Arbejdsgiversiden fremkom ikke ved den lejlighed med en fuldstændig præsentation af fleet control systemet, og indtrykket var, at der var tale om en form for GPS overvågning.

På fællesmødet den 2. oktober 2013 blev det på baggrund af Arbejdsrettens dom af 5. juli 2013 i Eltel-sagen drøftet, om man havde brugt systemet til at kontrollere arbejdstiden, og om medarbejderne var blevet varslet herom. Brændstofforbrug blev ikke drøftet. Fællesmødet blev suspenderet, så virksomheden kunne undersøge, om medarbejderne var blevet varslet. Chaufførerne var blevet virksomhedsoverdraget fra Arriva, og Nobina skulle derfor undersøge, om Arriva, som havde samme fleet control system i sine busser, havde varslet kontrolforanstaltninger over for chaufførerne. Der kom ikke noget ud af forespørgslen til Arriva.

På fællesmødet den 20. december 2013 erkendte arbejdsgiversiden herefter, at der ikke var dokumentation for, at medarbejderne var blevet varslet forud for, at fleet control systemet blev brugt til at kontrollere deres arbejdstid, og at der derfor forelå et brud på aftalen om kontrolforanstaltninger. Der var fortsat ikke nogen drøftelse af brug af systemet til at kontrollere brændstofforbrug.

Niels Peter Nielsen har forklaret bl.a., at han er administrerende direktør i Nobina og har været det siden 2008.

Nobina er datterselskab af Nobina AB i Sverige, som er nordens største busselskab. Nobina er det 6. største busselskab i Danmark med 500-550 chauffører og er i skarp konkurrence med de andre store operatører. Ved afgivelse af bud i forbindelse med licitation er pris en afgørende faktor, men kvalitet, busmateriel og miljø, herunder CO² udledning, betyder også meget. Nobina har pligt til at sikre, at selskabet lever op til kontrakten, og skal hvert år aflægge et



grønt regnskab over alt, hvad der udledes. Det har betydning for Nobinas mulighed for at genvinde kontrakten i næste udbudsrunde, at det grønne regnskab er i orden og viser, at Nobina gør noget for at reducere CO² udledningen.

Nobina overtog kørslerne i Glostrup og i Hillerød i 2008 fra henholdsvis Arriva og De Hvide Busser, som begge anvendte fleet control systemet. Nobina indførte fleet control systemet af miljømæssige hensyn og for at sikre passagervenlig kørsel. Ved hjælp af systemet kan man opnå en mere glidende kørsel og en formindskelse af brændstofforbruget. Formålet var ikke at kontrollere chaufførerne. Oplysningerne om brændstofforbrug bruges til det grønne regnskab og har også betydning af forretningsmæssige grunde. Registreringen foregår løbende (dagligt), og chaufførerne får tilbagemeldinger hver eller hver anden måned.

Plancherne om fleet control systemet blev brugt som diasshow på chaufførmøder, da fleet control systemet blev indført i 2009. Ved den lejlighed blev chaufførerne og tillidsrepræsentanterne tillige gjort bekendt med chaufførbrevet. Chaufførmøder er afholdt løbende siden da. Chaufførerne bliver ved ansættelse orienteret om fleet control systemet og om dokumentet med titlen Instruktioner til Falck Sirius. Chaufførerne ved, at de bliver målt. De kan se det på kørselsindikatoren i bussen, som lyser rødt, gult eller grønt. Chaufførerne går meget op i, hvordan de klarer sig i forhold til andre. I en periode på et par måneder havde de en "top 8" over chauffører med lavest brændstofforbrug. Det blev afskaffet, da de chauffører, der lå på "top 8" listen, blev udsat for mobning. Det var kendt, at chaufførerne blev målt på brændstoffet.

Ved kørsel med et lavt brændstofforbrug kan der opnås en meget omfattende besparelse. Brændstofforbrug er derfor også et spørgsmål om økonomi.

Der blev gennemført afskedigelser i 2013, da det var nødvendigt at reducere antallet af chauffører. De chauffører, der skulle afskediges, blev udvalgt ud fra skader, sygdom og performance. Brændstofforbrug var en del af performancebegrebet. Ingen blev udvalgt alene på baggrund af brændstofforbrug. Nobina har aldrig afskediget nogen alene på grund af højt brændstofforbrug. Man kan godt være ansat som chauffør, selv om man har højt brændstofforbrug.

Fleet control systemet fungerer også som GPS. Overvågning af busflåden foregår via skærme, som viser, hvor de enkelte busser befinder sig. Hvis man sammenligner disse oplysninger med busplanerne, kan man se, om bussen er kørt for tidligt i garage. Nobina bruger kun oplysningerne om, hvor bussen har været på et givent tidspunkt, hvis der kommer kundeklager, eller hvis politiet beder om det.



Nobina laver ikke stikprøvekontrol af medarbejderne. Han var ikke personligt involveret i afskedigelsen af A, der skete på baggrund af kundeklager som følge af, at chaufføren ikke kørte den rute i Fredensborg, han skulle. De kiggede på logbilledet for de dage, han havde kørt ruten i Fredensborg, og sammenholdt logbilledet med den rute, bussen skulle have kørt. De kunne herved konstatere, at han ved to lejligheder ikke havde kørt hele turen, og han fik første advarsel. De fik nye klager den 20. december og trak igen oplysninger fra systemet, som viste, at chaufføren igen den 20. december havde undladt at køre hele turen, hvorefter han blev afskediget. Nobina bruger primært GPS oplysningerne til at frifinde chaufførerne, når der kommer kundeklager, men i dette tilfælde havde chaufføren ikke ret.

Parternes argumenter

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund har navnlig anført, at Nobinas anvendelse af et elektronisk overvågningssystem (fleet control) på anlæggene i Hillerød og Glostrup til kontrol af chaufførernes kørsel og brændstofforbrug udgør et brud på pkt. 2 i aftalen mellem LO og DA om kontrolforanstaltninger, idet der er iværksat kontrolforanstaltninger over for de ansatte, uden at Nobina har iagttaget underretnings- og varslingspligten. Arbejdsgiversiden har erkendt aftalebruddet på fællesmøder den 2. oktober og 20. december 2013.

Nobina har på anlægget i Hillerød anvendt data fra det elektroniske fleet control system til at kontrollere chauffør og tillidsrepræsentant As kørsel i perioden fra den 19. januar til den 20. december 2012, hvilket resulterede i først en advarsel og dernæst afskedigelse.

På anlægget i Glostrup har Nobina anvendt data fra det elektroniske fleet control system til at vurdere chaufførernes performance, herunder den enkelte chaufførs brændstofforbrug. Oplysningerne om chaufførernes performance og brændstofforbrug indgik i grundlaget for Nobinas beslutning om at afskedige 6 chauffører i januar/februar 2013.

Ifølge Arbejdsrettens dom af 5. juli 2013 i sag AR2012.0177 (Eltel-sagen) skal underretningen ikke alene angå ibrugtagelsen af en kontrolforanstaltning, men skal specifikt angå, at kontrolforanstaltningen (også) anvendes til kontrol af de ansatte. Nobinas udaterede informationsbrev til chaufførerne (chaufførbrevet) udgør ikke en underretning om, at fleet control systemet også anvendes til kontrol af de ansatte.

Med hensyn til anvendelse af fleet control systemet til at kontrollere chaufførernes brændstofforbrug har indklagede først under sagens forberedelse for Arbejdsretten bestridt, at der er tale om en kontrolforanstaltning. Dette synspunkt har indklagede ikke fremført i



forbindelse med de mæglingsmøder og fællesmøder, der har været afholdt, og indklagede er derfor afskåret fra at fremsætte synspunktet for Arbejdsretten. I øvrigt bestrides det, at denne kontrol ikke er omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger.

Der er efter det anførte sket misbrug af arbejdsgiverens ledelsesret og brud på aftalen om kontrolforanstaltninger.

Ved udmåling af bod bør der tages hensyn til, at der er tale om en stor virksomhed og kontrol af et meget stort antal chauffører. Det udgør en bodsskærpende omstændighed, at kontrollen har resulteret i afskedigelser, og det er en særligt skærpende omstændighed, at kontrollen er anvendt over for en nu afskediget tillidsrepræsentant. Bodden bør på den baggrund udmåles til mindst 300.000 kr.

Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Nobina Danmark A/S har navnlig anført, at det anerkendes, at Nobinas uvarslede brug af det elektroniske overvågningssystem til kontrol af chauffør og tillidsrepræsentant As arbejdstid udgør et brud på pkt. 2 i aftalen om kontrolforanstaltninger indgået mellem LO og DA.

Kontrollen af A skete på baggrund af en konkret mistanke om, at han ikke udførte sine arbejdsopgaver korrekt. En tillidsrepræsentant er i relation til arbejdets udførelse underlagt de samme krav og forpligtelser som enhver anden medarbejder. Det forhold, at virksomheden har foretaget kontrol af hans arbejdstid, udgør derfor ikke en skærpende omstændighed, og Nobina har ikke misbrugt ledelsesretten.

Det afgørende for udmålingen er bod er forseelsens grovhed, hvorimod det er uden betydning for bodudmålingen, at der er tale om en stor virksomhed og et større antal chauffører. Nobinas kontrol af A, som Nobina erkender at have foretaget i strid med aftalen om kontrolforanstaltninger, er udført før Arbejdsrettens dom af 5. juli 2013 (Eltel-sagen). På den baggrund skal bodden udmåles efter de samme principper og til det samme niveau som i denne dom.

For så vidt angår virksomhedens registrering af brændstofforbrug har dette ikke karakter af en kontrolforanstaltning. Registrering af brændstofforbrug er således ikke en kontrol af den enkelte medarbejder, men derimod en objektiv registrering på linje med registrering af skader, sygefravær, fremmøde og kundeklager mv. Det udgør heller ikke en kontrolforanstaltning, at de registrerede oplysninger om brændstofforbruget anvendes i forbindelse med afskedigelse på grund af arbejdsmangel. Medarbejderne vidste, at Nobina foretog registrering af den enkelte chaufførs brændstofforbrug, og de enkelte medarbejdere havde mulighed for løbende



at følge med i deres individuelle forbrug. Det bestrides i øvrigt, at brændstofkontrollen har resulteret i afskedigelser. Brændstofforbruget indgik kun som et blandt flere parametre ved udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges i arbejdsmangelssituationen.

Det bestrides, at forløbet af de afholdte mæglingsmøder og fællesmøder afskærer indklagede fra at fremsætte synspunktet om, at anvendelse af fleet control systemet til at kontrollere chaufførernes brændstofforbrug er en kontrolforanstaltning. Indklagede har aldrig forholdt sig til denne problemstilling på møderne.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Arbejdsretten bemærker indledningsvis, at der ikke er grundlag for at fastslå, at forløbet af de afholdte mæglingsmøder og fællesmøder indebærer, at indklagede er afskåret fra at gøre gældende, at anvendelse af fleet control systemet til kontrol af buschaufførernes brændstofforbrug ikke er en kontrolforanstaltning efter aftalen af 27. oktober 2006 mellem LO og DA om kontrolforanstaltninger.

Det fremgår af Arbejdsrettens dom af 5. juli 2013 i Eltel-sagen (sag AR2012.0177), at underretningsbestemmelsen i pkt. 2 i aftalen om kontrolforanstaltninger ”må forstås således, at det afgørende for underretningsforpligtelsens indtræden er det tidspunkt, hvor den pågældende indretning ... tages i brug til kontrol af de ansatte, og underretningen skal specifikt angå en sådan brug”. Efter pkt. 2 i aftalen skal arbejdsgiveren efter underretningen lade hengå (mindst) 6 uger, inden indretningen tages i brug til kontrolformål.

Fleet control systemet blev installeret i Nobinas busser i 2009 og gav bl.a. mulighed for kontrol af chaufførernes arbejdstid og brændstofforbrug, selv om dette ikke var hovedformålet med, at systemet blev indført.

Det er ubestridt, at Nobina uden forudgående varsel på baggrund af kundeklager anvendte systemet til kontrol af chauffør og tillidsrepræsentant As kørsel og arbejdstid, og at dette resulterede i, at det blev konstateret, at A ved tre lejligheder ikke havde kørt busruten til ende. Som følge heraf blev A, der var ansat på Nobinas anlæg i Hillerød, først tildelt en advarsel den 4. oktober 2012 og senere – efter gentagelse – afskediget den 28. december 2012. Det er endvidere ubestridt, at Nobina herved har tilsidesat underretningsforpligtelsen efter pkt. 2 i aftalen om kontrolforanstaltninger.

I januar 2013 besluttede Nobina at afskedige 6 chauffører på virksomhedens anlæg i Glostrup, da det af driftsmæssige årsager var nødvendigt at reducere antallet af chauffører. Afskedigelserne blev gennemført den 1. februar 2013. Efter bevisførelsen lægger



Arbejdsretten til grund, at udvælgelsen af de 6 chauffører, som skulle afskediges, skete på baggrund af følgende kriterier: omfanget af skader, omfanget af fravær og performance. Chaufførernes brændstofforbrug indgik i vurderingen af performance. Det lægges endvidere til grund, at chaufførernes brændstofforbrug blev opgjort ved hjælp af fleet control systemet.

Arbejdsretten finder, at anvendelse af fleet control systemet til kontrol af chaufførernes brændstofforbrug og anvendelse af oplysningerne om brændstofforbruget i forbindelse med Nobinas afgørelse om afskedigelse udgør en kontrolforanstaltning efter aftalen om kontrolforanstaltninger. Arbejdsretten lægger herved vægt på, at det følger af arbejdsretlig teori og praksis, at brug af registrerede oplysninger til kontrol af medarbejdere kan være omfattet af begrebet kontrolforanstaltning, nemlig hvis informationen eller indretningen bruges til egentlig forebyggende kontrol, selv om registreringen har et andet hovedformål.

Det må endvidere efter bevisførelsen lægges til grund, at chaufførerne ikke før afskedigelserne den 1. februar 2013 på en tilstrækkelig klar og tydelig måde blev orienteret om, at fleet control systemet eventuelt ville blive anvendt til kontrol af deres brændstofforbrug, og at det herved konstaterede forbrug kunne tillægges betydning ved afgørelser om afskedigelse, således som det faktisk skete.

Herefter finder Arbejdsretten, at Nobina tillige har brudt pkt. 2 i aftalen om kontrolforanstaltninger i forbindelse med afskedigelsen af de 6 chauffører den 1. februar 2013.

Arbejdsretten finder ikke grundlag for at fastslå, at Nobina herudover har misbrugt sin ledelsesret.

Som følge af det skete brud på pkt. 2 i aftalen om kontrolforanstaltninger har Nobina pådraget sig bodsansvar.

Ved fastsættelse af bodens størrelse lægger Arbejdsretten på den ene side vægt på, at de materielle betingelser for at iværksætte kontrolforanstaltninger i pkt. 1 i aftalen om kontrolforanstaltninger må antages at have været opfyldt, og at anvendelsen af fleet control systemet til kontrol af As kørsel og arbejdstid skete på baggrund af kundeklager og dermed på baggrund af en konkret mistanke om, at han ikke levede op til sine arbejdsforpligtelser. På den baggrund findes forholdet vedrørende A at være af mindre grovhed. Det tillægges ved vurderingen af forholdet ikke betydning, at A var tillidsrepræsentant. På den anden side lægger Arbejdsretten vægt på, at fleet control systemet og systemets registrering af chaufførernes brændstofforbrug herudover blev anvendt ved udvælgelsen af 6 chauffører, der



skulle afskediges, og at dette forhold findes at have en ikke ubetydelig grovhed. Efter en samlet vurdering af de anførte omstændigheder fastsætter Arbejdsretten boden til 50.000 kr.

Thi kendes for ret:

Nobina Danmark A/S skal betale en bod på 50.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Nobina Danmark A/S betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Beløbene skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom.

Thomas Rørdam