



Udskrift af Arbejdsrettens retsbog

Den 17. september 2020 holdt Arbejdsretten møde i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

Sag nr. 2019-458:

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Fagligt Fælles Forbund

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI

for

X ApS

i hvilken sag der sidst blev holdt retsmøde den **14. november 2019**.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Hanne Schmidt.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Christian Nikolaj Søberg.

Der fremlagdes sagens akter samt processkrifter.

For klager mødte advokat Evelyn Jørgensen. Til stede var endvidere A, B, forhandlingssekretær Kim Poder fra 3F Transport, Henrik Hansen fra 3F Horsens og Morten Bernickow fra 3F Midtjylland.



For indklagede mødte advokat Elisabeth la Cour. Til stede var endvidere advokat Sussi Skovgaard-Holm fra DI og direktør C fra X ApS.

A, B og C afgav behørigt formålet forklaring.

Sagen blev procederet.

Parterne overlod det til retsformanden at afgøre sagen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, 2. pkt.

Sagen blev optaget til afgørelse.

Tidspunktet for afsigelse meddeles senere.

Sagen udsat.

Retten hævet.

Hanne Schmidt / Christian Nikolaj Søberg



Fortsat den 23. september 2020.

Ingen var mødt eller tilsagt.

Der blev i medfør af arbejdsretslovens § 16, stk. 3, 2. pkt., truffet følgende

AFGØRELSE

1. Indledning

Sagen angår, om X ApS var berettiget til at hjemsende A uden løn i perioden fra den 29. november til den 7. december 2018, fordi han ikke havde gennemført en lovpligtig handicapbevidstgørende uddannelse.

2. Påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at X ApS til Fagligt Fælles Forbund skal efterbetale 10.059,07 kr. for manglende løn til A for perioden fra den 29. november til den 7. december 2018 med tillæg af sædvanlig procesrente fra beløbets normale forfaldstid og til betaling sker.

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at X ApS til Fagligt Fælles Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI for X ApS, har nedlagt påstand om frifindelse.

3. Sagsfremstilling

Af en lokalaftale af 29. november 2018 indgået i X ApS fremgår bl.a.:

”Det er erfaret, at mange chauffører ikke ved om de har dette kursus i BHOR (amu mål 40883) eller ikke ved, hvor deres bevis er. Dette er et lovkrav at medbringe under kørsel for lovligt, at kunne føre et køretøj til offentlig rutekørsel.



Virksomheden har erfaret dette, da der er nogle der er blevet stoppet af politiet og fået kørselsforbud. Efterfølgende sendt en sms til chaufførerne, hvilket rejste en del spørgsmål.

Virksomheden har derfor konsekvent oprettet nogle kurser i dette omfang, hvor chaufførerne frivilligt kan deltage.

Virksomhedens holdning er helt klar på området.

Har man ikke dokumentere gennemførelse af kurset kan man ikke lovligt føre et køretøj i ordinær rutetrafik.

Denne lokal aftale er lavet for, at give den enkelte muligheden for at deltage endnu en gang såfremt beviset er blevet væk.

...

Denne aftale udløber til årsskriftet 2018”

Af en mail af 4. december 2018 fra C til A fremgår bl.a., at C ikke var bekendt med, hvem der havde beviset.

Af en oversigt fra efteruddannelse.dk fremgår, at 27 chauffører fra X var tilmeldt kurset ”befordring af handicappede i ordinær rutetrafik” den 8. december 2018.

4. Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B og C.

A har forklaret bl.a., at han har arbejdet som buschauffør i 13 år. Han arbejder fortsat som buschauffør hos X ApS, hvor han blev ansat den 4. april 2018. Han var til ansættelsessamtale hos en driftschef. Under ansættelsessamtalen blev han ikke spurgt om, hvad han havde arbejdet med før, fordi driftschefen vidste dette i forvejen. Driftschefen fik kopi af hans kørekort og førerkort. Et førerkort er et erhvervskørekort til at køre bus. Driftschefen spurgte ham ikke om andre førerbeviser.

Sidst i november 2018 afholdt politiet en razzia på Horsens Banegård. Efterfølgende meddelte X, at hvis man ikke havde et BAB-bevis, skulle man rette henvendelse til virksomheden. Han blev derfor opmærksom på, at han manglede beviset. Han blev ikke selv taget i razziaen, da han havde fri den pågældende dag. Han gav virksomheden besked om, at han ikke havde beviset. Han havde aldrig før hørt om dette bevis, og ingen i virksomheden havde tidligere



orienteret ham om det. Han fik at vide, at han skulle blive hjemme uden løn, og han blev ikke bedt om at komme ind på virksomheden og lave forefaldende arbejde.

Han stoppede hos sin tidligere arbejdsgiver den 15. december 2017. Der var derfor en periode, hvor han ikke arbejdede, inden han begyndte hos X. Han husker ikke, om han til ansættelsessamtalen hos X sagde, at han ikke var i arbejde på dette tidspunkt. Hvis han havde kendt reglerne, ville han ved ansættelsen have oplyst, at han ikke havde beviset.

B har forklaret bl.a., at han tidligere har været ansat ved X. Han kørte bl.a. skolebus på ruten Silkeborg-Herning.

I slutningen af 2018 afholdt politiet razzia, og han fandt ud af, at han ikke havde BAB-beviset. Han var ikke forud bekendt med dette bevis. Han fik besked fra X om, at han skulle oplyse, hvis han ikke havde beviset. En af hans kolleger ringede til ham og fortalte, at kollegaen havde talt med C om, at de skulle sørge for at komme på et kursus. Han har løbende taget AMU-kurser, så han vidste på daværende tidspunkt ikke umiddelbart, om han allerede havde kurset, men det fandt han ud af, at han ikke havde. Han tilmeldte sig derfor kurset, og der gik i hvert fald 14 dage, inden han kunne komme på kurset. Virksomheden havde ikke tidligere informeret om kurset.

Han blev ikke sendt hjem uden løn, men fik at vide, at han skulle fortsætte med at køre. Han vidste ikke, at det var ulovligt.

C har forklaret bl.a., at han er direktør i X.

BHOR-kurset varer 1 dag og er en kortere udgave af BAB-kurset, som varer 5 dage og giver adgang til BAB-beviset. Hvis man ikke har det relevante bevis, får man kørselsforbud, og både chaufføren og vognmandsvirksomheden får bøder. Da de nye regler trådte i kraft, sendte virksomheden en sms til samtlige chauffører, og man orienterede også om det på virksomhedens intranet. Man sørgede desuden for, at der blev afholdt kurser på virksomheden.

Ved politiets razzia den 28. november 2018 var der én chauffør fra X, som fik kørselsforbud og en bøde, fordi vedkommende ikke havde BAB-beviset eller BHOR-beviset. Efter razziaen fandt man ud af, at der var flere af chaufførerne i virksomheden, som ikke havde BAB- eller



BHOR-beviset. Derfor orienterede man igen de ansatte. Der var fire chauffører, som henvendte sig til ham, fordi de ikke havde beviset. A var en af dem. Disse chauffører fik ikke lov til at køre videre, og nogen af dem gik hjem uden løn eller afspadserede. Ingen kørte videre uden at have beviset. A blev oplyst om, at han ikke kunne fortsætte med at køre, og at han ville blive afløst med det samme. Han blev desuden oplyst om, at han ville blive trukket i løn, hvilket han ikke umiddelbart havde nogen indsigelser mod, og han blev sendt hjem uden løn i 8 dage. Han blev ikke kaldt ind i denne periode, fordi der ikke var noget forefaldende arbejde i virksomheden. As opsigelsesvarsel var én uge.

Det var for virksomheden en forudsætning ved ansættelsen af A, at han lovligt kunne køre bus, og at han derfor havde kørekort, førerkort, EU-kvalifikationsbevis samt BHOR-bevis. Når virksomheden ansætter nye chauffører, tager de altid kopi af kørekort, førerkort og EU-bevis, fordi der på disse er udløbsdato. De har således mulighed for at sende en sms til chaufføren, inden kortet eller beviset udløber, så chaufføren kan sørge for fornyelse. Derimod tager de ikke kopi af BHOR-beviset, fordi der ikke er udløbsdato på dette bevis. Ved ansættelse af chauffører har de mest fokus på nye chauffører, som har taget kørekort inden for et år, hvorimod de har mindre fokus på chauffører, som har kørt i flere år, og som må formodes at have bedre styr på tilladelser mv.

A oplyste ved ansættelsen, at han kunne begynde at køre fra dag ét, og det var virksomhedens indtryk, at han var i arbejde på det tidspunkt, hvor han blev ansat.

Efter razziaen sørgede virksomheden for, at der blev afholdt et kursus på virksomhedens adresse. Han husker ikke, om der også blev afholdt et kursus i januar. 27 chauffører fra virksomheden deltog i kurset i december 2018, og det må skyldes, at de ikke havde beviset, eller at de ikke kunne finde det.

5. Anbringender

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund har anført bl.a., at Xs hjemsendelse af A uden løn var uberettiget og overenskomststridig.

Virksomheden betingede sig ikke ved ansættelsen af A, at han havde erhvervet det lovpligtige bevis, og virksomheden sørgede heller ikke for, at han kom på kursus inden arbejdets



påbegyndelse. Han blev ikke inden sin ansættelse spurgt til, om han havde beviset, og han kendte ikke selv til beviset.

Efter trafikkontrollen den 28. november 2018 viste det sig, at adskillige chauffører i virksomheden manglede det pågældende bevis. Virksomheden må have accepteret risikoen for, chaufførerne ikke havde beviset, og virksomheden er nærmest til at bære denne risiko. Det bestrides ikke, at A kunne sendes hjem, når han ikke lovligt kunne køre, men det afgørende er, om virksomheden har accepteret denne risiko, og det gjorde virksomheden.

Der deltog 27 chauffører i det kursus, som blev afholdt på virksomheden i december 2018, og det kan derfor lægges til grund, at virksomheden har beskæftiget en vis mængde chauffører, som ikke havde gennemført kurset. Det fremgår udtrykkeligt af Cs mail af 4. december 2018 til A, at C ikke var klar over, hvem der ikke havde beviset. Virksomheden har derfor ikke påtaget sig sit ansvar for, at chaufførerne havde det lovpligtige kursus, og virksomheden kan ikke lægge dette ansvar over på chaufførerne.

X ApS var derfor ikke berettiget til at hjemsende A uden løn.

Dansk Arbejdsgiverforening for DI for X har anført bl.a., at BHOR-beviset er en forudsætning for, at en chauffør lovligt kan køre rutebus. Det fremgår klart af bekendtgørelsen om kvalifikationskrav til visse førere af køretøjer i vejtransport, at chaufføren er pligtsubjekt, og der er efter bekendtgørelsen ikke tvivl om, hvem der er pligtsubjekt.

Det følger af Arbejdsrettens dom af 2. september 2010 (sag AR2010.0039), at det ikke er arbejdsgiverens ansvar at afholde omkostninger ved gennemførelse af ansatte chaufførers lovpligtige efteruddannelse. Denne sag kan sammenlignes med den foreliggende sag, hvor det heller ikke kan være arbejdsgiverens ansvar, at chaufføren ikke har gennemført den lovpligtige uddannelse.

X ApS kunne med rette lægge til grund, at A lovligt kunne køre fra dag ét, fordi han allerede havde stor erfaring som buschauffør og ikke havde behov for oplæring. Han oplyste heller ikke under ansættelsessamtalen, at han da ikke var i arbejde. X måtte derfor forudsætte, at A havde de nødvendige beviser for at kunne køre rutebuskørsel. A burde have sat sig ind i reglerne, og han burde under ansættelsessamtalen have oplyst, at han ikke havde beviset.



Der er tale om bristende forudsætninger, som ville have berettiget virksomheden til at hæve ansættelsesforholdet, men arbejdsgiveren valgte i stedet kun at hjemsende medarbejderen uden løn, hvilket arbejdsgiveren som det mindre i det mere var berettiget til. Hvis det alene havde handlet om lønnen, kunne X have opsagt A med det almindelige opsigelsesvarsel på én uge.

Der foreligger ikke nogen accept af risiko fra virksomhedens side. Det forhold, at en række andre chauffører heller ikke havde det pågældende bevis, er uden betydning. Hvis X på forhånd havde haft kendskab til andre chauffører, som ikke havde beviset, ville virksomheden have sendt dem hjem.

X var derfor berettiget til at hjemsende A uden løn, indtil han havde gennemført den lovpligtige uddannelse.

6. Retsformandens bemærkninger

Sagen angår, om det var berettiget, at X ApS hjemsendte A, der var ansat som buschauffør, uden løn i perioden den 29. november 2018 til og med den 7. december 2018, fordi A ikke havde gennemført en handicapbevidstgørende uddannelse, jf. § 26, stk. 1, i bekendtgørelse om kvalifikationskrav til visse førere af køretøjer i vejtransport.

Den nævnte uddannelse består i et kursus af en varighed på én dag.

Ifølge bekendtgørelsens § 26, stk. 1, skal chauffører, der udfører rutekørsel med personer, inden den 1. marts 2018 i forbindelse med efteruddannelse have gennemført en handicapbevidstgørende uddannelse. Undtaget fra kravet er chauffører, der har gennemført en grundlæggende chaufføruddannelse påbegyndt efter den 1. marts 2013, og chauffører, der har gennemført arbejdsmarkedsuddannelsen ”Befordring af bevægelseshæmmede” af 5 dages varighed, og chauffører, der har gennemført arbejdsmarkedsuddannelse i form af andre kurser af i alt 5 dages varighed, jf. § 26, stk. 2. Endvidere fremgår af bekendtgørelsens § 30, stk. 4 og 5, at chauffører som nævnt i § 26, stk. 1, fra den 1. marts 2018 skal medbringe dokumentation for at have gennemført en handicapbevidstgørende uddannelse og på forlangende forevise denne dokumentation for kontrolmyndighederne. Dette gælder ikke chauffører omfattet af § 26, stk. 2, der alene skal forevise bevis for de deri nævnte uddannelser.



Ifølge bekendtgørelsens § 56, stk. 1, straffes den, der overtræder § 26, stk. 1, og § 30 med bøde. En arbejdsgiver kan straffes med bøde, hvis denne ikke har sikret sig, at dennes chauffører i overensstemmelse med bekendtgørelsens regler herom er i besiddelse af chaufføruddannelsesbevis samt opfylder alders- og erfaringskravene fastsat i bekendtgørelsen.

Det må efter As forklaring lægges til grund, at han ikke var bekendt med, at der pr. 1. marts 2018 var indført krav om, at buschauffører, der udførte persontransport, skulle have gennemgået det nævnte kursus, og at han ikke under ansættelsessamtalen forud for hans ansættelse pr. 4. april 2018 blev spurgt, om han havde gennemført kurset. Heller ikke ledelsen i X var efter det oplyste opmærksom på det nye uddannelseskrav, før en af de andre buschauffører samt X som arbejdsgiver fik en bøde, fordi chaufføren ikke medbragte dokumentation for at have gennemført uddannelsen. X arrangerede herefter undervisning den 8. december 2018 for et større antal chauffører hos busselskabet, der ikke havde bevis for at have gennemført uddannelsen.

Det påhviler både den enkelte chauffør og arbejdsgiveren at påse, at chaufførerne har den nødvendige uddannelse og de krævede beviser herfor. A og ledelsen i X havde derfor et fælles ansvar for, at A opfyldte kravet om en handicapbevidstgørende uddannelse, og det kan ikke kun lægges A til last, at han ikke havde denne uddannelse.

X, der drev erhvervsvirksomhed med bustransport, havde endvidere som arbejdsgiver for et større antal ansatte buschauffører en særlig anledning og forpligtelse til at holde sig ajour med den til enhver tid gældende lovgivning om kravene til de ansatte chauffører. Virksomheden burde derfor i forbindelse med ansættelsen af A have kontrolleret, at han opfyldte kravet om en handicapbevidstgørende uddannelse, der var indført kort forud herfor.

På denne baggrund og da A havde været ansat så kortvarigt, at han ikke havde mulighed for at afvikle ferie eller afspadsering i de forholdsvis få dage, hvor han ikke kunne arbejde på grund af den manglende uddannelse, findes X ikke at have været berettiget til at undlade at betale løn til A for perioden 29. november 2018 til og med den 7. december 2018.

Klagers påstand om, at X skal efterbetale 10.059,07 kr., tages derfor til følge.



Da det imidlertid også påhvilede A at påse, at han havde den fornødne efteruddannelse, og da det efter det oplyste ikke var muligt for X at tilbyde A andet arbejde i den periode, hvor han blev hjemsendt, findes der at foreligge sådanne særlige omstændigheder, at der ikke er grundlag for at idømme X en bod.

X frifindes derfor for klagers påstand om betaling af en bod.

Thi bestemmes

X ApS skal til Fagligt Fælles Forbund efterbetale 10.059,07 kr. med procesrente fra beløbets normale forfaldstid.

X ApS frifindes for at betale en bod.

Sagen sluttet.

Hanne Schmidt / Christian Nikolaj Søberg