

**Kendelse af 31. oktober 2025**

**i**

**sag nr. FV2025-1415**  
**(Tidligere sag nr. FV2025-470)**

**3F Transportgruppen**

**(advokat Evelyn Jørgensen)**

**mod**

**DIO I (AKT)**

**for**

**TIDE BUS DANMARK A/S**  
**(advokat Kirsten Bork)**

## 1. Tvisten

Denne sag drejer sig om fortolkning af § 3, stk. 5, litra c, i Landsoverenskomst (2023-2025) for rutebilkørsel i Provinsen<sup>1</sup> (landsoverenskomsten) om ændringer i arbejdsplan.

Spørgsmålet er, om bestemmelsen skal forstås således, at arbejdsgiveren ikke har ret til med 7 dages varsel at ændre chaufførens *fridage* i en fastlagt arbejdsplan. Det mener klager, 3F Transportgruppen (3F), mens indklagede, DIO I (AKT) for TIDE BUS DANMARK A/S, er uenig.

## 2. Påstande

*3F Transportgruppen* har nedlagt følgende påstande:

1. DIO I (AKT) skal anerkende, at landsoverenskomstens § 3, stk. 5, litra c, ikke hjemler adgang til ændring af arbejdsplanens fastlagte fridage med 7 dages varsel.

2. TIDE BUS DANMARK A/S skal for ændring af fridage i fastlagte arbejdsplaner opgøre arbejdstiden for omhandlede arbejdsplaner efter reglerne i stk. 5, litra d.

*DIO I (AKT) for TIDE BUS DANMARK A/S* har påstået frifindelse.

## 3. Sagens behandling mv.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. oktober 2025 hos Dansk Industri, H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Faglig medarbejder Susan Lau Martini, 3F Sydfyn, og forhandlingssekretær Jørn Hedengran, 3F Transportgruppen.

---

<sup>1</sup>Overenskomsten er indgået mellem DIO I (AKT) og 3F Transportgruppen og gælder for chauffører og garagearbejdere.

Udpeget af indklagede: Advokat Kristian Steen Lauridsen og advokat Elisabeth la Cour, begge DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under hovedforhandlingen afgivet forklaring af A, B og C.

Der kunne blandt de partsudpegede medlemmer ikke opnås flertal for noget resultat, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

#### **4. Sagsfremstilling**

##### *4.1. Landsoverenskomsten 2023-2025*

Landsoverenskomsten indeholder i § 3 regler om arbejdstid, herunder om pauser.

I § 3, stk. 5, om varierende ugentlig arbejdstid står der bl.a.:

##### *"Stk. 5 Varierende ugentlig arbejdstid*

###### *a. Arbejdsplan med fastlagt daglig arbejdstid*

For fastansatte chauffører med fastlagt daglig arbejdstid fastsætter arbejdsplanen chaufførens vagter og fridage for et afgrænset tidsforløb. I en arbejdsplan er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer. Herudover kan planlægges med yderligere maksimalt en halv times overnorm pr. uge i gennemsnit, der i så fald honoreres efter § 6, stk. 2.

Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 42 timer eller være under 32 timer.

Arbejdsgiveren fastsætter længden af arbejdsplanen, der kan være op til 26 uger.

###### *b. Arbejdsplan uden fastlagt daglig arbejdstid*

For fastansatte chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid fastsætter arbejdsplanen chaufførens vagtdage og fridage. ...

###### *c. Ændringer i arbejdsplanen*

Arbejdsplanen, herunder arbejdsplanens længde og vagter, kan ændres med syv dages varsel.

De ændrede vagter i forbindelse med varslet ændring af arbejdsplanen indgår i opgørelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved arbejdsplanens udløb. En arbejdsplan kan ikke ved forlængelse strækkes ud over 26 uger.

Det kan aftales lokalt, at ændringer kan ske med kortere varsel end syv dage.

*Note: Der er, som hidtil praktiseret i branchen, ikke tale om brud på arbejdsplanen i tilfælde af vagt/fridagsbytte, Grundlovsdag, 1. maj, ferie og afspadsering.*

#### *d. Brud på arbejdsplanen*

Ved ændring af arbejdsplanen i strid med punkt c er betalingen følgende:

For den arbejdsplan, hvori bruddet sker, skal arbejdstiden opgøres med udgangspunkt i 37 timer for hver enkelt uge frem til bruddet. Der kan herefter ikke gøres yderligere bodskrav gældende.

Ved opgørelsen af den gennemsnitlige arbejdstid i arbejdsplanen, der finder sted efter arbejdsplanens udløb, indgår den periode i arbejdsplanen frem til bruddet, der er opgjort efter ovenstående afsnit, med 37 timer pr. uge.

Evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, indgår ikke i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved brud på arbejdsplanen.”

#### *4.2. Historik*

De foran beskrevne regler om varierende ugentlig arbejdstid, herunder reglerne om ændringer i arbejdsplanen, hidrører fra overenskomstforhandlingerne i 2020, hvor parterne underskrev et protokollat om ændrede pauseregler. Reglerne om varierende ugentlig arbejdstid var en del af dette protokollat.

Om baggrunden for reglernes indførelse har indklagede i svarskriftet anført bl.a.:

”3F Transport ønskede, at der blev indført køre-hviletidslignende regler for placering af pause i vagten. Dansk Industri foreslog, at indførelse af køre-hviletidslignende regler for placering af pause i vagten skulle finansieres ved reduktion af den betalte pause med 5 minutter. Dette blev afslået af 3F Transport, der i stedet foreslog, at ændring af pausereglerne kunne finansieres ved fleksibilitet i form af, at overenskomsten fremadrettet kunne operere

efter begrebet ugentligt varierende arbejdstid med 26 uger normtid mod daværende turnusbestemmelser maksimale planperiode på 16 uger. 3F Transport anførte i den forbindelse, at ændring af turnus til varierende ugentlig arbejdstid kunne give en fleksibilitet, der både ville gavne chauffører og virksomheder.”

Forud for 2020 indeholdt landsoverenskomsten (2017-2020) bl.a. følgende bestemmelser om turnus:

#### *”Stk. 6. Turnus*

##### *a. Fast turnus*

En turnus er et forud tilrettelagt og afgrænset tidsforløb. Chaufføren kender på forhånd rækkefølgen af sine vagter og fridage. En turnusperiode skal gentages mindst en gang.

I en turnus er den ugentlige arbejdstid i gennemsnit 37 timer. Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 42 timer eller være under 32 timer. Turnusperiodens længde kan maksimalt være 16 uger.

##### *b. Rammeturnus*

For fastsatsatte chauffører til ”løs tjeneste” uden fast turnus kan der etableres rammeturnus af op til seks ugers varighed med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer. ...

##### *c. Legal ændring af turnus*

Legale ændringer kan medføre ændringer af vagtindhold og turnuslængde.

En turnus kan med 7 dages varsel legalt ændres af arbejdsgiveren, når der i en turnusperiode forekommer ændrede vagter som følge af:

- Køreplansskift (ny køreplan) i henhold til kontrakten med trafikselskabet.
- Løbende ændringer fra trafikselskabets side som ikke fremgår af køreplanen.
- Ændring af kørsel en gang pr. år ved overgang til og fra sommerferieperioden og en gang pr. år til og fra aftenskolekørsel.

##### *Opgørelse ved legal ændring*

Den allerede gennemførte del af turnusperioden opgøres efter de almindelige regler for opgørelse af turnus, således at chaufførens arbejdstid er 37 timer i gennemsnit. For det antal timer, der ligger udover 37 timer i gennemsnit for perioden, ydes overarbejdsbetaling.

Evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, indgår ikke i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved legal ændring af turnus.

*Note 1: Der henvises til de viste eksempler vedr. legal ændring i Bilag 6.*

*Note 2: Gælder dog også kørsel, hvor denne foregår uden kontrakt med trafikselskab, men udarbejdes af den enkelte virksomhed (køreplansskift).*

*d. Ændring af enkelte vagter i turnus, hvor turnus fortsætter efterfølgende*  
Der kan endvidere legalt foretages ændringer af enkelte vagter i en turnus, når der fra trafikselskabets side forekommer ændrede vagter som følge af påske, Store Bededag, Kristi Himmelfartsdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, pinse, jul og nytår (herunder også Juleaftensdag og Nytårsaftensdag samt søndage inden jul ændret til lørdagskørsel). I disse tilfælde ændres alene den enkelte vagt, hvorefter turnussen efterfølgende fortsætter uændret. Der betales altid for længden af den turnusplanlagte vagt. Overarbejde ydes, i det omfang længden af vagten overstiger den turnusplanlagte vagtlængde.

*Note: Der er, som hidtil praktiseret i branchen, fortsat ikke tale om brud på turnus i tilfælde af vagt/fridagsbytte, Grundlovsdag, 1. maj, ferie og afspadsering.*

*e. Ændring af vagter i skoleferier*

Der er ikke tale om brud på turnus, når der forekommer ændrede vagter som følge af skolernes efterårsferie, juleferie og vinterferie. Konverterede vagter som følge af skolernes efterårsferie, juleferie og vinterferie skal varsles overfor chaufføren med 14 dages varsel. Hvis ændringerne i den enkelte uge indebærer flere timer i ugen end oprindeligt planlagt, tilskrives disse timer afspadseringssaldoen som overarbejde. Hvis ændringerne indebærer færre timer, sker der ikke fradrag.

Ovennævnte principper er under forudsætning af de almindeligt kendte og forekommende skoleferieperioder og aftenskolekørsel. Hvis der som følge af lovgivning sker væsentlige ændringer i forudsætningerne for det aftalte, skal dette genforhandles i overenskomstperioden.

*f. Brud på turnus*

Ved uvarslet ændring eller ved overenskomststridig ændring af turnus er betalingen følgende:

For den turnusperiode, hvori bruddet sker, samt for den turnusperiode der lå forud herfor, skal arbejdstiden opgøres med udgangspunkt i 37 timer for hver enkelt uge frem til bruddet. Der kan herefter ikke gøres yderligere bodskrav gældende.

Evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, indgår ikke i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved brud på turnus.

*Note: Der henvises til de viste eksempler i Bilag 6.*

#### *g. Øvrige bestemmelser om turnus*

Der udarbejdes en vagtplan som forevises tillidsrepræsentant/chauffør. Planen udarbejdes så tidligt, at eventuelle ændringer kan foretages og rettes.

Kører en chauffør i fast turnus og arbejdsgiveren ønsker at skifte ham/hende til anden fast turnus, skal dette varsles med mindst 7 dage.

Ved overførsel fra fast turnus til rammeturnus skal chaufføren varsles med sit individuelle opsigelsesvarsel.

*Note: Der henvises til Bilag 5. Deltidsansattes arbejde i turnus."*

Landsoverenskomsten for rutebilkørsel (1998-2000)<sup>2</sup> indeholdt i § 1 bl.a. følgende bestemmelse:

#### "§ 1. Arbejdstid

1) ...

2) ...

Kører en chauffør i fast turnus og arbejdsgiveren ønsker at skifte ham/hende til anden vagtturnus, skal dette varsles med mindst 7 dage."

I landsoverenskomsten for rutebilkørsel<sup>3</sup> (2000-2004) blev der fastsat mere udførlige regler om turnus, herunder om legal ændring af turnus, og disse regler blev præciseret i landsoverenskomsten for rutebilkørsel<sup>4</sup> (2004-2007) med et indhold (i det væsentlige) svarende til det foran citerede fra 2017-overenskomsten.

---

<sup>2</sup>Overenskomsten blev indgået mellem Rutebilejernes Arbejdsgiverforening og Specialarbejderforbundet i Danmark.

<sup>3</sup>Overenskomsten blev indgået mellem Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik og Jernbanernes Arbejdsgiverforening og Specialarbejderforbundet i Danmark.

<sup>4</sup>Overenskomsten blev indgået mellem Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik og Jernbanernes Arbejdsgiverforening og Specialarbejderforbundet i Danmark.

#### 4.3. Den konkrete sag

TIDE BUS DANMARK A/S (Tide Bus) er busoperatør. Virksomheden beskæftiger ca. 1.300 buschauffører i hele landet.

Den konkrete uoverensstemmelse, der gav anledning til ændring af fridage, vedrørte en arbejdsplansperiode, der løb hen over sommerferien 2024. Arbejdsplanen blev ændret til sommervagter med ændret fridagsmønster. Ændringerne blev efter det oplyste varslet over for chaufførerne med en måneds varsel.

#### 5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F Transportgruppen. Han har været beskæftiget på rutebilområdet siden 2000.

Efter de tidligere turnusregler kørte chaufførerne som et hold. Bestemmelsen i § 3, stk. 6, litra c, i landsoverenskomsten fra 2017 indebar, at der med 7 dages varsel kunne foretages legal ændring af turnus, f.eks. ved køreplansskift. Ændringen indebar, at den allerede gennemførte del af turnusperioden skulle gøres op *for alle chauffører på turnusholdet* efter de almindelige regler for opgørelse af turnus, således at chaufførens arbejdstid var 37 timer i gennemsnit. For det antal timer, der lå ud over 37 timer i gennemsnit for perioden, blev der ydet overarbejdsbetaling. Den nye turnusperiode kunne indeholde fridage, som var ændret i forhold til den oprindelige turnusperiode. Af hensyn til chaufførerne skete dette dog typisk ikke i praksis.

Bestemmelsen i § 3, stk. 6, litra g, i landsoverenskomsten fra 2017, indebar, at en chauffør med 7 dages varsel kunne flyttes fra en turnus til en anden, hvis der var driftsmæssigt behov for det, f.eks. for at lukke et hul. Han er ikke bekendt med praksis efter denne bestemmelse, men han mener, at bestemmelsen ikke blev brugt særligt hyppigt. Efter hans opfattelse skulle arbejdstiden gøres op efter § 3, stk. 6, litra c, hvis en chauffør blev flyttet til en anden turnus med 7 dages varsel. Hvis chaufføren frivilligt accepterede at flytte, skulle arbejdstiden ikke gøres op.

De nugældende regler om ændring af arbejdsplaner, der stammer fra overenskomstforhandlingerne i 2020, adskiller sig fra turnusreglerne i 2017-overenskomsten bl.a. ved, at en arbejdsplan kan være op til 26 uger (tidligere op til 16 uger), at opgørelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal foretages individuelt i forhold til de chauffører, der berøres af en ændring i arbejdsplanen, og at opgørelsen først skal ske ved arbejdsplanens udløb. I forhold til 2017-overenskomsten giver de nugældende regler arbejdsgiveren en større fleksibilitet, og chaufførerne vil i længere tid kende til deres arbejdsdage og fridage. Fremadrettet kunne man i princippet nøjes med to arbejdsplaner af 26 ugers varighed. Det var ikke meningen med de nye regler at give arbejdsgiveren adgang til at ændre fridage, som er et større issue for chaufførerne. De vil gerne vide, hvornår de har fri.

Det, som indklagede har anført om baggrunden for indførelsen af de nye regler i 2020, jf. citatet fra indklagedes svarskrift i afsnit 4.2 ovenfor, er korrekt. Fokus under overenskomstforhandlingerne i 2020, som han var med til, var på pause-reglerne, som parterne indgik forlig om. Parterne diskuterede, hvordan finansieringen inden for overenskomstens ramme af de skærpede regler for placering af pause skulle ske, og bl.a. de nye regler om varierende ugentlig arbejdstid skulle skabe balancen.

Under overenskomstforhandlingerne i 2020 var de "rundt om" fridagene. Fridagene skulle ikke berøres af ændringer i arbejdsplanen. DI udarbejdede et udkast til protokollat med de nye pauseregler, som reglerne om varierende ugentlig arbejdstid var en del af. Han og 3F's forhandlingsudvalg fik lejlighed til at læse udkastet til protokollat igennem og komme med bemærkninger. De kom ikke med bemærkninger til formuleringen af § 3, stk. 6, litra c (jf. den nugældende overenskomsts § 3, stk. 5, litra c), hvorefter arbejdsplanen, "herunder arbejdsplanens længde og vagter", kan ændres med 7 dages varsel. Han opfattede ordet "herunder" som et fyldeord, der ikke har nogen retlig betydning.

Efter indførelsen af de nye regler i 2020 har han ofte fået spørgsmål om, hvorvidt fridage i en arbejdsplan kan ændres, og han har altid svaret, at dette ikke er muligt.

B har forklaret bl.a., at hun har været i DI siden 2013, Hun er advokat og underdirektør. Hun er "makker" med A på rutebilområdet, og hun har været med til alle overenskomstforhandlinger siden 2014.

De tidligere turnusregler i overenskomsten fra 2017 (§ 3, stk. 6, litra c) indebar ved en legal ændring af turnus, f.eks. ved køreplansskift, at fridagene kunne ændres i den nye turnusperiode. Samtidig skulle arbejdstiden gøres op for alle chauffører på turnusholdet for den allerede gennemførte del af turnusperioden. Efter hendes mening skulle arbejdstiden ikke gøres op, når en chauffør i henhold til den dagældende § 3, stk. 6, litra g, blev flyttet til en anden turnus, hvor fridagsmønsteret var et andet.

Pausereglerne blev ændret i overenskomsten i 2020 til fordel for chaufførerne, og for at få skabt balance inden for overenskomstens ramme blev der bl.a. indført nye regler om varierende ugentlig arbejdstid til afløsning af de dagældende turnusregler. Herved fik arbejdsgiverne større fleksibilitet i forhold til tidligere.

Hun har ingen erindring om, at spørgsmålet om fridage var fremme under overenskomstforhandlingerne i 2020. Der står heller ikke noget om det i hendes notater fra forhandlingerne. Det var ikke intentionen med den nye formulering, hvor ordet "herunder" er anvendt, at fridagene ikke skulle kunne ændres i forbindelse med en ændring af arbejdsplanen. Tværtimod følger det af ordlyden, at fridagene kan ændres.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat i Tide Bus i over 9 år, i de sidste 8 år som planlægger. Hans stilling er Stilling 1.

Tide Bus er et norskejet selskab, der driver rutebilkørsel i Danmark. Selskabet byder ind ved udbud af buskørsel, hvor man kan se, hvilke busruter der i givet fald skal køres på. Selskabet har 1.300 chauffører i Danmark.

Tidebus skal overholde køreplanerne, som udarbejdes af trafikselskaberne (eller kommunerne). Køreplanen bliver ændret nogle gange om året, f.eks. i forbindelse med skoleferien. Det sker typisk med tre måneders varsel. Tide Bus skal også leve op til ændringer i køreplanerne, som kommer løbende, f.eks. i forbindelse med et vejarbejde.

Ændringerne i køreplanerne skaber behov for at ændre arbejdsplanen, herunder chaufførernes fridage på hverdage. Weekendfridagene ændres normalt ikke, medmindre der er et stort behov for det. Arbejdsplanen bliver typisk ændret i samarbejde med tillidsrepræsentanten, således at chaufførernes ønsker så vidt muligt kan tilgodeses. Det er næsten altid eksterne årsager (i form af ændring af køreplan), der udløser behov for at ændre arbejdsplanen. Men arbejdsplanen kan også ændres, hvis der er fejl i den.

Denne sag udspringer af, at Tide Bus i 2024 havde behov for at ændre en arbejdsplan, der gjaldt fra forår til efterår. Dette skyldtes, at køreplanen blev ændret midt i perioden som følge af sommerferien. Chaufførerne fik en måneds varsel. I dag har Tidebus arbejdsplaner, der udløber ved køreplansskift i forbindelse med sommerferien.

Når en chauffør efter overenskomsten fra 2017 blev flyttet over fra en turnus til en anden og dermed fik et andet fridagsmønster, blev den allerede gennemførte turnusperiode ikke gjort op.

Hvis klager får medhold i denne sag, vil konsekvensen blive, at Tide Bus bliver nødt til at udarbejde meget kortere arbejdsplaner på f.eks. 4 uger. I så fald vil chaufførerne kun kende deres arbejdsdage og fridage i kortere tid.

## 6. Parternes anbringender

*Klager* har anført navnlig, at landsoverenskomstens § 3, stk. 5, litra c, udtrykkeligt hjemler adgang til med 7 dages varsel at ændre på vagterne (på de fastlagte arbejdsdage) og længden af arbejdsplanen. Derimod hjemles der ikke nogen adgang til at ændre på fridage.

Den fleksibilitet, som arbejdsgiveren har opnået efter bestemmelsen, består i, at der kan foretages ændringer i arbejdsplanen (arbejdstid og planens længde) for en enkelt chauffør. Dermed skal arbejdstiden kun gøres op for denne chauffør (modsat tidligere, hvor den skulle gøres op for alle chaufførerne i turnusholdet). Flexibiliteten består endvidere i, at adgangen til ændring ikke længere er begrænset til trafikselskabernes køreplansskift mv.

Det har formodningen imod sig, at fleksibiliteten tillige skulle omfatte ændring af chaufførernes fridage. Dette udgør et langt større indgreb i chaufførernes personlige forhold end blot ændring af mødetid på de fastlagte arbejdsdage. Teoretisk ville det betyde, at chaufføren kun kendte sine fridage for en uge ad gangen.

Overenskomstens § 3, stk. 5, litra a og b, nævner udtrykkeligt fridage, og hvis det havde været meningen, at fridage i en fastlagt arbejdsplan tillige skulle kunne ændres, havde det været nærliggende udtrykkeligt at nævne det i § 3, stk. 5, litra c.

Hvis indklagedes forståelse følges, burde bestemmelsen have været formuleret mere enkelt. Man kunne blot have angivet i bestemmelsen, at "arbejdsplanen kan ændres med 7 dages varsel" – altså uden nogen begrænsning.

*Indklagede* har anført navnlig, at varsling af ændring af fridage i en arbejdsplan med 7 dages varsel ikke er i strid med landsoverenskomstens regler om ændring af arbejdsplan.

Arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet (ledelsesretten), medmindre det klart og tydeligt fremgår af en kollektiv overenskomst, at ledelsesretten er indskrænket.

Ordlyden af § 3, stk. 5, litra c, indeholder – ud over varslet på 7 dage – ikke nogen begrænsning i, hvilke ændringer arbejdsgiver kan varsle i arbejdsplanen. Udtrykket "*herunder arbejdsplanens længde og vagter*" er alene konkrete eksempler på de ændringer i en arbejdsplan, som arbejdsgiveren kan varsle med 7 dages varsel. Der er ikke tale om en udtømmende opregning.

Klager har bevisbyrden for, at parterne ved indgåelsen af overenskomsten havde en fælles forudsætning om, at ledelsesretten er begrænset således, at arbejdsgiver ikke kan ændre en chaufførs fridag. Dette gælder særligt, fordi klager under overenskomstforhandlingerne foreslog – som en del af finansieringen af de skærpede regler for placering af pause – at de dagældende turnusregler blev erstattet med de gældende regler om varierende ugentlig arbejdstid. Denne bevisbyrde har klager ikke løftet.

De tidligere regler om turnus (dagældende § 3, stk. 6, litra c) indebar, at arbejdsgiver kunne ændre chaufførernes vagter, herunder fridage, ved legale ændringer af turnus. Et skifte fra fast turnus til en anden turnus i medfør af dagældende § 3, stk. 6, litra g, medførte de facto også, at chaufførernes fridage blev ændret – ikke blot en enkelt fridag, men hele fridagsmønsteret i resten af turnusperioden.

Der er ikke noget usædvanligt eller urimeligt i, at arbejdsgiveren kan varsle ændringer i fridage. Også på andre overenskomstområder, herunder efter Industriens Overenskomst, er det muligt at varsle sådanne ændringer.

## 7. Opmandens begrundelse og resultat

### 7.1. Problemstillingen

Efter § 3, stk. 5. litra c, i Landsoverenskomst (2023-2025) for rutebilkørsel i Provinsen (landsoverenskomsten) kan arbejdsplanen, herunder arbejdsplanens længde og vagter, ændres med 7 dages varsel.

Spørgsmålet under denne sag er, om bestemmelsen skal forstås således, at arbejdsgiveren ikke har ret til at ændre chaufførens *fridage* i en fastlagt arbejdsplan. Det mener klager, mens indklagede er uenig.

Hvis arbejdsgiveren ændrer fridagene i en arbejdsplan, er der ifølge klager tale om brud på overenskomstens regler om ændringer i arbejdsplanen, selv om ændringen er sket med 7 dages varsel. Dette brud indebærer, at arbejdstiden skal gøres op efter overenskomstens § 3, stk. 5, litra d. Efter denne bestemmelse skal arbejdstiden opgøres *med udgangspunkt i 37 timer for hver enkelt uge* frem til bruddet, uanset om chaufføren rent faktisk har arbejdet i 37 timer i den pågældende uge.<sup>5</sup>

Indklagede mener omvendt, at der ikke er tale om brud på overenskomstens regler om ændringer i arbejdsplanen, hvis arbejdsgiveren ændrer fridagene i en arbejdsplan med 7 dages varsel, og at der derfor ikke skal ske nogen opgørelse af arbejdstiden efter § 3, stk. 5, litra d. Arbejdstiden skal opgøres efter § 3, stk. 5, litra c, hvorefter de ændrede vagter indgår i opgørelsen af *den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid* (37 timer om ugen i gennemsnit) ved arbejdsplanens udløb.

Parterne har således ikke en fælles forståelse af bestemmelsen i § 3, stk. 5, litra c, om ændringer i arbejdsplanen, og det må efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, lægges til grund, at parterne heller ikke har haft en fælles

---

<sup>5</sup>Der skal med andre ord ske posefyld med udgangspunkt i 37 timer pr. uge. Har chaufføren arbejdet mere end 37 timer i den pågældende uge, skal der ske overarbejdsbetaling.

forståelse af bestemmelsen. Fortolkningsspørgsmålet må derfor afgøres på andet grundlag.

### *7.2. Ordlyden*

En arbejdsplan indeholder ikke alene de dage (og tidspunkter), som chaufførerne er på vagt, men også de dage, hvor chaufførerne har fri, jf. overenskomstens § 3, stk. 5, litra a, hvorefter arbejdsplanen fastsætter chaufførens vagter og fridage for et afgrænset tidsforløb, der kan være op til 26 uger.

Efter ordlyden af § 3, stk. 5, litra c, kan "Arbejdsplanen", "herunder arbejdsplanens længde og vagter", ændres med 7 dages varsel. Efter min mening indebærer bestemmelsen efter sin ordlyd, at arbejdsgiveren også har ret til at ændre den enkelte chaufførs fridage i arbejdsplanen.

Det bemærkes herved, at udtrykket "herunder arbejdsplanens længde og vagter" ud fra en naturlig sproglig forståelse ikke udtømmende angiver, hvilke ændringer i en arbejdsplan der kan ske med 7 dages varsel. Der er alene tale om eksemplificeringer.

### *7.3. Overenskomstforhandlingerne i 2020*

Bestemmelsen i § 3, stk. 5, litra c, kom ind i landsoverenskomsten i 2020. Bestemmelsen indebar en større fleksibilitet end efter den hidtidige turnusordning (jf. afsnit 7.4 nedenfor) for arbejdsgiveren til at ændre arbejdsplanen, og det må efter bevisførelsen lægges til grund, at bestemmelsen var en del af "vederlaget" for indførelsen af de skærpede regler for placering af pause, som blev aftalt under overenskomstforhandlingerne.

Det kan efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, ikke lægges til grund, at klager i forbindelse med overenskomstforhandlingerne gav udtryk for, at der gælder den retlige grænse, at fridagene i den tidligere arbejdsplan ikke kan ændres med 7 dages varsel, uden at dette må anses for brud på overenskom-

stens regler om ændringer i arbejdsplanen, der udløser opgørelse af arbejdstiden efter § 3, stk. 5, litra d.

#### *7.4. Den tidligere turnusordning mv.*

Forud for overenskomsten i 2020 blev der arbejdet i turnushold, og der var i overenskomsten fra 2017 (og i tidligere gældende overenskomster) fastsat regler om legal ændring af turnus med 7 dages varsel (§ 3, stk. 6, litra c).

Disse regler indebar bl.a., at vagtindholdet og længden kunne ændres som følge af køreplansskift (ny køreplan). I så fald skulle den allerede gennemførte del af turnusperioden opgøres efter de almindelige regler for opgørelse af turnus for hele turnusholdet, således at chaufførens arbejdstid var 37 timer i gennemsnit. For det antal timer, der lå ud over 37 timer for perioden, blev der ydet overarbejdsbetaling. Opgørelsen af arbejdstid skulle med andre ord ikke ske efter bestemmelsen i § 3, stk. 6, litra f, om brud på reglerne om turnus. Efter denne bestemmelse skulle arbejdstiden for den turnusperiode, hvor bruddet skete, og for den turnusperiode, der lå forud herfor, opgøres med udgangspunkt i 37 timer for hver enkelt uge frem til bruddet.<sup>6</sup>

Den ændrede turnusplan kunne betyde, at chaufførerne i turnusholdet fik ændret deres fridage, hvilket også fremgår af de afgivne forklaringer.

Efter 2017-overenskomstens § 3, stk. 5, litra g, kunne arbejdsgiveren med mindst 7 dages varsel pålægge en chauffør i fast turnus at skifte over til en anden fast turnus med den konsekvens, at chaufførens fridage herved blev ændret (svarende til det fridagsmønster, der fulgte af den anden turnus). Opgørelsen af arbejdstiden skulle i den forbindelse ikke ske efter § 3, stk. 5, litra f, om brud på reglerne om turnus.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Som jeg forstår det, skulle der således ske posefyld med udgangspunkt i 37 timer pr. uge. Og der skulle ske overarbejdsbetaling for arbejde ud over 37 timer i den enkelte uge.

<sup>7</sup>Parterne er ikke enige om, hvorvidt der skulle ske opgørelse af arbejdstiden efter dagældende § 3, stk. 6, litra c. Det er ikke nødvendigt for mig at tage stilling til dette spørgsmål.

Som det fremgår af det anførte, indebar de turnusregler, som gjaldt forud for overenskomsten fra 2020, at der kunne ske ændring af den enkelte chaufførs fridage i en fastlagt turnusplan, uden at der var tale om brud på overenskomstens regler om turnus med den virkning, at arbejdstiden indtil bruddet skulle opgøres efter bestemmelsen om brud på turnus i § 3, stk. 5, litra f.

De nye regler fra 2020, der efter deres ordlyd som nævnt også giver arbejdsgiveren ret til at ændre den enkelte chaufførs fridage i arbejdsplanen, indebærer således ikke *en helt ny retsstilling* i forhold til tidligere vedrørende ændring af fridage i en arbejdsplan (turnusplan).<sup>8</sup>

#### 7.5. Konklusion mv.

Det er sammenfattende min opfattelse, at arbejdsgiveren efter overenskomstens § 3, stk. 5, litra c, med 7 dages varsel også kan ændre fridage i en arbejdsplan, uden at det udløser opgørelse af arbejdstid efter bestemmelsen om brud i § 3, stk. 5, litra d.

Jeg tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Jeg vil gerne tilføje, at arbejdsgiverens beslutning om ændringer i arbejdsplanen, herunder fridagene, er ikke uden retlige begrænsninger. Det følger således af almindelige arbejdsretlige principper, at der skal være en driftsmæssig (saglig) begrundelse for at ændre arbejdsplanen, herunder fridagene; en sådan begrundelse kan f.eks. være, at trafikselskabet har udarbejdet en ny køreplan. Arbejdsgiveren skal endvidere om muligt tage hensyn til chaufførernes ønsker, hvilket

---

<sup>8</sup>Følges klagers synspunkt om, at ændring af fridage i en arbejdsplan udgør et brud og dermed udløser opgørelse af arbejdstid efter den nugældende overenskomsts § 3, stk. 5, litra d – posefyldt med udgangspunkt i 37 timer *pr. uge* og med overarbejdsbetaling *for den enkelte uge* – kan chaufføren, som jeg har forstået det, efter omstændighederne blive stillet bedre økonomisk end efter den tidligere turnusordning, hvor ændring af turnusplan med ændrede fridage ikke medførte opgørelse af arbejdstiden efter dagældende § 3, stk. 6, litra f, om brud på turnus, men alene opgørelse efter § 3, stk. 6, litra c. Denne bestemmelse indebar som nævnt, at den allerede gennemførte del af turnusperioden skulle gøres op, således at chaufførens arbejdstid var 37 timer *i gennemsnit for perioden*. Der er ikke grundlag for at antage, at parterne har tilsigtet denne økonomiske fordel for chaufføren. Som nævnt i afsnit 7.3 ovenfor var formålet med de nye regler om arbejdsplan derimod at give arbejdsgiveren større fleksibilitet, og reglerne var endvidere en del af "vederlaget" for indførelsen af de skærpede regler om placering af pause. Den beskrevne økonomiske fordel for chaufføren er ikke afgørende for min vurdering, men jeg har taget argumentet med i denne fodnote for fuldstændighedens skyld.

f.eks. kan ske ved at inddrage tillidsrepræsentanten, inden den ændrede arbejdsplan endeligt fastlægges.

Jeg har ikke grundlag for at fastslå, og det er da heller ikke gjort gældende af klager, at disse arbejdsretlige principper ikke blev iagttaget af Tide Bus i forbindelse med de ændringer i arbejdsplanen i 2024, som tvisten i denne sag udspringer af.

**Thi bestemmes:**

Indklagede, DIO I (AKT) for TIDE BUS DANMARK A/S, frifindes.

Parterne afholder egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

København, den 31. oktober 2025

Oliver Talevski