

**Kendelse af 28. august 2023**

**i**

**faglig voldgift FV 2022-1517**

**3F Transportgruppen**

**(advokat Evelyn Jørgensen)**

**mod**

**DIO I (AKT)**

**for**

**Tide Bus Danmark A/S**

**(advokat Kirsten Bork)**

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår i første række forståelsen af § 11, stk. 1 a og stk. 2 a, i Landsoverenskomsten for rutebilkørsel (AKT-overenskomsten) for 2020-2023 indgået mellem DI Overenskomst I (AKT) og 3F Transportgruppen. Spørgsmålet er, om bestemmelserne, der angår tjeneste på andre ruter, omfatter reservechauffører. I anden række angår sagen, hvor meget der i givet fald kan kræves i efterbetaling efter bestemmelserne.

## **2. Påstande**

Klager, 3F Transportgruppen, har nedlagt endelig påstand om, at DIO I (AKT) skal anerkende, at AKT-overenskomstens § 11, tjeneste på andre ruter, omfatter reservechauffører, der er ansat i et bestemt arbejds-/udkørselssted.

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at Tide Bus Danmark A/S til 3F Transportgruppen skal betale 21.999,21 kr. med procesrente fra de enkelte beløbs normale forfaldstid i efterbetaling for perioden 24. januar 2021 til 3. februar 2022 til forbundets medlem A, for manglende køretid og kørselsgodtgørelse ved tjeneste på andre ruter end fra Svendborg, jf. § 11.

Indklagede, DIO I (AKT) for Tide Bus Danmark A/S, har påstået frifindelse.

## **3. Sagens behandling mv.**

Sagen blev den 22. august 2023 mundtligt forhandlet hos DI på adressen H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Konsulent Jørn Hedengran og forhandlingssekretær Frank Boye, begge 3F Transportgruppen.

Udpeget af indklagede: Vicedirektør Christoffer Thomas Skov og advokat Peter Klint, begge DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C og D.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

#### **4. Landsoverenskomsten for rutebilkørsel (AKT-overenskomsten)**

Landsoverenskomsten for rutebilkørsel (AKT-overenskomsten) for 2020-2023 indgået mellem DI Overenskomst I (AKT) og 3F Transportgruppen indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

*”§ 4. Løn*

...

*Stk. 6. Reserve/deltidschauffører*

Reserve/deltidschauffører aflønnes for effektiv arbejdstid ...

...

Reservechauffører kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid. Ved den pågældende dags normale arbejdstid forstås den vagt, som reservechaufføren/afløseren skal indtræde i den pågældende dag.

Reservechauffører kan alene anvendes til afløsning af fastansatte chauffører under disses fravær samt til ikke køreplanlagt kørsel – akut kørsel (f.eks. tognedbrud) samt anden kortvarig ekstrakørsel (f.eks. julebusser, festivalbusser o.l.) selv om de ikke herved afløser bestemte fastansatte chauffører.

*Note: Tilkendegivelse om timelønnede reservechauffører i faglig voldgift af 17. oktober 2002 er fortsat gældende.*

Reservechauffører erholder et tillæg på kr. 5,00 pr. arbejdsdag.

...

### *§ 11. Tjeneste på andre ruter*

#### *Stk. 1. Betaling på andre ruter*

Selvom en chauffør overvejende anvendes til tjeneste på en bestemt rute, skal han/hun uden særligt vederlag være pligtig at forrette tjeneste på andre busruter for samme arbejdsgiver, hvis behovet skyldes ferie, sygdom eller afspadsering. Chaufføren oppebærer i så fald en betaling på 1 minut pr. kilometer efter den til enhver tid gældende grundløn timersats i overenskomsten, beregnet for det antal kilometer som afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur.

...

#### *Stk. 2. Kørselsgodtgørelse*

Endvidere betaler arbejdsgiver kørselsgodtgørelse (statens takster højeste sats) for den forøgede afstand fra bopælen til det fremmede arbejdssted, medmindre arbejdsgiveren sørger for anden transport.

*Med virkning fra førstkommende køreplansskift efter 1. oktober 2020 gælder i stedet følgende, idet den enkelte virksomhed dog kan vælge at anvende nedenstående stk. 1 a og stk. 2 a før dette tidspunkt, enten for hele virksomheden eller enkelte udkørselssteder eller vagter:*

#### *Stk. 1 a. Tjeneste på andre ruter*

Selvom en chauffør overvejende anvendes til tjeneste på en bestemt rute, skal han/hun uden særligt vederlag være pligtig til at forrette tjeneste på andre busruter for samme arbejdsgiver.

I den forbindelse betales der alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

#### *Stk. 2 a. Kørselsgodtgørelse*

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med arbejdsgiveren, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales – udover lønnen, jf. stk. 1 a – alene kilometergodtgørelse for merafstanden.”

Til Landsoverenskomsten er knyttet en formular, som organisationerne efter det oplyste har udarbejdet. Formularen er benævnt ”Ansættelsesaftale for ansættelse i henhold til Landsoverenskomst for rutekørsel...”. Formularen indeholder en rubrik benævnt ”Arbejdssted”. Her kan angives et bestemt arbejdssted eller skiftende arbejdssteder. Det anføres i formularen, at ”anvendelsen af skiftende arbejdssteder som udgangspunkt retter sig mod reservechauffører”.

I en kendelse af 7. december 2000 i en faglig voldgiftssag anførte opmanden bl.a.:

”På denne baggrund må der gives klageren medhold i påstanden om, at Landsoverenskomsten forudsætter ansættelse ved ét udkørselssted/hjemsted, hvor tjenesteaftagelse i givet fald skal finde sted, og hvorfra chaufførens arbejdstid skal regnes i situationer, hvor vedkommende – uden at være udstationeret – for samme arbejdsgiver forretter tjeneste på andre bilruter end den bestemte rute, som den pågældende overvejende betjener.”

I den tilkendegivelse af 17. oktober 2002, som er nævnt i noten til Landsoverenskomstens § 4, stk. 6, hedder det bl.a.:

”Når det drejer sig om sædvanlig kørsel i henhold til køreplan, herunder også skole- og aftenskolebuskørsel o. lign., findes Landsoverenskomsten efter sit indhold og forudsætninger at måtte forstås således, at timelønnede reservechauffører *kun* kan anvendes til sådan kørsel, hvis de *afløser* fastansatte chauffører, det være sig heltids- eller deltidsansatte chauffører, og det være sig chauffører i fast turnus eller i rammeturnus. Reservechauffører vil, således som det under sagen har været ubestridt, kunne afløse de fastansatte chauffører under disses fravær på grund af sygdom, barselsorlov, ferie, og kursus mv.

Reservechauffører kan endvidere anvendes til *andet* end sådan sædvanlig køreplankørsel – dvs. til akut kørsel f.eks. i anledning af togsammenbrud o. lign. samt til anden kortvarig ekstrakørsel, f.eks. julebusser, festivalbusser o.lign. – *selv om* de ikke herved afløser bestemte fastansatte chauffører.”

## 5. Sagen i hovedtræk

A blev fra den 1. september 2018 fastansat på fuld tid hos Tide Bus Danmark A/S. I ansættelsesaftalen, hvor det kunne angives, om der var tale om et bestemt arbejdssted eller skiftende arbejdssteder, blev arbejdsstedet angivet til L. Frandsensvej 4 i Faaborg.

Af en senere ansættelsesaftale fremgår bl.a., at A pr. 17. januar 2021 blev fastansat på deltid hos Tide Bus Danmark. I ansættelsesaftalen, hvor det kunne angives, om der var tale om et bestemt arbejdssted eller skiftende arbejdssteder, blev arbejdsstedet angivet til Grønnemosevej 32 i Svendborg.

Af en tredje ansættelsesaftale fremgår bl.a., at A pr. 24. januar 2021 blev ansat som reservechauffør hos Tide Bus Danmark. I ansættelsesaftalen, hvor det kunne angives, om der var tale om et bestemt arbejdssted eller skiftende arbejdssteder, blev arbejdsstedet angivet til Grønnemosevej 32 i Svendborg.

Af en mail af 19. oktober 2021 fra E til F – begge ansat hos Tide Bus Danmark – hedder det bl.a.:

”Jeg er blevet ringet op af A, som du har givet en vagt på søndag i Bagenkop. Han ville gerne have jeg gav ham 1 time ekstra løn før og efter hans vagt fordi det tog ham den tid at køre derned. Dette har jeg sagt nej til, da han er timelønnet og kan trække det fra i SKAT. Han blev meget sur og sagde, at hvis jeg ikke gav ham det, så måtte jeg finde en anden. Så dette sagde jeg at jeg ville gøre, hvorefter han smed røret på.”

Ved mail af 3. februar 2022 rejse 3F Sydfyn krav om efterbetaling over for Tide Bus Danmark. Det hedder i mailen bl.a.:

”Vores medlem A har henvendt sig i afdelingen for et løntjek.

Det er afdelingens overbevisning, at der er sket en fejl, da der ikke er foretaget anvendelse af AKT § 11 i forbindelse med aflønningen for udført arbejde/kørsel?

Vedhæftet er detaljeret beregninger samt samlet kravopgørelse, det bedes noteret at der er både en løn del samt en kørselsgodtgørelse.

Det samlede krav til vores medlem kr. 21.999,21 bedes foretaget som en lønkørsel direkte til vores medlem med kopi af lønseddel til undertegnede senest den 14.02.2022.”

Af beregningerne om efterbetalingskravet på 21.999,21 kr. fremgår, at kørselsgodtgørelsen i alt udgjorde 10.086,08 kr., og at løngodtgørelsen i alt udgjorde 11.913,13 kr.

Tide Bus Danmark afviste efterbetalingskravet ved mail af 9. februar 2022, hvor det hedder bl.a.:

”Da A er timelønnet reservechauffør, er han i princippet opsagt efter hver vagt, og har dermed ikke et fast arbejdssted.

Dette har vi tidligere været i dialog med 3F om, hvor der har været enighed om, at timelønnede reservechauffører ikke skal aflønnes efter AKT § 11.

Vi har for en god ordens skyld udsendt en informationsmail til alle vores timelønnede chauffører om dette, så der i fremtiden ikke kan være tvivl om, at man som timelønnet reservechauffør har skiftende arbejdssteder.”

Der er fremlagt bilag (bilag 12-14), som viser, at tre reservechauffører, der havde modtaget den nævnte informationsmail, over for Tide Bus Danmark gav udtryk for, at de var klar over, at de som reservechauffører havde skiftende arbejdssteder.

3F Sydfyn svarede ved mail af 9. februar 2022 bl.a.:

”Da der netop i ansættelseskontrakten for AKT området gives mulighed for tjeneste på flere udkørselssteder, skal denne også anvendes for at der ikke skal aflønnes efter § 11, dette er vi slet ikke uenige om. A har en ansættelseskontrakt der angiver at han er ansat på Grønnemosevej i Svendborg som reservechauffør/timelønnet – denne danner grundlag for det fremsendte krav.

Såfremt man ønsker at ansætte en reservechauffør/timelønnet til at dække flere udkørselssteder, skal man blot krydse af for flere udkørselssteder, dette er ikke gjort ved A's ansættelse hvorfor fremsendte krav fastholdes.”

Af et bilag, der er fremlagt under sagen (bilag 16), fremgår bl.a., at A i 2021 havde kørt 48 ud af 115 vagter, dvs. 41,78 % af vagterne, fra et andet udkørselssted end Grønnemosevej i Svendborg. Af bilaget fremgår endvidere, at i alt 26,85 % af alle vagterne i 2021, dvs. opgjort for alle reservechaufførerne, var kørt fra et andet udkørselssted end det foretrukne. Kun to reservechauffører (men ikke A) havde givet udtryk for, at de kun ville køre fra Svendborg.

## **6. Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han har været buschauffør i 20 år. Hans første ansættelse som buschauffør var i 1979. Han har også været faglig sekretær i 3F (SID) i 17 år. I dag lever han af sine pensioner ved siden af arbejdet som reservebuschauffør hos Tide Bus Danmark.

I 2018 blev han fastansat som buschauffør på fuld tid hos Tide Bus Danmark. Deltidsansættelsen i januar 2021 hos Tide Bus Danmark blev ikke til noget. Nogle vagter var blevet ændret i forhold til det, som de havde aftalt, og det passede ham ikke. Han blev herefter ansat som reservechauffør. Han ville have udkørsel fra Svendborg, og det blev skrevet ind i ansættelsesaftalen. De drøftede ikke, om han skulle køre fra andre steder end Svendborg. Han har efterfølgende kørt mange vagter fra andre steder end Svendborg, herunder især fra Faaborg. Virksomheden havde brug for, at han tog vagterne, og han vil gerne køre bus.

Han sagde nej til at tage vagten fra Bagenkop, jf. mailen af 19. oktober 2021. Han havde talt med sin fagforening og bad om ekstra løn, men det afslog virksomheden. Begrundelsen var, at han var timelønnet. Det var første gang, at han rejste krav om ekstra betaling. Han var før dette tidspunkt ikke klar over, at han havde krav på ekstra betaling efter overenskomstens § 11. Han havde ikke tidligere arbejdet som reservechauffør.



Som faglig sekretær i 3F (SID) har han behandlet sager vedrørende reservechauffører, men han har ikke behandlet sager om forståelsen af reglerne om tjeneste på andre ruter, jf. overenskomstens § 11.

Som reservechauffør kunne han i princippet sige nej til en tilbudt vagt, og han havde ikke noget opsigelsesvarsel. Han anvender Tide Bus Danmarks self service-system. Han kan elektronisk (via sin mobiltelefon) melde ind, når han har mulighed for at tage en vagt. Når der så kommer en vagt til ham, skal han bekræfte elektronisk, hvis han vil tage den. Hvis vagten ikke passer ham, ringer han til Tide Bus Danmark og siger, at han ikke ville tage vagten.

Han fik i februar 2022 i lighed med de andre reservechauffører en informationsmail om, at han var ansat som reservechauffør på skiftende udkørselssteder. Han sagde, at det var i orden, men at han gerne ville have en ny ansættelseskontrakt, men det har han ikke fået.

B har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i 3F, Transportgruppen. Hans ansvarsområde omfatter AKT-overenskomsten.

De ansættelsesaftaler, som er indgået mellem Tide Bus Danmark og A, er baseret på den formular, som organisationerne har udarbejdet. Der er ikke formulartvang, så ansættelsesaftalen kan godt udarbejdet på anden vis.

Ansættelse som reservechauffør kan ske med skiftende arbejdssteder, og det skal i så fald være angivet i ansættelsesaftalen. Fastansættelse kan derimod kun ske med ét arbejdssted, som så skal angives i ansættelsesaftalen.

Det er principielt rigtigt, at en reservechauffør kan sige nej til en tilbudt vagt. I praksis er det imidlertid sådan, at hvis man jævnligt siger nej til en vagt, så risikerer man ikke at få tilbudt vagter fremover. Dette gjorde sig navnlig gældende tidligere, hvor der var mange personer,

der stod til rådighed som reservechauffører. I dag er det vanskeligt at skaffe reservechauffører.

En reservechauffør er ansat i virksomheden. Den pågældende har underskrevet en ansættelsesaftale. Han eller hun får udleveret uniform og modtager byttepenge, hvor der skal afregnes en gang om måneden. Han eller hun er en del af korpset og har stemmeret til valg af tillidsrepræsentant. Man kan kort sige, at en reservechauffør har tilknytning til virksomheden, men på løsere vilkår.

Der er ikke noget opsigelsesvarsel vedrørende reservechauffører i overenskomsten, og der er heller ikke regler om, med hvilket varsel en reservechauffør kan få tilbudt en vagt, hvilket hænger sammen med, at den pågældende kan sige nej til en vagt. Hvis der ikke er planlagt vagter, modtager en reservechauffør ikke løn under sygdom.

Formålet med overenskomstens § 11 er at sikre driften. Hvis man er fastansat, er man forpligtet til at tage en vagt uden for arbejdsstedet.

C har forklaret bl.a., at hun i december 2016 blev ansat i Tide Bus Danmark. Hun er HR-lønansvarlig, og alle ansættelsesretlige spørgsmål hører under hendes ansvarsområde. Hun har ca. 20 års erfaring.

Tide Bus Danmark virker inden for en speciel branche, hvor der indgås kontrakter af 10-12 års varighed på baggrund af udbud. Prisen ligger fast under kontraktperioden, så prisen kan man ikke skrue på. Man kan skrue på nogle poster på udgiftssiden, herunder omfanget af sygefravær. Lønnen kan der ikke skrues på, fordi den er overenskomstbestemt. Overenskomstens § 11 spiller en rolle for udgifternes størrelse. Tide Bus Danmark har ikke kalkuleret med udgifter efter § 11 til reservechauffører.

På Fyn udfører Tide Bus Danmark regionskørsel og har 13 udkørselssteder. På Fyn har virksomheden 278 fastansatte buschauffører og 78 reservechauffører, der oplæres efter behov. Det kræver oplæring at køre på en bestemt rute.

Tide Bus Danmark har et self service-system. Reservechaufførerne melder elektronisk ind, hvornår de er tilgængelige for vagter. Driftsplanlæggeren hos virksomheden trækker en liste over, hvilke reservechauffører, der er oplært til at køre på en bestemt rute, og hvilke af disse reservechauffører der er tilgængelige. Herefter tildeles vagten. Reservechaufføren skal elektronisk bekræfte, at den pågældende vil tage vagten. En reservechauffør kan sige nej til at tage en vagt. Dette udelukker i praksis ikke, at reservechaufføren kan få tilbudt en vagt på et senere tidspunkt.

D har forklaret bl.a., at hun er jurist og advokat i DI, hvor hun har været ansat i 10 år. Hendes ansvarsområde omfatter persontransport.

Inden for ATK-overenskomsten kan man blive fastansat som chauffør på fuld tid eller deltid, eller man kan blive ansat som reservechauffør. Reservechauffører er en slags løsarbejdere, der ikke har krav på et bestemt timetal. Det er reguleret i overenskomsten, hvad en reservechauffør kan bruges til.

Formålet med overenskomstens § 11 er at sikre driften, idet bestemmelsen gør det muligt at pålægge fastansatte chauffører at udføre arbejde fra et andet udkørselssted. Bestemmelsen omfatter ikke reservechauffører. De ved ikke, hvornår de skal ud at køre, og de kan ikke pålægges at møde frem. De kan altid vælge at sige nej.

## **7. Parternes anbringender i hovedtræk**

Klager har til støtte for anerkendelsespåstanden anført navnlig, at reservechauffører kan ansættes til skiftende arbejdssteder med den

virkning, at de ikke kan kræve kompensation efter § 11, stk. 1 a og stk. 2 a, i overenskomsten, hvis de udfører arbejde fra disse nærmere angivne arbejdssteder. Hvis der imidlertid er aftalt et fast arbejdssted, finder overenskomstens § 11, stk. 1 a og stk. 2 a, anvendelse.

Der er hverken efter en ordlyds- eller en formålsfortolkning grundlag for at undtage reservechauffører med et aftalt fast arbejdssted fra overenskomstens § 11, stk. 1 a og stk. 2 a. Der er ikke i selve teksten gjort undtagelse for reservechauffører, og bestemmelserne kompenserer for mertransport i forhold til et fast aftalt arbejdssted. Dette kompensationsbehov gør sig i lige så høj grad gældende for en reservechauffør med et fast aftalt arbejdssted som for en fast ansat chauffør.

En reservechauffør kan i princippet afslå en tilbudt vagt, men når chaufføren vælger at påtage sig vagten, så skal chaufføren aflønnes efter overenskomsten, herunder have kompensation i henhold til § 11, stk. 1 a og stk. 2 a. I praksis kan en chauffør i øvrigt ikke sige nej til en vagt, fordi den pågældende risikerer at blive forbigået, når der fremover skal tildeles vagter.

Klager har til støtte for efterbetalingspåstanden anført navnlig, at A blev ansat som reservechauffør med et fast arbejdssted i Svendborg. Han har efter det foran anførte krav på kompensation i henhold til overenskomstens § 11, stk. 1 a og stk. 2 a, når der anvendes et andet udkørselssted end det, som er angivet i ansættelsesaftalen. Hans krav på efterbetaling er ikke fortabt på grund af passivitet eller lignende. Det var først i oktober 2021, at han blev klar over, at han havde et krav på efterbetaling, og et sådant krav blev rejst allerede i februar 2022. Indklagede har gjort indsigelse mod kravets opgørelse, men har ikke specificeret sin indsigelse, hvorfor opgørelsen kan lægges til grund. Mailen fra 19. oktober 2021 ændrer ikke herved, idet mailen ikke er udtryk for, at A's ansættelsesvilkår dengang blev ændret til skiftende arbejdssteder.

Indklagede har i forhold til klagers anerkendelsespåstand anført navnlig, at reservechauffører ikke er omfattet af overenskomstens § 11.

Det følger forudsætningsvis af ordlyden af § 11, stk. 1 a, at reglerne om tjeneste på andre ruter ikke finder anvendelse på reservechauffører. Således omfatter bestemmelsen chauffører, der overvejende anvendes til tjeneste på *en bestemt rute*. Reservechauffører anvendes ikke overvejende til tjeneste på bestemte ruter. Tværtimod udelukker definitionen af den kørsel, som reservechauffører må udføre, jf. overenskomstens § 4, stk. 6, at reservechauffører kan anvendes til overvejende tjeneste på bestemte ruter. Hertil kommer, at det fremgår af § 11, stk. 1 a, at chaufføren er *forpligtet* til at gøre tjeneste på en anden rute, dvs. at chaufføren ikke kan sige nej til at møde, og hvis chaufføren nægter, kan det få ansættelsesretlige konsekvenser. Reservechauffører kan derimod altid sige nej til en tjeneste, som arbejdsgiver tilbyder dem, fordi de som udgangspunkt er ansat fra dag til dag, således at ansættelsesforholdet anses for ophørt, når de går hjem fra arbejde. Det bestrides som udokumenteret, at en reservechauffør, der siger nej til en vagt på andre udkørselssteder end det foretrukne udkørselssted, forbigås ved senere vagter.

Formålet med overenskomstens § 11, stk. 1 a, er dels at give arbejdsgiver den fleksibilitet, at fastansatte chauffører ikke kan sige nej til at gøre tjeneste på andre ruter, dels at fastsætte regler for betaling i det omfang, chaufføren måtte få længere til arbejde end normalt. Opfyldelsen af dette formål er uden betydning for reservechauffører, der altid kan sige nej til en tjeneste, ligesom det ligger i begrebet reservechauffør, at de skal gøre tjeneste på det sted, hvor der er behov for konkret afløsning af faste rutebilschauffører.

Indklagede har i forhold til klagers efterbetalingspåstand anført navnlig, at A vidste eller burde vide, at han som reservechauffør havde flere ansættelsessteder. Han havde mange gange i 2021 kørt fra andre

arbejdssteder end Svendborg og rejste først krav om kompensation i februar 2022.

Klagers opgørelse af efterbetalingskravet bestrides. A kan ikke gøre krav på efterbetaling af løn og kørselsgodtgørelse efter den 19. oktober 2021, hvor E gjorde ham opmærksom på, at han ikke havde ret til det.

## **8. Opmandens begrundelse og resultat**

### *8.1. Klagers anerkendelsespåstand*

Hovedspørgsmålet i sagen er, om § 11, stk. 1 a og stk. 2 a, i Landsoverenskomsten for rutebilkørsel for 2020-2023 indgået mellem DI Overenskomst I (AKT) og 3F Transportgruppen finder anvendelse på reservechauffører, således som klager har anført i sin anerkendelsespåstand.

Det er klagers opfattelse, at § 11, stk. 1 a og stk. 2 a finder anvendelse på reservechauffører, der er ansat i et bestemt arbejds- eller udkørselssted. Indklagede har bestridt dette og gjort gældende, at bestemmelserne overhovedet ikke finder anvendelse på reservechauffører.

#### *8.1.1. Overenskomstens § 11, stk. 1 a og stk. 2 a*

Overenskomstens § 11, stk. 1 a, angår tjeneste ”på andre ruter” og fastslår, at selv om en chauffør ”overvejende anvendes til tjeneste på en bestemt rute”, skal han eller hun uden særligt vederlag være pligtig til at forrette tjeneste ”på andre busruter for samme arbejdsgiver”. Samtidig fastslår bestemmelsen, at der skal betales for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

Pligten til at udløse betaling efter bestemmelsen afhænger ikke af, om chaufføren pålægges at gøre tjeneste på en anden busrute, men af, om tjenesten på den anden busrute indebærer, at chaufføren skal bruge mere tid til transport end den tid, han eller hun bruger til transport fra sin bopæl til sit normale udkørselssted (dvs. det sted, hvorfra chaufførens tjeneste overvejende udføres) og retur. Og det er denne ekstra tid til befordring (mertiden), som skal kompenseres efter bestemmelsen.

Efter overenskomstens § 11, stk. 2 a, betales – hvis eget køretøj benyttes efter aftale med arbejdsgiveren – kilometergodtgørelse i henhold til statens takser for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales ud over lønnen efter § 11, stk. 1 a, alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

Overenskomstens § 11, stk. 2 a, må ses i sammenhæng med § 11, stk. 1 a. Det betyder, at der kun er krav på kørselsgodtgørelse for merafstanden efter § 11, stk. 2 a, i de tilfælde, hvor en chauffør som nævnt i § 11, stk. 1 a, overvejende anvendes til tjeneste på et bestemt udkørselssted, og hvor chaufføren pålægges at gøre tjeneste på et andet udkørselssted end sit normale udkørselssted.

### *8.1.2. Fastansatte chauffører*

Landsoverenskomsten forudsætter, at chauffører *fastansættes* ved ét udkørselssted/arbejdssted, jf. herved kendelse af 7. december 2000 i faglig voldgift (citeret under afsnit 4).

§ 11, stk. 1 a og stk. 2 a har ubestridt til formål at regulere de fastansatte chaufførers forhold. Bestemmelserne giver som nævnt hjemmel til, at arbejdsgiveren kan pålægge de fastansatte chauffører at gøre tjeneste

ved et andet udkørselssted, men i så fald har chaufførerne krav på løn-kompensation for mertiden efter § 11, stk. 1 a, og kørselsgodtgørelse for merafstanden efter § 11, stk. 2 a.

### *8.1.3. Reservechauffører*

Spørgsmålet om, hvorvidt § 11, stk. 1 a og stk. 2 a, gælder for reservechauffører, er ikke udtrykkeligt reguleret i bestemmelserne.

Reservechauffører aflønnes for effektiv arbejdstid, og de kan benyttes til afløsning af fastansatte chauffører under disses fravær samt til ikke køreplanlagt kørsel (akutkørsel eller anden kortvarig ekstrakørsel), jf. overenskomstens § 4, stk. 6, og tilkendegivelse af 17. oktober 2002 i faglig voldgift (citeret under afsnit 4).

I modsætning til fastansatte chauffører forudsætter overenskomsten ikke, at reservechauffører har ét udkørselssted. Karakteren af de opgaver, som reservechauffører kan sættes til at udføre, jf. § 4, stk. 6, tilsiger tværtimod, at reservechaufførerne har skiftende arbejdssteder/udkørselssteder. I tråd hermed indeholder den formular til ansættelsesaftale, som organisationerne har udarbejdet, mulighed for at angive skiftende arbejdssteder, og det er i formularen anført, at skiftende arbejdssteder som udgangspunkt retter sig mod reservechauffører.

Reservechauffører er i modsætning til fastansatte chauffører ikke forpligtet til at påtage sig en vagt, og arbejdsgiverne kan derfor ikke pålægge reservechauffører at påtage sig vagter. Den mulighed for at pålægge en fastansat chauffør en vagt uden for det normale udkørselssted, som § 11, stk. 1 a, hjemler, er således uden betydning for reservechauffører, der uden ansættelsesretlige konsekvenser kan sige nej til en tilbudt vagt.



Efter det anførte finder jeg sammenfattende, at overenskomstens § 11, stk. 1 a og stk. 2 a, som udgangspunkt ikke finder anvendelse på reservechauffører.

Spørgsmålet er så, om dette udgangspunkt – som klager har gjort gældende – skal fraviges i de tilfælde, hvor det i en ansættelsesaftale med en reservechauffør er angivet, at chaufføren har et bestemt udkørselssted/arbejdssted. Jeg har ikke grundlag for at fravige udgangspunktet. Jeg lægger vægt på, at angivelsen ikke bevirker, at reservechaufførerne har adgang til at udføre andre opgaver end dem, der fremgår af overenskomstens § 4, stk. 6, og at reservechaufførerne heller ikke i disse tilfælde er forpligtet til at påtage sig vagter.

Jeg er herefter enig med indklagede i, at overenskomstens § 11, stk. 1 og stk. 2 a, overhovedet ikke finder anvendelse på reservechauffører.

### *8.2. Klagers efterbetalingspåstand*

I A's ansættelsesaftale er det anført, at han pr. 24. januar 2021 er ansat som reservechauffør, og det er angivet, at arbejdsstedet er Grønnemosevej 32 i Svendborg.

Efter det, som er anført i afsnit 8.1 foran, har A uanset angivelsen af arbejdssted i ansættelsesaftalen ikke efter overenskomstens § 11, stk. 1 a og stk. 2 a krav på kompensation for at have udført arbejde uden for det angivne arbejdssted.

Efter bevisførelsen har jeg endvidere ikke grundlag for at fastslå, at A som følge af angivelsen af arbejdsstedet i ansættelsesaftalen har fået et retligt bindende tilsagn om at blive kompenseret i henhold til overenskomstens § 11, stk. 1 a og stk. 2 a, selv om disse bestemmelser som nævnt ikke finder anvendelse på reservechauffører. Angivelsen af arbejdssted i ansættelsesaftalen må efter min mening forstås således, at det angivne udkørselssted/arbejdssted er det sted, hvorfra A

normalt foretrækker at tage vagter, uden at det udløser kompensation for mertid og merafstand, hvis han – som han har gjort mange gange – accepterer at tage vagter fra et andet udkørselssted/arbejdssted.

Jeg er herefter enig med indklagede i, at A ikke har krav på efterbetaling.

### *8.3. Samlet konklusion*

Efter det, som jeg har anført i afsnit 8.1 og 8.2, frifindes DIO I (AKT) for klagers anerkendelsespåstand, og Tide Bus Danmark A/S frifindes for klagers efterbetalingspåstand.

### **Thi bestemmes:**

DIO I (AKT) og Tide Bus Danmark A/S frifindes.

Hver af parterne skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 28. august 2023

Oliver Talevski