

Kendelse af 10. november 2025 i faglig voldgift FV2025-1433
(tidligere FV2025-529)

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
(advokat Ulrik Mayland)

mod

Dansk Industri
Overenskomst III
for
CRH Concrete A/S
(advokat Lars Bruhn)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår en medarbejders kørsel i egen bil til deltagelse i et AMU-kursus på en uddannelsesinstitution. Hovedspørgsmålet er, om medarbejderen har krav på, at virksomheden for køretiden betaler løn som for arbejde og for brugen af egen bil betaler kørselsgodtgørelse efter statens høje sats.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 3. november 2025 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærerne Ib Nielsen og Tom Brandt, begge Fagligt Fælles Forbund (3F), underdirektør Ulla Løvschal Wernblad og advokat Jakob Mose Poulsen, begge Dansk Industri (DI).

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- A, produktionsmedarbejder, CRH Concrete A/S (CRH),
- B, tillidsrepræsentant, CRH,
- C, Stilling 1, CRH,

- D, payroll manager, CRH.

Da der efter de partsudpegede medlemmers votering ikke blandt disse var flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

3. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, CRH Concrete A/S, til Fagligt Fælles Forbund skal betale 10.630,16 kr. med tillæg af procesrente fra den 18. september 2024, subsidiært fra den 7. januar 2025 og mere subsidiært fra den 6. oktober 2025.

Indklagede har nedlagt påstand principalt om frifindelse, subsidiært om betaling af 4.762,19 kr.

4. Lovgivning om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i voksen- og efteruddannelse

Der har i en længere årrække eksisteret lovgivning med det formål at skabe grundlag for, at fortrinsvis kortuddannede voksne, herunder ufaglærte, der er i beskæftigelse, kan deltage i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse til og med erhvervsuddannelsesniveau ”med godtgørelse for tab af indtægt og med tilskud til befordring samt kost og logi”, jf. lov om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i voksen- og efteruddannelse (lovbkg. nr. 117 af 5. februar 2025) § 1.

Der kan opnås VEU-godtgørelse for det tab af indtægt, som kursusdeltagelse medfører, § 6, stk. 1. Godtgørelsen svarer til dagpengesatsens højeste beløb, ydes pr. undervisningstime med tab af arbejdsindtægt og højst for det antal timer, som inden for det pågældende område svarer til fuldtidsarbejde, § 6, stk. 2. Godtgørelsen udbetales til arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren udbetaler ”sædvanlig løn” til uddannelsesdeltageren under uddannelsen, § 7, stk. 1. Ifølge en fremlagt udskrift fra 3F’s hjemmeside var VEU-godtgørelsen i 2024 pr. time 127,03 kr., 4.700 kr. pr. uge.

Der kan ydes tilskud til befordring, dog ikke hvis uddannelsen foregår på den virksomhed, hvor deltageren er ansat, jf. § 8, stk. 1 og 2. Der er fastsat nærmere regler i bkg. nr. 1807 af 28. december 2023 om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. Når uddannelsesdeltageren ikke er indkvarteret på uddannelsesstedet, har

deltageren ret til tilskud til daglig befordring mellem bopæl og undervisningssted for de kilometer, der ligger ud over de første 24 km, dog højst for 576 km pr. dag, jf. bekendtgørelsens § 9, stk. 2. Tilskuddet fastsættes således, at det følger kilometersatsen for fradrag for befordring mellem hjem og arbejdsplads over 120 km pr. arbejdsdag, som fastsættes for hvert indkomstår af Skatterådet efter ligningslovens § 9 C, bekendtgørelsens § 9, stk. 5. I 2024 var tilskuddet 1,12 kr. pr. kilometer.

Siden 2018 administrerer Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) beregning og udbetaling af løntabsgodtgørelse og tilskud til befordring, jf. lovens § 14. Virksomhederne står for ansøgninger og modtagelse af udbetalinger. Tidligere søgte medarbejderne selv om tilskud til befordring.

Kurserne udbydes og gennemføres på erhvervsskoler, AMU-centre og andre godkendte uddannelsessteder. Der er i henhold til regler i lovgivningen om arbejdsmarkedsuddannelser nedsat et efteruddannelsesudvalg sammensat af repræsentanter for arbejdsgivere og arbejdstagere inden for bygge- og anlægsvirksomhed med tilknyttet industri, herunder repræsentanter for DI og 3F. Udvalget har til opgave at udarbejde analyser og forslag til arbejdsmarkedsrelevant kompetenceudvikling for voksne.

5. Overenskomstgrundlaget

Virksomheden, CRH Concrete A/S, er som medlem af DI Overenskomst III omfattet af Industriooverenskomsten og underlagt dennes bestemmelser, herunder de fælles bestemmelser i afsnit 1 og bestemmelserne gældende for industrielle virksomheder i afsnit 2, og således bl.a.:

”§8 Den ugentlige arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer.

...

§ 81 Efteruddannelse

1. DIO III og Fagligt Fælles Forbund anbefaler, at der i de enkelte virksomheder planlægges et uddannelsesforløb for medarbejdere efter virksomhedens og medarbejderens behov og giver tilsagn om at medvirke til planlægning heraf, såfremt parterne er enige om at anmode organisationerne om assistance.
2. Deltagelse i efter- og videreuddannelse under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.

3. Hvis de lokale parter er enige om, at det vil være formålstjenligt og relevant for en medarbejder at deltage i efter- eller videreuddannelse, betaler virksomheden fuld løn til medarbejderen i op til 2 uger.”

6. Lokalaftale

I lokal lønaftale af 30. august 2024 gældende for Linå, Purhusvej 20, Linå, 8600 Silkeborg, hedder det bl.a., at ”Arbejdstiden er nomineret til en effektiv 37 timers arbejdsuge”. Aftalen er for medarbejderne underskrevet af B, tillidsrepræsentant.

Ifølge pkt. 4 om ”Løn” er lønnen sammensat af: Grundløn, Produktivitetsbonus og Mødetillæg. En medarbejder, som i en lønperiode ikke har haft heldagsfravær, får et mødetillæg på 10,00 kr. pr. præsteret arbejdstime i den pågældende lønperiode.

I pkt. 5 om ”Anden aflønning” er der et pkt. 5.1 om SU og SI møder og derefter et pkt. 5.3 om ”Betonmageruddannelse” med teksten ”I henhold til særskilt direktiv”. Der er ikke noget pkt. 5.2.

Det er oplyst, at lokalaftalen tidligere indeholdt følgende bestemmelse:

5.2 Kursus

Under deltagelse i kurser oppebæres en fast løn på 139,50 kr. pr. time. Der oppebæres ikke mødetillæg. Ved deltagelse i obligatoriske kurser eller andre kurser, hvor alene virksomheden har en interesse, oppebæres fuld løn (timelønstimer + mødetillæg).

7. Medarbejderhåndbog

I CRH’s personalehåndbog, 8. udgave 1. marts 2022, hedder det bl.a.:

”4.10. Kørsel og rejser

...

4.10.3. Kørselsgodtgørelse

Tjenestekørsel i egen bil kan kun finde sted efter aftale med din leder. ...

Kørselsgodtgørelse beregnes efter statens takster – og altid jf. www.krak.dk.

Kørsel mellem din bopæl og dit faste arbejdssted, som anført i gældende ansættelseskontrakt, betragtes ikke som tjenstlig kørsel.

...

5. Medarbejderudvikling

...

5.2.5. Godkendelseskompetence

Forud for iværksættelsen af en kompetenceudviklingsaktivitet skal denne godkendes efter nedenstående retningslinjer:

Nærmeste chef ...

HR-Chefen ...

Adm. direktør ...

5.2.6. Rammer for gennemførelse af kurser og uddannelser

For medarbejdere, der jf. pkt. 5.2.5. har fået godkendt en kompetenceudviklingsaktivitet, gælder nedenstående rammer for deltagelse:

5.2.6.1. Interne kurser og uddannelser

CRH betaler alle omkostninger i forbindelse med interne kurser og uddannelser, herunder befordring og forplejning.

Funktionærer aflønnes på normal vis medmindre andet er aftalt og der kan ikke oppebæres overarbejdsbetaling.

Timelønnede medarbejdere aflønnes jf. gældende lokalaftale.

5.2.6.2. Eksterne kurser/uddannelse der gennemføres i arbejdstiden

CRH betaler kursusgebyr samt evt. omkostninger til materialer, forplejning, befordring og overnatning.

Funktionærer aflønnes på normal vis medmindre andet er aftalt og der kan ikke oppebæres overarbejdsbetaling.

Timelønnede medarbejdere aflønnes jf. gældende lokalaftale.

5.2.6.3. Eksterne kurser og uddannelse der gennemføres i fritiden

...

5.2.6.4. Kurser med løntabsgodtgørelse

Såfremt medarbejderen er berettiget til Voksen- og Efteruddannelsesgodtgørelse (VEU) eller Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU), vil godtgørelsen tilfalde CRH. Evt. befordringsgodtgørelse på baggrund af VEU/SVU-ansøgningen tilfalder medarbejderen.

..."

8. Virksomheden

CRH Concrete A/S fremstiller betonelementer mv. på 9 forskellige lokationer i Danmark. En af fabrikkerne ligger i Linå ved Silkeborg. Virksomheden er ordreproducerende og beskæftiger omkring 1.100 medarbejdere. Leveringstiden er normalt 2½-3 måneder.

9. Sagsforløbet

Sagen angår produktionsmedarbejder A, som har været ansat i CRH siden den 29. februar 2016 med fast arbejdssted på fabrikken i Linå beliggende Purhusvej 20, 8600 Silkeborg og en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Der er i ansættelseskontrakten en henvisning til Personalehåndbogen. A har forklaret, at han bor på Adresse 1, og at det tager ham lige knap 20 minutter at køre på arbejde.

I forsommeren 2024 førte faldende ordretilgang til, at der ikke var arbejde i Linå til alle ansatte. Det blev derfor meldt ud, at det ville blive nødvendigt med hjemsendelse af et antal medarbejdere. Nogle fik permanent eller midlertidig beskæftigelse på CRH's fabrik i Tilst. Nogle sagde op. Tre kom på truckkursus. En gik på pension. To kom på krankursus; A var den ene.

Kranføreruddannelse til dækning af virksomhedens kranarbejde omfatter efter det oplyste to moduler, begge af en varighed på 2 uger. Det første modul uddanner til betjening af mobile kraner med en løfteevne op til 30 tonsmeter, det andet til betjening af mobile kraner med en løfteevne over 30 tonsmeter.

A og en anden medarbejder gennemførte modul 1 på et uddannelsessted i Horsens med start den 13. maj 2024 og blev derfor først hjemsendt den 28. maj 2024. A fik for de to kursusuger udbetalt sædvanlig løn for 37 timer/uge og VEU-kørselsgodtgørelse.

CRH tilmeldte A til modul 2 på et uddannelsessted i Randers (Tradium, Blommevej 40, 8930 Randers) i perioden 12.-23. august 2024. A ønskede imidlertid kun at deltage, hvis han fik løn for køretiden og kørselsgodtgørelse efter statens høje takst på 3,79 kr. pr. km. På den baggrund skrev produktionsleder E den 9. august 2024 følgende i et brev til A:

”Kursusdeltagelse

Du gøres herved opmærksom på, at du er forpligtet til at deltage på det allerede tilmeldte krankursus 12. august 2024 til og med den 23. august 2024.

Ved gensidig aftale før sommeren blev du tilmeldt dette krankursus, begrundet i et driftsmæssigt behov for at øge kompetenceniveauet på fabrikken.

For god ordens skyld gør jeg opmærksom på, at du har mødepligt til dette krankursus.

Manglende fremmøde til dette krankursus vil blive betragtet som ulovlig udeblivelse, hvilket kan få ansættelsesretlige konsekvenser.

Under krankursets deltagelse ydes alm. løn svarende til 37 timer pr. fuld arbejdsuge, befordring honoreres efter de til hver en tid gældende regler for VEU-befordringsgodtgørelse.

Vel mødt.”

A tilbageleverede en kopi af brevet med sin underskrift og teksten ”ikke enig, men sedlen er modtaget”. Yderligere er der en påskrift underskrevet af tillidsrepræsentant B ”Jeg som TR er ikke enig i at man bliver pålagt at køre i egen bil.”

Tillidsrepræsentant B udarbejdede ligeledes den 9. august 2024 følgende:

”Linå 9/8-2024

Uenighedsreferat i forbindelse med krankursus til A

Da A allerede i maj måned meddelte firmaet, at han ikke ønskede at tage på dette kursus, da han ikke kunne få hverken økonomien eller tiden til at hænge sammen, med den aflønning som firmaet gav ham.

Vi er selvfølgelig uenige om, at firmaet pålægger A at skulle lægge 25 ulønnede køretimer samt et kørselstab til rådighed for et kursus, som han ikke ønsker. Jeg vil som tillidsmand på det kraftigste opfordre firmaet om at dække alle udgifter, da dette kursus er i firmaets interesse, og kun firmaets interesse, at A får dette kursus.”

Den maskinskrevne tekst er forsynet med Bs underskrift og teksten ”Modtaget 9/8-24” underskrevet af E.

På grund af sygdom blandt undervisere blev kurset udskudt til 23. september-4. oktober 2024. A deltog i kurset i denne periode. Det er oplyst, at ifølge Kraks ruteplan er afstanden mellem hans bopæl og erhvervsskolen i Randers 81,05 km og køretiden 1 time og 1 minut hver vej. Han har for perioden modtaget sin sædvanlige løn (grundløn henholdsvis 183,27 kr. og 199,39 kr. pr. time, mødetillæg 10,00 kr. pr. time). Han har desuden fået udbetalt VEU kørselsgodtgørelse (Antal 1233,39, Sats 1,12) 1.381,40 kr. CRH har den 22. oktober 2024 fra AUB modtaget VEU-godtgørelse og tilskud til befordring for As deltagelse i kurset, 9.400,21 kr. i VEU-godtgørelse og 1.381,40 kr. i tilskud til befordring.

Klager er af den opfattelse, at A har krav på betaling af løn for køretiden, i alt 20 timer, og har ud fra timeløn med tillæg af feriepenge, særlig lønopsparing og arbejdsgivers pensionsbidrag opgjort kravet til 5.867,97 kr. Indklagede har anført, at der er mindre fejl i opgørelsen, men har ikke haft indsigelse mod, at det samlede beløb lægges til grund ved sagens afgørelse. Klager er endvidere af den opfattelse, at A har krav på kørselsgodtgørelse for 20 kørsler på 81,05 km med 3,79 kr. pr. km, 6.143,59 kr., med fradrag af de modtagne 1.381,40 kr., altså krav på 4.762,19 kr. Det samlede krav beløber sig til påstandsbetøbet 10.630,16 kr. i klageskrift af 6. oktober 2025.

Der er afholdt mæglingsmøde den 18. november 2024 med oplysning om opgørelsen af kravet på kørselsgodtgørelse, men ikke om beregningen af løn for køretiden. Der er afholdt organisationsmøde den 7. januar 2025 med oplysning om størrelsen af det samlede krav.

10. Forklaringer

10.1. A har forklaret bl.a., at han ikke har lastbilkørekort, hvorfor certifikat til mobilkran ikke er attraktivt for ham. Han kan godt køre lastbil med kran hos CRH i Linå, hvor lastbilen betragtes som en traktor, men han vil ikke i andre virksomheder, hvor der skal køres rundt til kranarbejde, have glæde af det krancertifikat, han har fået. Det var den daværende produktionsleder, som spurgte, om han var interesseret i at komme på krankursus. Det svarede han ja til, alternativet var jo hjemsendelse. Han vidste, at kursets første modul skulle afholdes i Horsens. Han regnede med, at han ville få for køretid og den høje kørselssats, for det fik han, da han var på første hjælps-kursus på virksomhedens fabrik i Brørup i 2023; af hans lønseddel for 20. marts-2. april 2023 fremgår, at han har fået kørselsgodtgørelse for 596 km med 3,73 kr. pr. km og løn med overtidstillæg – det var for køretiden. Under kurset i Horsens kørte han hver dag frem og tilbage i egen bil. Da han fik lønsedlen for kursusperioden i maj 2024 kunne han

se, at han ikke havde fået for køretiden og kørsel som forventet. Han reagerede ved at tage ned på fabrikken og tale med produktionsleder E. Han sagde til ham, at han ikke var interesseret i at deltage i modul 2 på de vilkår. Der var ingen gensidig aftale, han har aldrig aftalt med E, at han skulle deltage. Han blev imidlertid beordret til at deltage i kurset. Han fik inden sommerferien at vide, at han skulle af sted efter sommerferien – det blev på grund af lærersygdom udskudt til september. Han kørte hver dag frem og tilbage i egen bil.

10.2. B har forklaret bl.a., at han har været tillidsrepræsentant i virksomheden i 15 år. Han har forhandlet den lokale lønaftale af 30. august 2024. Efter hans opfattelse er der ikke i aftalen bestemmelser om situationen i den foreliggende sag. Det tidligere pkt. 5.2 er gået ud, han mente, at det var overenskomststridigt, og at det derfor skulle ud. Personalehåndbogen er lavet af ledelsen, det er ikke noget, han har været inde over. Da de stod over for hjemsendelse, talte han med produktionsleder E om at få nogle på kursus. Han kunne godt se det fornuftige i, at de to, A og F, kom på krankursus, og der var ikke nogen modvilje fra de to. Da de havde været på modulet i Horsens, blev han kontaktet af A og F. A kom med sin lønseddel. Han gik til ledelsen, han var ikke enig i virksomhedens opfattelse. Når der ikke er betalt løn for køretiden, er der ikke betalt fuld løn. Det er ham, som har lavet uenighedsreferatet af 9. august 2024. Han foreslog, at firmaet stillede en bil til rådighed, men det var angiveligt ikke en mulighed. Det er måske rigtig nok, at man regner med at skulle på krankursus modul 2, når man kommer på krankursus modul 1. Han har ikke fået noget at vide om, at der i 2023 ved en fejl blev betalt kørselsgodtgørelse med den høje sats for en medarbejders kørsel til et AMU-kursus.

10.3. C har forklaret bl.a., at virksomheden jævnligt har medarbejdere på AMU-kurser efter aftale. På de kurser får medarbejderne deres sædvanlige løn for 37 timer plus VEU-kørselsgodtgørelse. A var på en række AMU-kurser i 2018-2019 i Aalborg, hvor han blev vederlagt på den måde. Og det gælder alle deres medarbejdere. Det er rigtig nok, som det fremgår af den lønseddel klager har fremlagt som bilag O, at der i 2022 var en medarbejder, G, som fik 3,70 kr. i kørselsgodtgørelse. Det drejer sig om en medarbejder, der var på krankursus modul 1, og det var en fejl, som blev begået af en nyansat produktionsleder, og som først efterfølgende blev opdaget i personaleafdelingen, hvorfor de ikke gjorde mere ved det end at melde ud, at det var en fejl; han mener, at E gav besked til medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Der er forskel på AMU-kurser og deres egne, interne kurser. Ved deres egne, interne kurser, som medarbejderne sendes på i virksomhedens interesse, bliver der betalt,

sådan som A blev betalt for deltagelse i deres første hjælps-kursus i Brørup, en af deres andre lokationer.

I foråret 2023 tørrede deres ordrebeholdning ud, og de måtte forudse, at de ville stå uden noget at beskæftige alle medarbejdere med og ville være nødt til at skride til hjemsendelse. Han drøftede situationen med tillidsrepræsentant B, der foreslog kurser i stedet for hjemsendelse. De var enige om, at det var relevant med krankursus. Krankurset består af to moduler, og de, som kommer på krankursus, skal gennemføre begge moduler. Det var fra starten af aftalt med A, at han skulle på både modul 1 og modul 2. Det var E, som havde aftalt det med A, og det er den aftale, der henvises til i brevet af 9. august 2024 om kursusdeltagelse. Sådan et brev er ikke noget normalt overhovedet, men skyldes den situation, der var opstået, fordi A havde meddelt, at han ikke var interesseret i med betaling som i maj ved deltagelse på modul 1 at deltage i modul 2. Virksomheden kunne ikke acceptere, at de på grund af utilfredshed med betalingen ville forlade det aftalte kursusforløb. Relevansen af et krankursus for A har på intet tidspunkt i forløbet været bestridt, der har kun været spørgsmål om betaling. På CRH kører A med kran hver anden dag. Det sker på et såkaldt terminalområde, som er godkendt af politiet. Sådanne terminalområder, hvor der kan køres uden lastbilkørekort, findes tilsvarende på havneområder og større byggepladser mv., så også uden for CRH vil A kunne udføre kranarbejde.

10.4. D har forklaret bl.a., at de i CRH sonderer mellem AMU-kurser og andre kurser, sådan som det fremgår af Personalehåndbogen pkt. 5.2.6.2. og 5.2.6.4. Det har altid været noget særligt med AMU-kurser. Indtil 2018 var det 3F, som stod for befordringstilskud. Fra 2019 står AUB for det hele; CRH tilmelder en medarbejder til et AMU-kursus, og så går det hele automatisk gennem AUB. A har tidligere været på AMU-kurser og har fået sin fulde løn for timerne på kurset og VEU-kørselsgodtgørelse. Første hjælps-kurset er netop ikke et AMU-kursus. De betaler ikke overtid ved AMU-kurser, men løn for de 37 timer, når vedkommende er ansat til 37 timer. Det er som ved sygdom og orlov. Hun kender kun det fremlagte eksempel på en medarbejder, der af CRH vedrørende AMU-kursus har fået kørselsgodtgørelse med den høje sats. Det er en fejl, og det bad hun projektleder E om at orientere G og tillidsrepræsentanten om. G var på modul 2 året efter, hvor han fik løn for 37 timer og VEU-kørselsgodtgørelse.

11. Parternes argumentation

11.1. Klager har vedrørende køretiden navnlig anført, at der er tale om ensidigt beordret deltagelse i et kursus, som alene var i virksomhedens interesse. Kurset var hverken fagligt eller økonomisk attraktivt for medarbejderen, A, som uden stort kørekort ikke ville kunne have nytte af krankompetencen uden for virksomheden, CRH. Medarbejderen fik ikke betaling for køretiden eller kørselsgodtgørelse efter den høje takst, selv om han havde en berettiget forventning om det, da han havde fået det ved tidligere kursusdeltagelse. Medarbejderen sagde udtrykkeligt til lederen, at han ikke ønskede at deltage i modul 2, men blev pålagt mod sin vilje at deltage under trussel om, at det ville være ulovlig udeblivelse og resultere i fyring, hvis han blev væk. VEU-lovgivningen er uden betydning for sagens afgørelse. Det var virksomheden, som tilmeldte medarbejderen til kurset og oppebar VEU-ydelserne. Hvad der skal betales for køretiden, skal afgøres efter Overenskomsten. § 81 om uddannelse regulerer kun tilfælde, hvor der er enighed om deltagelse. Der var ikke enighed om deltagelse, deltagelse blev beordret, og så skal deltagelse vederlægges efter Overenskomstens almindelige regler, som om deltagelse var arbejde, jf. kendelse af 25. august 1995 i faglig voldgift mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk VVS, kendelse af 17. januar 2013 i FV 2012.0066 og Jens Kristiansen. Ansættelsesret (2. udg. 2023) s. 415. Subsidiært gøres det gældende, at pligten til efter § 81 at betale ”fuld løn” indebærer pligt til aflønning, som om kursusdeltagelse er arbejde. Opgørelsen af krav på løn – 5.867,97 kr. – er uden overtidstillæg og dermed til et lavere beløb end ”fuld løn”. Klager forbeholder sig i fremtidige sager at kræve fuld løn og således overtidstillæg.

Om befordringsudgiften har klager navnlig anført, at der ikke i Overenskomsten er regler, som tager stilling til, om medarbejderen kan kræve betaling. Medarbejderen har imidlertid krav på betaling af kørselsgodtgørelse i medfør af Personalehåndbogen pkt. 4.10.3, afsnit 2. Det, som virksomheden har skrevet i Personalehåndbogen, er den forpligtet af. Subsidiært er kravet hjemlet i dansk arbejdsrets almindelige regler. Klager har herved henvist til Jens Kristiansen: Ansættelsesret (2. udg. 2023) s. 415.

11.2. Indklagede har navnlig anført, at VEU-lovgivningen danner baggrund for bestemmelsen i Overenskomstens § 81 om uddannelse. Ekstern AMU-kursusdeltagelse på et godkendt kursussted indebærer, at virksomheden går glip af arbejdsindsats i kursustiden, og at medarbejderen kan komme til at bruge mere tid på transport hjem-kursussted end på hjem-arbejdsplads, og at denne transport kan være dyrere end den sædvanlige hjem-arbejdsplads transport. Overenskomstens § 81 skal forstås som en udtømmende regulering af, hvad

virksomheden skal betale, nemlig fuld løn – en byrde, som lempes af virksomhedens modtagelse af VEU-løntabsgodtgørelse fra AUB. Når et kursus på et godkendt AMU-kursussted varer to uger á 37 timer, er det fuld løn for to uger á 37 timer, virksomheden skal betale, virksomheden skal ikke yderligere betale for transporttid til og fra kursusstedet, det er medarbejderens bidrag. Virksomheden skal heller ikke efter bestemmelsen betale, hvad medarbejderen måtte have af ekstra transportudgifter – medarbejderen får tilskud til kørselsudgifter ved deltagelse i et godkendt AMU-kursus i form af VEU-kørselstilskud efter statens lave kilometertakst. Kursusdeltagelse, som der er enighed om, er særskilt tariferet i § 81, således som tilfældet også var i kendelse af 19. oktober 2014 i FV 2014.0089. Situationen er ganske som beskrevet i Personalehåndbogen pkt. 5.2.6.4. Indklagede har yderligere henvist til afgørelse af 6. april 2006 i faglig voldgift mellem 3F og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og afgørelse af 13. maj 2008 i faglig voldgift mellem TL og Dansk Byggeri.

Medarbejderen, A, ville i foråret 2024 gerne på krankursus, som det var både formålstjenligt og relevant for ham at deltage i, ikke bare i hans nuværende stilling, men i det hele taget. Krankurset består af to moduler, og medarbejderen var derfor aftalemæssigt bundet til at gennemføre begge moduler, han kunne ikke bare ud fra utilfredshed med betalingen for modul 1 melde fra til modul 2. Han havde sagt ja, og det måtte han stå ved. Han skulle derfor deltage i modul 2 mod betaling af fuld løn for kursusdeltagelsen, dvs. sædvanlig lønbetaling for 2 x 37 timer, og VEU-tilskud til kørsel – han kan ikke afkræve virksomheden overtidsbetaling for transporttiden eller forskellen mellem den høje kilometertakst og den modtagne lave.

12. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår en medarbejders deltagelse i et AMU-kursus på en uddannelsesinstitution ved daglig kørsel i egen bil. Hovedspørgsmålet er, om virksomheden for køretiden mellem bopæl og uddannelsesinstitution skal betale løn som for arbejde og for brugen af egen bil skal betale kørselsgodtgørelse efter statens høje sats for køreafstanden mellem bopæl og uddannelsesinstitution.

Det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at det er arbejdsgiveren uvedkommende, hvor en ansat bor – tiden og udgiften til transport mellem hjem og arbejdssted må den ansatte tage på sin kappe. Det er imidlertid også – som udtalt i kendelse af 11. juli 2019 i FV 2019.0023 – et almindeligt ansættelsesretligt princip, at i tilfælde, hvor en ansat beordres til tjeneste et andet sted end det sædvanlige arbejdssted, må eventuel ekstra transporttid anses for arbejdstid,

ligesom der er krav på godtgørelse af eventuelle merudgifter til transport, begrænset til, hvad den praktisk taget fornuftigste transportmåde, tid og udgift mv. taget i betragtning, indebærer af udgifter.

På overenskomstregulerede områder finder almindelige ansættelsesretlige principper anvendelse som udfyldningsregler, som står tilbage for, hvad overenskomstparterne har aftalt i deres overenskomst.

I Industriooverenskomsten mellem 3F og DIO III er der for virksomheder, der som den indklagede, CRH, er omfattet af overenskomstens afsnit 2, i § 81, stk. 3, en særlig betalingsregel for deltagelse i efteruddannelse. Efter reglen betaler virksomheden ”fuld løn til medarbejderen i op til 2 uger”.

Denne betalingsregel finder anvendelse, hvis de lokale parter er ”enige om, at det vil være formålstjenligt og relevant for en medarbejder at deltage i efter- eller videreuddannelse”.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at virksomheden og medarbejderen, A, og tillidsrepræsentanten, B, i maj 2024 forud for forestående hjemsendelse af et antal medarbejdere var enige om, at det var både formålstjenligt og relevant for medarbejderen, A, at komme på krankursus. Virksomheden tilbød medarbejderen, A, at denne kom på krankursus, og medarbejderen, A, takkede ja til dette tilbud. Det lægges til grund, at det blev aftalt mellem virksomheden og medarbejderen, at denne skulle på krankursus, fordi det var i både virksomhedens og medarbejderens interesse.

Efter bevisførelsen må det endvidere lægges til grund, at virksomheden og medarbejderen havde samstemmende opfattelser af, hvad der sigtedes til med udtrykket ”krankursus”, nemlig et kursus bestående af to moduler, et modul 1 vedrørende arbejde med mobile kraner op til 30 tonsmeter og et modul 2 vedrørende arbejde med mobile kraner over 30 tonsmeter. Medarbejderen, A, har således forklaret, at han allerede i maj 2024 efter gennemførelsen af modul 1 og modtagelse af lønsedlen for kursusperioden meddelte virksomheden, at han ikke var interesseret i at deltage i modul 2 uden løn for køretiden og den høje kilometertakst, og tillidsrepræsentanten, B, har forklaret, at det måske er rigtig nok, at man regner med at skulle på krankursus modul 2, når man kommer på krankursus modul 1.

Det må herefter anses for aftalt mellem virksomheden og medarbejderen, A, at denne skulle på krankursus omfattende begge moduler. Denne aftale gav ikke blot medarbejderen ret til efter gennemførelsen af modul 1 at komme på modul 2, men også pligt til at tage på modul 2. Utilfredshed med betalingen for modul 1 berettigede ikke medarbejderen, A, til at lade være med at deltage i modul 2, som han aftalemæssigt havde forpligtet sig til. Det var derfor berettiget, at virksomheden i brev af 9. august 2024 meddelte ham, at han var aftalemæssigt forpligtet til at deltage i krankursets modul 2, ligesom virksomheden ville være berettiget til som anført i brevet at betragte manglende fremmøde som ulovlig udeblivelse.

Medarbejderen, A, gennemførte kursets modul 2. Hans deltagelse må efter det anførte anses for sket til opfyldelse af aftalen derom mellem ham og virksomheden, ikke som følge af et ensidigt pålæg meddelt af virksomheden.

Det må på denne baggrund anses for utvivlsomt, at medarbejderen As deltagelse i kurset 23. september-4. oktober 2024 er omfattet af betalingsreglen i Industri-overenskomstens § 81, stk. 3.

For ufaglærte og virksomhederne har VEU-lovgivningen og AMU-kurser så stor betydning, at der må gives indklagede ret i, at en bestemmelse som § 81 i Industriooverenskomsten må ses i sammenhæng med og forstås på baggrund af VEU-lovgivningen, når der som her er spørgsmål om betaling for aftalt deltagelse i et AMU-kursus med løntabsgodtgørelse.

”Fuld løn” må for et sådant kursus, som den pågældende medarbejder har indgået aftale med virksomheden om deltagelse i, naturligt forstås som den løn, den pågældende ville have oppebåret ved sit sædvanlige arbejde i den tid, som i stedet anvendes på kursusdeltagelse, og som udløser løntabsgodtgørelse. Der er ikke i ordlyden eller i øvrigt holdepunkter for en forståelse af betegnelsen ”fuld løn” som omfattende løn for køretiden mellem bopæl og uddannelsesinstitution efter overenskomstens almindelige regler om løn for arbejde.

Bestemmelsen må samtidig naturligt forstås efter ordlyden som en udtømmende angivelse af, hvad virksomheden skal betale – velvidende, at AMU-kurser i almindelighed foregår på godkendte uddannelsesinstitutioner med VEU-kørselsgodtgørelse, når der er kørsel mellem bopæl og uddannelsesinstitution, dvs. som en angivelse af, at medarbejderen ikke har noget krav på betaling af virksomheden for så vidt angår kørselsudgifter. Med en regulering af

spørgsmålet i overenskomsten er det uden betydning, hvad et eventuelt almindeligt ansættelsesretligt princip måtte gå ud på.

Personalehåndbogens pkt. 4.10.3 om kørselsgodtgørelse for ”Kørsel og rejser” hjemler ikke krav på kørselsgodtgørelse for kørsel i forbindelse med et kursus med løntabsgodtgørelse – den situation er særskilt reguleret i personalehåndbogens pkt. 5.2.6.4.

Klagers synspunkt om en berettiget forventning savner faktisk underbygning.

Det følger af det anførte, at klager ikke kan få medhold. Indklagede frifindes derfor.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl