

UDSKRIFT
AF
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG

D O M

Afsagt den 22. december 2017 af Østre Landsrets 1. afdeling
(landsdommerne Jan Uffe Rasmussen, Birgitte Grønberg Juul og Lykke Walter Greve
(kst.)).

1. afd. nr. B-1392-16:

- 1) Dansk Jernbaneforbund som mandatar for TK
- 2) Dansk Jernbaneforbund som mandatar for CB
- 3) Dansk Jernbaneforbund som mandatar for JM
- 4) Dansk Jernbaneforbund som mandatar for JH
- 5) Dansk Jernbaneforbund som mandatar for WJ

(advokat HN for alle)

mod

Banedanmark

(Kammeradvokaten ved advokat Niels Banke)

og

1. afd. nr. B-1400-16:

- 1) HK Danmark som mandater for HA
- 2) HK Danmark som mandater for AK
- 3) HK Danmark som mandater for MH
- 4) HK Danmark som mandater for PH
- 5) HK Danmark som mandater for GC

6) HK Danmark som mandater for KM

(advokat PB for alle)

mod

Banedanmark

(Kammeradvokaten ved advokat Niels Banke)

Disse sager, der er anlagt ved Københavns Byret, er ved kendelse af 31. maj 2016 henvist til behandling ved Østre Landsret i medfør af retsplejelovens § 226, stk. 1.

Sagerne, der har været forhandlet i forbindelse med hinanden, jf. retsplejelovens § 254, vedrører spørgsmålet om, hvorvidt Banedanmark kan opsigge en ordning med frikort og personalebilletter til visse medarbejdergrupper, og såfremt ordningen kan opsiges, spørgsmålet om, hvorvidt Banedanmark er forpligtet til at betale kompensation til de medarbejdere hos Banedanmark, som var omfattet af ordningen, og i bekræftende fald størrelsen af en kompensation.

Ad B-1392-16:

Sagsøgeren, Dansk Jernbaneforbund som mandatar for TK, CB, JM, JH og WJ, har nedlagt påstand om, at sagsøgte tilpligtes at anerkende, at sagsøgerne fra den 1. februar 2016 er berettiget til at bibeholde deres ret til fribefordring, subsidiært at sagsøgte tilpligtes at anerkende, at sagsøgtes opsigelse af ordningen med fribefordring i forhold til sagsøgerne stifter et retskrav for sagsøgerne på udbetaling af økonomisk kompensation fra tidspunktet for ordningens ophør den 1. februar 2016.

Sagsøgte, Banedanmark, har påstået frifindelse.

Ad B-1400-16:

Sagsøgeren, HK Danmark som mandatar for HA, AK, MH, PH, GC og KM, har nedlagt påstande som følger:

Principal påstand 1:

Sagsøgte tilpligtes at anerkende, at sagsøgerne er berettiget til at bibeholde deres ret til fribefordring.

Subsidiær påstand 1:

Sagsøgte tilpligtes at anerkende, at sagsøger 1-5 har ret til at bibeholde retten til fribefordring.

Subsidiær påstand 2:

Sagsøgte tilpligtes at anerkende, at sagsøger 6 har ret til at bibeholde sin ret til fribefordring.

Mere subsidiær påstand 1:

Sagsøgte tilpligtes at anerkende, at HA, AK, MH, PH og KM er berettiget til økonomisk kompensation for Banedanmarks opsigelse af ordning om frikort og personalebilletter.

Mere subsidiær påstand 2:

Sagsøgte tilpligtes til HA at betale 47.850 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker som kompensation for bortvarsling af fribefordring i 2016.

Mere subsidiær påstand 3:

Sagsøgte tilpligtes til AK at betale 22.110 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker som kompensation for bortvarsling af fribefordring i 2016.

Mere subsidiær påstand 4:

Sagsøgte tilpligtes til MH at betale 3.773 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker som kompensation for bortvarsling af fribefordring i 2016.

Mere subsidiær påstand 5:

Sagsøgte tilpligtes til KM at betale 17.050 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker som kompensation for bortvarsling af fribefordring i 2016.

Sagsøgte, Banedanmark, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Banedanmark er en statslig styrelse under Transport- og Bygningsministeriet, der driver, vedligeholder og udvikler den statsejede jernbaneinfrastruktur.

I 1997 blev det tidligere DSB opdelt i operatørselskabet DSB og infrastrukturselskabet Banestyrelsen, fra 2004 Banedanmark. De overenskomstansatte, der var beskæftiget indenfor de områder, der blev udskilt, blev virksomhedsoverdraget til de nye selskaber. De tjenstemandsansatte, som var beskæftiget indenfor de områder, der blev udskilt, blev enten udlånt eller overgik frivilligt til ansættelse i de udskilte selskaber. De medarbejdere, der i 1997 overgik til ansættelse hos Banedanmark, bevarede retten til fri befordring. Ordningen omfattede alle medarbejdere overført fra DSB, og medarbejdere ansat direkte under Banedanmark frem til 31. december 2006. For de tidligere DSB medarbejdere, der overgik til Banedanmark, var der i trafikkontrakten mellem Transportministeriet og DSB en pligt til at udstede frikort til disse medarbejdere. For medarbejdere ansat senere og direkte i Banedanmark var spørgsmålet reguleret i en kontrakt direkte mellem Banedanmark og DSB.

Af økonomiske årsager blev ordningen ikke tilbudt til medarbejdere ansat efter den 31. december 2006, og medarbejdere ansat efter denne dato havde således ikke adgang til fribefordring.

Medarbejdere omfattet af ordningen kunne få udstedt frikort for et kalenderår ad gangen. Kortet var normalt gyldigt til den 31. januar det følgende år og omfattede alle DSB- og Arriva-togstrækninger. Retten til fribefordring bortfaldt ved afsked og tjenestefrihed uden løn.

Der var tale om en frivillig ordning, hvor medarbejderne havde mulighed for skriftligt at tilvælge frikort. Medarbejdere, der ikke benyttede sig af adgangen til frikort, fik ikke anden

kompensation. Fribefordringen til Banedanmarks medarbejdere var på samme vilkår som for DSB's egne medarbejdere.

I efteråret 2014 indledte DSB og Banedanmark forhandlinger om en fornyelse af ordningen om medarbejdernes adgang til fribefordring. Den hidtidige ordning udløb efter sin ordlyd den 31. december 2014. Der blev opnået en aftale om forlængelse af den gældende aftale om fribefordring for 2015.

DSB og Banedanmark afholdt i januar 2015 på ny et møde vedrørende fribefordring. Forhandlingerne fortsatte over flere møder, men den 23. marts 2015 måtte parterne konstatere, at det ikke ville blive muligt at opnå enighed om en ny aftale.

Banedanmarks administrerende direktør, JEH, orienterede ved e-mail af 23. marts 2015 medarbejderne om, at den hidtidige ordning med fribefordring ikke ville kunne fortsætte, men at man fortsat arbejdede på at finde en løsning. Af e-mailen fremgik blandt andet:

”Emne: Fribefordring må desværre udfases

Kære Kollega med frikort

Det er med stor beklagelse, at vi må meddele, at det trods Direktionens intensive forhandlinger med DSB ikke er muligt at fortsætte ordningen med frikort fra og med 2016. Det forhandles lige nu med DSB om at sikre ordningen til udgangen af 2015. Alt efter hvordan forhandlingerne falder ud, kan der blive tale om et tidligere ophør af ordningen i 2015.

HSU blev orienteret om og drøftede situationen her til morgen, og der er i HSU enighed om, at dette er en rigtig ærgerlig situation, og alle ønskede, at ordningen kunne have fortsat. Der var enighed om først at fokusere på bedst mulig løsning for 2015 og herefter på ansættelsesmæssige aspekter. Der var også enighed om at orientere medarbejderne i dag.

Derfor må fribefordring ophøre

I forbindelse med at DSB har fået nyt trafikkontrakt med Transportministeriet, er der ikke længere et grundlag for, at DSB kan udstede fribefordring på særlige vilkår til de omfattede tidligere DSB medarbejdere i Banedanmark som hidtil.

I den gamle trafikkontrakt havde DSB mulighed for og var forpligtiget til at udstede frikort på særlige vilkår til de af Banedanmarks medarbejdere, som blev overført til Banestyrelsen i forbindelse med udskillelsen af Banestyrelsen fra DSB. For de af jer, som blev ansat efter januar 1997 og dannelsen af Bane-

styrelsen, har frikortet været baseret i en kommerciel kontrakt indgået direkte mellem DSB og Banedanmark.

Direktionen har ført intensive forhandlinger med DSB i flere omgange for at finde mulige løsninger, så fribefordringsordningen kunne fortsætte - trods DSBs nye kontrakt. Desværre uden held.

Banedanmark står i den situation, at Banedanmark skal betale på fuldt kommercielle vilkår for ordningen. Det ville betyde en væsentlig forøgelse af Banedanmarks udgifter til frikort med ca. 15 mio. – næsten en fire-dobling af udgifterne. Derfor er det desværre ikke økonomisk muligt at forsætte fribefordringsordningen. De ændrede vilkår vil i alle tilfælde også påføre Banedanmark væsentlige ekstra udgifter til tjenesterejser.

Der vil senere blive fremsendt en formel varsel af ophøret”

I perioden frem til oktober 2015 forhandlede DSB og Banedanmark videre blandt andet om at videreføre ordningen efter 2015.

Da det ikke var muligt at forlænge den hidtidige aftale på samme vilkår, foretog Banedanmark en række beregninger i forhold til de fremtidige omkostninger ved at opretholdelse af frikortordningen. På denne baggrund hørte Banedanmark medarbejderne om ophør af fribefordring. Af høringskrivelsen af 12. maj 2015 fremgår blandt andet:

”Overskrift: Høring om ophør af frikortordningen med udgangen af november 2015.

Kære kollega med frikort

Den 23. marts 2015 modtog du en mail, som orienterede om, at du fra og med 2016 ikke længere vil kunne få frikort, da omkostningerne til DSB stiger så meget, at Banedanmark ikke har økonomi til det. Du blev samtidig orienteret om, at Banedanmark arbejder på en løsning for 2015, således at du kan beholde dit frikort til udgangen af 2015, men at der var en risiko for, at frikortordningen ophørte på et tidligere tidspunkt i 2015. Vi skrev også, at du senere ville få et formelt varsel af ophøret af frikortordningen.

Siden da har Banedanmark haft et indledende møde med de fagforeninger, som er repræsenteret i Banedanmark, hvor Banedanmark orienterede om situationen, og hvor Banedanmark redegjorde for sit syn på de grundlæggende principper for en eventuel aftale med fagforeningerne om ophøret af frikortordningen.

Der var hos fagforeningerne bred enighed om at forsøge at sikre, at frikortordningen kunne fortsætte minimum 2015 ud – og også gerne fra 2016 og frem på de hidtidige vilkår.

Banedanmark har samtidig haft intensive forhandlinger med DSB for at sikre, at de nugældende økonomiske vilkår for frikortordningen var gældende for resten af 2015, sådan at du kunne beholde frikortet til udgangen af 2015. Disse forhandlinger har desværre ikke båret frugt, og DSB har meddelt, at prisen for frikortordningen vil være på kommercielle vilkår fra det tidspunkt, hvor DSBs trafikkontrakt er godkendt i Finansudvalget, hvilket skete torsdag den 7. maj 2015. Trods dette vil Banedanmark i den kommende tid arbejde hårdt muligt på, at vi kan beholde frikortene til udgangen af 2015 på de nuværende økonomiske vilkår.

Banedanmark er imidlertid nødt til at indstille sig på, at der ikke opnås en løsning med DSB, og at priserne for frikortene for resten af 2015 derfor kan stige ganske voldsomt, jf. mailen af 23. marts 2015. Dette er en prisstigning, der gør, at Banedanmark nu er nødt til at gøre, hvad vi kan for at minimere vores økonomisk tab.

Banedanmark agter derfor i slutningen af maj at opsig frikortordningen for alle medarbejdere, sådan at ordningen ophører med udgangen af november 2015.

...

Banedanmark har orienteret fagforeningerne om de økonomiske konsekvenser for Banedanmark, hvis Banedanmark for resten af 2015 skal betale den af DSB krævede pris. Fagforeningerne er samtidig blevet orienteret om, at Banedanmark som en konsekvens af dette er nødt til at opsig frikortordningen nu for at begrænse de mulige økonomiske skadevirkninger for Banedanmark.

Fagforeningerne har samtidig tilkendegivet, at de juridisk set ikke mener, at frikortordningen kan opsiges og bortfalder, og derfor forventer Banedanmark, at der vil komme et retligt efterspil om dette spørgsmål.

Når det på denne baggrund må forventes, at fagforeningerne vil bestride selve bortfaldet af frikortordningen, er der ikke grundlag for at diskutere en eventuel kompensation for ophøret af frikortordningen på nuværende tidspunkt.

Såfremt denne høring giver anledning til bemærkninger om sagens faktiske grundlag, bedes du sende disse til fribeforing@bane.dk senest den 26. maj 2015 kl. 9.00. Vær i den forbindelse opmærksom på, at Banedanmark allerede er klar over, at retten til frikortet fremgår af vores ansættelseskontrakter, hvorfor det ikke er nødvendigt at komme med bemærkninger om dette. Vi forventer endvidere at modtage et svar på denne høring fra alle fagforeninger på vegne af deres medlemmer.

Du kan forvente at få en afgørelse om ophør af frikortordningen på din arbejdsmail i sidste uge af maj hvorfor du bedes tjekke din arbejdsmail, også selvom du ikke er på arbejde i den uge. Det bemærkes, at varslingen anses som kommet frem, selv om du måtte vælge ikke at åbne mailen.”

Banedanmark opsagde ordningen den 29. maj 2015. Af opsigelsen fremgår blandt andet:

”

Banedanmarks opsigelse af fribefordringen

Fra: fribefordring

Sendt: 29. maj 2015 kl. 12:00

Emne: Ophør af fribefordring med udgangen af november 2015

Kære kollega med fribefordring

Du modtog den 12. maj en e-mail, hvor du blev orienteret om, at Banedanmark agter at opsigte ordningen om fribefordring, sådan at ordningen stopper med udgangen af november 2015.

Du fik samtidig mulighed for at komme med dine kommentarer til sagens faktiske grundlag inden den 26. maj 2015 kl. 9.00.

Vi har hørt 1041 medarbejdere og modtaget kommentarer fra 452 medarbejdere samt fra 8 fagforeninger (Ingeniørforeningen, HK Trafik & Jernbane, DJØF, FO Jernbanedrift, Jordbrugsakademikerne, Journalistforbundet, Teknisk Landsforbund, 3F og Dansk Jernbaneforbund). Vi har gennemgået samtlige kommentarer. Det er ikke praktisk muligt at give en individuel tilbagemelding til samtlige berørte medarbejdere og fagforeninger, hvorfor de alle behandles samlet i denne opsigelse. Du finder kommentarerne og svarerne fra Banedanmark nederst i denne mail.

De indkomne kommentarer ændrer desværre ikke ved den situation, som Banedanmark står i, og da de fortsatte forhandlinger med DSB heller ikke har ført til en løsning, hvor ordningen kan fortsætte på de nuværende økonomiske vilkår, ser Banedanmark sig desværre derfor nødsaget til at bringe ordningen om fribefordring til ophør.

Du meddeles derfor, at Banedanmark hermed opsiger fribefordringen, så den ophører med udgangen af november 2015.

Hvis det senere skulle lykkes at nå til enighed med DSB om at fortsætte ordningen til udgangen af 2015 eller januar 2016 på de nuværende økonomiske vilkår, vil Banedanmark orientere om dette snarest muligt. Jeg vil gerne igen understrege, at det ikke er en beslutning, vi som virksomhed har taget velviligt. Jeg har forståelse for, at man kan føle sig både skuffet og være harm over, at vi ikke kan fortsætte med fribefordring, som af mange opleves som en del af fællesskabet om jernbanen.

Jeg finder det både personligt og som virksomhed rigtig trist, at vi er nået til at måtte opsigte ordningen om fribefordring til trods for det hårde arbejde, der er blevet lagt i at finde en løsning med DSB. Vi har hele tiden undervejs håbet, troet på og arbejdet hårdt for, at vi kunne finde en løsning, hvor ordningen kunne fortsætte uden væsentlige øgede udgifter til Banedanmark. Desværre har det ikke vist sig muligt.

Med venlig hilsen
JEH"

Frikortordningen blev forlænget til den 31. januar 2016.

Dansk Jernbaneforbund v/forbundsformand HH og HK Trafik & Jernbane v/formand AH rettede den 20. november 2015 en fælles henvendelse til Banedanmarks direktør JEH, hvoraf fremgår blandt andet:

”Kære JEH

Dansk Jernbaneforbund og HK Trafik & Jernbane er bekendt med, at Banedanmark fastholder opsigelsen af retten til at modtage fribefordring.

I forhold til de møder vi har afholdt, og af hensyn til Dansk Jernbaneforbunds og HK Trafik & Jernbanes videre håndtering af sagen, herunder i forhold til medlemmerne, skal vi bede dig om formelt at bekræfter overfor os, at den gældende ordning for fribefordring ophører med udgangen af januar 2016.

Vi skal samtidig bede dig bekræfter Banedanmarks holdning til kompensation for tabet af retten til fribefordring, herunder Banedanmarks holdning til konkret kompensationsbeløb, jf. Banedanmarks udsagn herom ved de afholdte møder.”.

JEH svarede den 2. december 2015. Af svaret fremgik blandt andet:

”Fribefordring - svar på brev af 20. november 2015

Kære AH og HH

Som svar på Dansk Jernbaneforbunds og HK Trafik & Jernbanes brev af 20. november 2015 kan jeg bekræfte, at det er korrekt, at Banedanmark desværre har opsagt ordningen om fribefordring den 29. maj 2015 med 6 måneders varsel. Ordningen var dermed oprindelig opsagt til udgangen af november 2015. Efterfølgende har Banedanmark valgt at forlænge ordningen, så den udløber ultimo januar 2016, og altså 8 måneders varsel. Dette med en væsentlig fordyrelse for Banedanmark.

Opsigelsen af ordningen er kommet efter et langt forløb, hvor vi løbende har været i dialog med HSU og de faglige organisationer.

Ordningen er opsagt uden kompensation. I har begge tidligt i forløbet tilkendegivet, at Dansk Jernbaneforbund og HK Trafik & Jernbane og andre forbund ikke anerkender, at ordningen om fribefordring kan opsiges, og at I på den baggrund vil rejse en sag og få en juridisk afgørelse på det spørgsmål.

På den baggrund har det også været Banedanmarks vurdering, at der ikke har været basis for at føre forhandlinger med de i Banedanmark repræsenterede fagforbund om en eventuel kompensation og størrelsen heraf.”

Af de fremlagte ansættelsesbrevene fremgår under overskriften ”Fribefordring”, at der er henvist til, at der er fribefordring i henhold til reglerne i Banedanmark/ i henhold til regler-

ne herom, i nogle tilfælde med henvisning til Banedanmarks intranet, respektive i henhold til reglerne i Bane-PAV afsnit 22.01 til og med 22.05. I sidstnævnte tilfælde er der en henvisning til, at man ikke samtidig kan få befordringsfradrag, og at man af hensyn til oplysningspligten til ToldSkat skriftligt skal meddele Banedanmark, såfremt man ikke ønsker at benytte tilbuddet om fribefordring.

Forklaringer

Der er for Landsretten afgivet forklaringer af TK, CB, HA, AK, HH, AH, SM og KB.

TK har forklaret blandt andet, at han er sikkerhedsleder i Banedanmark. Han beskæftiger sig med arbejdsmiljø. En del af arbejdet er administrativt. Han blev fastansat i 1983 og har siden haft adgang til fribefordring. Han har benyttet sig af ordningen, men også i nogle perioder fravalgt ordningen, hvis befordringsfradraget har været mere fordelagtigt henset til mødested og arbejdsopgavernes placering. Han er bosat i Skanderborg. På et tidspunkt blev han tvangsforflyttet til Fredericia, og her var befordringsfradraget mere fordelagtigt, fordi det kostede 120 kr. at tage toget på arbejdet. Med befordringsfradraget får han dækket ca. 1/3 af sine transportomkostninger. Med fribefordring fulgte familiebilletter, som han har anvendt i et vist omfang. Han anså fribefordring som et supplement til lønnen. Han modtog i 2015 et brev om, at fribefordring ville ophøre. Han var ikke forud herfor blevet indkaldt til orienteringsmøde eller lignende. Han er ikke blevet tilbudt kompensation som følge af den manglende fribefordring, og det forhold, at han ikke længere har fribefordring, har ikke haft indvirkning på hans løn.

CB har forklaret blandt andet, at han som produktionsleder i Banedanmark arbejder med vedligeholdelse køreledninger på S-togsnettet. Han fik ansættelsesbrev i 1989 og fik samtidig fribefordring. Han har ikke i perioder fravalgt fribefordring. Han har anvendt fribefordring til transport på arbejde, hvis de skulle ud på et andet arbejdssted end hans normale mødested. I dag betaler Banedanmark befordringen, hvis han i arbejdets medfør skal ud i landet. Han har også anvendt fribefordring til befordring af familien. Han har 6 km på arbejde. Det koster ham i dag ca. 1.000 kr. om måneden at have et periodekort. Han anså fribefordringen som en del af lønnen, men han har ikke fået kompensation, efter at ordningen ophørte. Der har kun været tale om kompensation fra tillidsmanden.

HA har forklaret blandt andet, at han er tjenestemandsansat. De første to år af ansættelsen boede han i København, men i 1982 flyttede han til Odense og havde ansættelse i Fredericia, Svendborg og Kolding. Indtil 2001 fik han stillingerne efter ansøgning, men efter at DSB i 2001 solgte godsdelen fra, kom han efter at have været på jobbørsen i en periode til Banedanmark som stationsbestyrer. I dag er han togleder. Han har altid brugt fribefordring på job og kun begrænset til familiebefordring. Frikortet har haft betydning for, hvor han har søgt stillinger. I dag køber han et pendlerkort til 4.350 kr. om måneden. Værdien af skattefradraget er ca. 2.300 om måneden.

AB har forklaret blandt andet, at hun er tjenestemandsansat og blev ansat som stationsbestyrer i DSB 1987. I en årrække boede hun i Struer og var ansat forskellige steder i Jylland. I 2004 blev hun ansat i Fredericia og flyttede til Kjelstrup. I dag bor hun i Sorø. Hun blev pr. 1. januar 2017 flyttet til Ringsted. Hun har benyttet sig af retten til fribefordring, men har også kørt bil, hvis det ikke var muligt at tage toget på grund af arbejdstiderne. I perioder har hun frasagt sig frikortet, hvis det arbejdsmæssigt ikke gav mening. Hun har ikke brugt familiekortet meget. Frikortet har haft betydning for hendes valg af bopæl. Hun tænkte, at det ikke kunne være rigtigt, da frikortordningen ophørte. Frikortet betød meget for hende og hendes kolleger. Hun anså frikortet som en del af lønnen, og dette er også blevet fremhævet af hendes chefer. I dag kører hun i bil på arbejde og har befordringsfradrag.

HH har forklaret blandt andet, at han siden 2012 har været formand for Dansk Jernbaneforbund. I perioden 2004-2012 var han næstformand i forbundet. Han har arbejdet som blandt andet håndværker og lokomotivfører i DSB og har selv haft fribefordring. Han er bosat i Odense og hans arbejdssted er i København. Han har orlov til organisationsarbejde. Banedanmarks medarbejdere overgik i 1997 fra DSB på uændrede vilkår, så frikortordningen var den samme i Banedanmark som i DSB, og der var derfor ikke forhandlinger i forbindelse med overflytningen. Vilklårene for fribefordringen er blevet ændret i 2007 og 2013, og det er begge gange sket efter forhandling med forbundene. I 2007 gennemførtes nogle forskydninger af reglerne for pensionister, der havde fribefordring, til fordel for de aktive medarbejdere. I 2013 forsøgte man at bringe ordningen til ophør, men forbundet protesterede. Efter forhandling opnåede man et kompromisresultat, som indebar en række mindre ændringer af ordningen. Der var tale om reelle forhandlinger mellem forbundet og DSB. Forbundet protesterede over, at man ikke var en del af forhandlingerne i 2006.

Der har været mindre forskelle mellem overenskomstansatte og tjenestemænd i forhold til fribefordring, men forskellene er blevet udlignet over tid, og ved ordningens ophør var der ikke forskelle.

Efter at Banedanmark havde udsendt brevet af 23. marts 2015 om en udfasning af fribefordring, indkaldte Banedanmark indkaldte samtlige faglige organisationer til et møde. Banedanmark var ikke enig i, at ordningen ikke kunne opsiges, og det blev aftalt, at han og AH skulle forestå de videre forhandlinger på vegne af alle organisationerne. Man mødtes 3-4 gange og drøftede også lønkomensation til opvejning af medarbejdernes tab. JEH udtalte, at der højst kunne blive tale om en komensation på ca. 6.000 kr. om året for tjenestemændene og et engangsbeløb for de overenskomstansatte. Det var forbundets opfattelse, at komensationen skulle være løbende. Der blev ikke opnået en løsning. Ordningen blev herefter opsagt af Banedanmark uden komensation. Forbundet anså fribefordring som en del af lønnen, og sådan havde det også været fremstillet fra Banedanmarks side.

AH har forklaret blandt andet, at han tidligere har været formand for HK Trafik & Jernbane, men fratrådte som formand pr. 1. april 2016. Han var med i forhandlingerne indtil dette tidspunkt. Medarbejderne har traditionelt været organiseret i dels Dansk Jernbaneforbund, dels HK Trafik & Jernbane efter stillingsbetegnelsen på en friliste. Lidt spøgefuldt kan man sige, at Jernbaneforeningen organiserer det udendørs personale (lokoførere mv.), mens HK Trafik & Jernbane organiserer det indendørs personale (administrativt personale). I 1981 blev han ansat som kontorfunktionær i DSB. Han blev tjenestemandsansat i 1988 og fagligt aktiv i 1992. Han har haft orlov fra DSB med 1/12-ansættelse indtil udløbet af sin formandsperiode. Han har også været medarbejderrepræsentant i DSB's bestyrelse. For de overenskomstansatte er der blandt andet en overenskomst og en selvstændig trafikaf tale. Vil kårerne for tjenestemændene blev uden for det lovregulerede område forhandlet af Organisationen af Offentligt Ansatte med Banedanmark. Han har som følge af sin ansættelse i DSB haft fribefordring. Han ved, at en del af personalet har indrettet deres valg af bopæl og ansættelsessted efter muligheden for fribefordring. Mange har for eksempel bosat sig i Næstved og arbejdet i København som følge af fribefordringen. Tidligere kunne man både få befodringsfradrag og frikort, men dette ophørte. Ophøret af fribefordringen har ikke været drøftet i DSB's bestyrelse. Banedanmark har tidligere ønsket ændringer i fribefodringsordningen, og dette er sket efter forhandling med forbundene. For eksempel krævede forbundene komensation for en ændring af skolefrikortet. I

2006 henvendte Banedanmark sig til de faglige organisationer, fordi man ønskede at fjerne frikortet. Efter drøftelser enedes man om, at overenskomstansatte efter den 1. januar 2007 ikke skulle have fribefordring fremover. Det havde været Banedanmarks ønske at fjerne fribefordringen for alle, men man blev klar over, at det kunne man ikke. Forhandlingsresultatet skyldtes forbundenes velvilje henset til den daværende økonomiske situation. Fribefordring har stor bevågenhed i de faglige organisationer, og man besluttede at udsende orienteringen, fordi forbundene fik utallige henvendelser fra medlemmer. Han var vidende om, at Banedanmark havde haft en korrespondance med Kammeradvokaten om muligheden for at fjerne retten til fribefordring, og Kammeradvokaten havde været usikker herpå. Det var hans opfattelse, at retten til fribefordring ikke kunne fjernes. HK Trafik & Jernbane har ikke haft drøftelser med Banedanmark om kompensation, da det var forbundets opfattelse, at man ikke kunne fjerne fribefordringen, og man ville ikke svække sit standpunkt ved at indgå i forhandlinger om kompensation. Tjenestemænd og overenskomstansatte har ikke været behandlet ens i relation til fribefordring, fordi tjenestemændene altid har haft denne ret, mens de overenskomstansatte først fik fribefordring efter en periode.

SM har forklaret blandt andet, at han var økonomisk direktør i Banedanmark i perioden 2006-2015. Han er ikke længere ansat. Han var ansvarlig for Banedanmarks økonomi og havde kontakten til DSB vedrørende fribefordring. I begyndelsen af 2015 indgik DSB en politisk aftale med Transportministeriet, hvorefter DSB ikke længere havde mulighed for at tilbyde fribefordring på de hidtidige vilkår, og DSB varslede derfor dramatiske prisstigninger på frikortordningen. Banedanmark havde hidtil kunnet købe ret til fribefordring for medarbejderne til en favorabel pris, men i 2006 hævede DSB prisen. Dette medførte, at Banedanmark ophævede retten til fribefordring for personale ansat efter 1. januar 2007. Banedanmark betalte herefter én pris for fribefordring for personale ansat før 1997 og en anden pris for medarbejdere ansat i perioden 1997-2006, mens medarbejdere ansat efter 2006 ikke havde adgang til fribefordring. Som følge af den politiske aftale krævede DSB nu samme pris for alle. Dette indebar en prisstigning fra ca. 5,7 mio. kr. pr. år til ca. 28 mio. kr. pr. år, svarende til ca. 19.900 kr. pr. frikort. Efter forhandlinger tilbød DSB dog en pris på 13.000 kr. pr. kort for 2016. Banedanmarks budget er på ca. 8 mia. kr. årligt, men størstedelen af budgettet er bundet op på anlægsudgifter, og en udgiftsstigning på ca. 20 mio. kr. pr. år på driftsbudgettet er betragtelig og ville kræve besparelser, herunder afskedigelser. Rundt regnet svarer en udgift på 20 mio. kr. til ca. 50 medarbejdere. Banedanmark kunne ikke indgå aftale med DSB på disse vilkår. Banedanmark og DSB var desuden uenige om prisfastsættelsen på det enkelte frikort, som efter

Banedanmarks opfattelse var alt for høj. Efter Banedanmarks opfattelse tog DSB således udgangspunkt i et gennemsnitligt for stort transportbehov hos Banedanmarks medarbejdere. Banedanmark måtte dog erkende, at der i den politiske aftale med DSB var et politisk ønske om en besparelse på området. Banedanmark ville gerne bevare medarbejdernes ret til fribefordring, dels fordi Banedanmark havde mange tjenesterejser, dels fordi man så det som en værdi og en motivation i arbejdet, at medarbejderne tog toget og dermed fik en forståelse for brugernes behov. Han var med i en del af forløbet i 2006-2007, hvor fribefordringen blev bevaret for personale ansat i 2006 og tidligere. Han ved ikke, om der var overvejelser om at tilbyde medarbejderne kompensation mod en afskaffelse af fribefordringen. I Connex-sagen havde medarbejderne fået kompensation, men der var andre sager, hvor en ordning om fribefordring var opsagt uden kompensation, så praksis var ikke entydig. Banedanmark erkendte dog, at man ikke kunne lukke sagen mod at tilbyde kompensation, og derfor var der aldrig realitetsdrøftelser om kompensation. På baggrund af den svingende praksis følte Banedanmark sig i forpligtet til at tilbyde kompensation.

Direktøren for Banedanmark har siden 2010 refereret til Transportministeriets departement. DSB ledes af en bestyrelse, der udpeges af Transportministeren.

DSB var ifølge de politiske aftaler ikke længere forpligtet til at sælge frikort til særligt lave priser og var desuden underlagt et ikke-diskriminationsprincip. Banedanmark havde beregnet, at man ved et ophør af ordningen om fribefordringen ville få udgifter i størrelsesordenen 7-10 mio. kr. til tjenesterejser, men tallet var behæftet med usikkerhed, da der var tale om en udgift, man ikke tidligere havde opgjort.

Der var ikke forskelle mellem tjenestemandsansatte og overenskomstansatte i relation til fribefordring.

KB har forklaret blandt andet, at han blev ansat pr. 1. marts 2005 som personalejurist. Han er siden 1. januar 2017 områdechef som personaleansvarlig. Han er ansvarlig for det juridiske i forhold til personaleansvar, herunder også fribefordring. Han har ikke haft kontakt til DSB, men har været ansvarlig for Banedanmarks juridiske håndtering af sagen og deltog også i møder med organisationerne sammen med direktør JEH, HR-direktør CS og økonomidirektør SM.

DSB's opfattelse var, at man var forpligtet til at tilbyde fribefordring på kommercielle vilkår, men Banedanmark og DSB kunne ikke opnå enighed om en løsning. Herefter ophørte ordningen pr. 1. januar 2016.

Han var ikke direkte involveret i drøftelserne i 2006 om fribefordringen, men han ved, at man tilbød en kompensation på lige under 6.000 kr. pr. år, fordi Banedanmark meget gerne ville finde en løsning, som medarbejderne ville være tilfredse med. Det var af hensyn til medarbejderne, man tilbød kompensation, og ikke fordi man følte sig forpligtet til det.

Han har været med til at skrive, at Banedanmark anser fribefordring som et personalegode og ikke som en del af lønnen. Fribefordring har aldrig indgået i lønforhandlingerne eller lokalaftaler. Det er ikke en integreret del af overenskomsten. Der er egne overenskomstforhandlinger. Medarbejdere ansat efter 2006 fik ikke kompensation, og hvordan skulle man i øvrigt opgøre retten til fribefordring, da Banedanmark betalte et forskelligt beløb for kortet, afhængig af om medarbejderen er ansat før eller efter 1997. Fribefordring er skattefri, men man kan ikke samtidig få befodringsfradrag. BanePAV er i dag nedlagt og senere fremgår det af medarbejderhåndbogen.

Han forstår personalegode som noget, arbejdsgiveren ensidigt har givet medarbejderen. Det gælder for eksempel også kaffe/frugtordning, motionsrum osv. Kompensationsbeløbet på 6.000 kr. kom fra Connex-sagen og var det beløb, Banedanmark tilbød.

Man drøftede også i 2006, om ordningen skulle ophøre. Vidnet husker ikke, om man gjorde sig overvejelser om, hvorvidt der var retlige forskelle på tjenestemænd og overenskomstansatte. Det afgørende var dengang at finde en fornuftig løsning.

Procedure

Sagsøgeren, Dansk Jernbaneforbund som mandatar for TK, CB, JM, JH og WJ, har til støtte for påstandene i deres påstandsdokument gjort nedennævnte anbringender gældende, der er uddybet under proceduren.

”Ordningen med fribefordring af ansatte i De Danske Statsbaner har eksisteret i en årrække. Hjemmelsgrundlaget for ordningen kan i hvert fald føres tilbage til Lov nr. 62 af 24. april 1896 om Statsbanernes Takster, og kompetencen til at

træffe bestemmelse om fribefordring har altid ligget hos Trafikministeriet, tidligere Ministeriet for Offentlige arbejder.

Alle sagsøgere er ansat i Banedanmark før den 1. januar 2007. ... Retten til fribefordring er eksplicit nævnt i samtlige sagsøgers ansættelsesbreve ... Retten til fribefordring har været en konsekvens af en beslutning herom fra Trafikministeriet, jf. senest Lov om DSB §43, stk. 2.

Landsretten kan lægge til grund, at sagsøgerne som en direkte følge af deres ansættelsesforhold og Trafikministeriets beslutning har haft et ubetinget retskrav på fribefordring, som de har kunnet frafalde efter eget valg. Landsretten kan lægge til grund, at fribefordringen har haft betydelig økonomisk værdi for sagsøgerne ...

Landsretten kan lægge til grund, at sagsøgte internt har betragtet fribefordringen som et vilkår, der skulle forhandles med de overenskomstbærende og forhandlingsberettigede faglige organisationer i forhold til fastsættelse af kompensation ved fribefordringens ophør ..., og at sagsøgtes ønske om fribefordringens ophør har været drøftet i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) ...

Sagsøgtes opsigelse af fribefordringen er derefter sket ensidigt ...

På grundlag af disse faktiske omstændigheder gøres det gældende,

- at sagsøgte ikke har kompetence til at opsiges ordningen med fribefordring, der dels er en del af sagsøgernes ansættelsesforhold og dels beror på tidligere beslutning fra Transportministeriet (tidligere Trafikministeriet og Ministeriet for Offentlige Arbejder),
- at ordningen med fribefordring er en velerhvervet rettighed for sagsøgerne, der ikke selektivt kan opsiges af sagsøgte,
- at sagsøgte under alle omstændigheder ikke har hjemmel til at opsiges ordningen med fribefordring uden at der samtidig fastsættes eller aftales en fuld økonomisk kompensation til sagsøgerne.

Sagsøgerne ..., der er ansat som tjenestemænd, gør gældende,

- at ordningen med fribefordring er en del af den gældende tjenestemandsløn, som sagsøgte ikke ensidigt kan reducere, ligesom en *de facto* opsigelse af ordningen under alle omstændigheder er en overgang til anden passende stilling, der efter tjenestemandslovens § 55 skal ske med opretholdelse af den hidtidige løn herunder alle lønelementer.

Til støtte for den subsidiære påstand er det af Dansk Jernbaneforbund gjort gældende,

- at værdien af fribefordringen er en del af sagsøgernes 1-5 løn som tjenestemænd, der følger præceptive bestemmelser om løn efter tjenestemandslovens kapitel 10, der ikke ensidigt kan reduceres af sagsøgte,

- at værdien af fribefordringen også er en del af lønnen ..., og er et ansættelsesvilkår, der ikke selektivt kan opsiges,
- at en opsigelse af ordningen for hver enkelt ansat vil kunne have forskellige økonomiske konsekvenser afhængigt af bopæl og tjenestested og derfor aldrig kan opsiges i løbende ansættelse, uden at disse økonomiske konsekvenser kompenseres økonomisk.”

Sagsøgeren, HK Danmark som mandatar for HA, AK, MH, PH, GC og KM, har til støtte for påstandene i deres påstandsdokument gjort nedennævnte anbringender gældende, der er uddybet under proceduren.

”Generelt gøres det gældende, at retten til fribefordring er en integreret del af den ansattes ansættelsesforhold, og at ordningen derfor ikke kan opsiges.

Hvis retten bortfalder, er medarbejderen nødsaget til at betale for transporten til arbejde, hvilken udgift kan udgøre et endog betydeligt beløb. De kollektive overenskomster er forhandlet ud fra kendskabet til og forudsætningen af, at der blev ydet fri befording til de ansatte.

De tjenestemandsansatte medarbejdere i Banedanmark er beskyttet af reglerne i tjenestemandsløven. I henhold til tjenestemandsløvens § 12, jf. § 55, kan ansættelsesmyndigheden ikke fjerne retten til fribefordring uden økonomisk kompensation.

Denne ret til at ændre i ansættelsesvilkårene er dog undergivet den begrænsning, der findes i tjenestemandsløvens § 12, stk. 1, der fastsætter, at en tjenestemand har pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i sin tjenesteforretningens omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjeneste karakter og ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham.

Ændringen i aflønningsformen, hvortil fri befording naturligt må henføres, medfører, at der er tale om en stillingsforandring i henhold til tjenestemandsløvens § 12.

Som følge deraf er tjenestemændene i henhold til tjenestemandsløvens § 55 berettiget til at bibeholde den aflønning, man kom fra, det vil sige, at der skal ske en konvertering af ret til fribefordring, hvilket svarer til indholdet af påstandene.

Den eneste måde, hvorpå der kan sikres en tjenestemand fuld kompensation for retten til fribefordring er ved at opretholde ordningen. Det gøres derfor gældende, at der ikke kan ske bortvarsling af ordningen.

Subsidiært er det gjort gældende, at Banedanmark under alle omstændigheder er forpligtet til at yde økonomisk kompensation til de medarbejdere, der mister frikortet som følge af opsigelsen.

For så vidt angår de overenskomstansatte gøres det gældende, at de har krav på kompensation for bortvarslingen af retten til fribefordring, idet fribefordring udgør en væsentlig og integreret del af ansættelsesforholdet, som ikke rimeligt kan bortvarsles uden kompensation.

Vedrørende påstandens størrelse er det gjort gældende, at den økonomiske kompensation skal udgøre den konkrete udgift, den enkelte medarbejder har til at anskaffe sig den bortvarslede fri befording mellem bopælen og tjenestestedet.

Hvis der ikke betales en kompensation, er det gjort gældende, at tjenestemanden vil have ret til at fratræde med ret til aktuel egenpension.

Retten til fri befording er beskrevet i de ansættelseskontrakter, der er udarbejdet af Banedanmark. ...

Der gælder endvidere samme anbringender som Dansk Jernbaneforbund har gjort gældende i den parallelle sag.”

Sagsøgte, Banedanmark, har til støtte for frifindelsespåstandene i sit påstandsdokument gjort nedennævnte anbringender gældende, der er uddybet under proceduren.

”3. Anbringender

Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gør Banedanmark overordnet gældende, at ordningen om fribefordring er udtryk for et personalegode, der frit kan opsiges med et passende varsel.

Banedanmark besluttede efter et længere forhandlingsforløb med DSB, at det ikke ville være økonomisk muligt fortsat at tilbyde fribefordring til nærmere bestemte medarbejdere og valgte derfor at bringe ordningen til ophør med et varsel på otte måneder.

Banedanmark bestrider, at ordningen om fribefordring har haft karakter af – eller har været behandlet som – et løngode for hverken gruppen af overenskomstansatte eller tjenestemandsguppen.

Der har været tale om et almindeligt personalegode, der i lighed med andre personalevilkår kan bortvarsles af arbejdsgiveren.

Oprindeligt var medarbejdernes rettigheder i forhold til fribefordring beskrevet i den såkaldte Bane-PAV ... Bane-PAV'en var en personalepolitik udarbejdet ensidigt af Banedanmark.

Fribefordringsordningen har ikke i detaljer været beskrevet i medarbejdernes kontrakter. Ordningen er således alene medtaget i medarbejdernes kontrakter

ved henvisning til bestemmelserne i Bane-PAV eller ved en henvisning til Banedanmarks intranet.

Ordningen har ikke været omtalt i Banedanmarks overenskomster. Den har heller ikke været inddraget i forbindelse med lønforhandlinger, ligesom medarbejderes til- og fravalg af fribefordring ikke har haft nogen betydning for deres aflønning.

Banedanmark bestrider således, at fribefordringsordningen har været etableret på et kollektivt niveau for nogle grupper af medarbejdere. Hverken for overenskomstansatte eller tjenestemænd er der indgået aftaler med grupper af medarbejdere eller deres repræsentanter. Fribefordringsordningen har på intet tidspunkt indgået hverken udtrykkeligt eller forudsætningsvist i forbindelse med forhandling af lokalaftaler eller lignende. Selv hvis dette havde været tilfældet, ville det ikke have medført ordningens uopsigelighed.

3.1 Overenskomstansatte

Banedanmark gør gældende, at ... og HK Danmarks synspunkt i relation til KM er udtryk for, at man anser personalegodet som reelt uopsigeligt.

Intet er uopsigeligt, hvilket også gælder ordningen om fribefordring. Banedanmark gør desuden gældende, at det ikke generelt kan lægges til grund, at der er tale om en ændring af et væsentligt ansættelsesvilkår. Denne vurdering må foretages individuelt på baggrund af den enkelte medarbejders samlede forhold.

Det gøres derfor gældende, at ordningen om fribefordring højst vil kunne udgøre et individuelt aftalevilkår for den enkelte medarbejder og derfor på hvilket som helst tidspunkt kunne bringes til ophør med medarbejderens individuelle varsel. Det skal i den forbindelse fremhæves, at hverken Dansk Jernbaneforbund eller HK har anført nogen anden begrundelse end ”rimelighed” for, at et sådant individuelt vilkår ikke skulle kunne bortvarsles med medarbejderens opsigelsesvarsel.

I forlængelse heraf gør Banedanmark gældende, at det – uanset om der er tale om en væsentlig ændring eller ej – er muligt at bortvarsle vilkåret, uden at dette skal kompenseres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

3.2 Tjenestemænd

Banedanmark bestrider i forhold til de af sagsøgerne, der er ansat som tjenestemænd, at ordningen omfattes af lønbegrebet i kapitel 10 i tjenestemandsløven. Banedanmark fremhæver i den forbindelse, at kapitlet bærer overskriften ”Forhandlings- og organisationsforhold”, og samtlige bestemmelser har som en underliggende forudsætning, at tjenestemænds løn forhandles kollektivt.

Herudover fremhæver Banedanmark, at fribefordringsordningen da heller ikke passer ind i tjenestemændenes lønsystem, der alene opererer med indsættelse på et skalatrin inden for en given lønramme. Denne lønmodel åbner således slet ikke mulighed for alternative løndelev.

Banedanmark bestrider desuden, at bortvarsling af fribefordringsordningen skulle være begrænset af reglen i tjenestemandslovens § 12, der beskriver rammerne for de ændringer, en tjenestemand er forpligtet til at tåle. Banedanmark gør således gældende, at bortfald af ordningen hverken ændrer stillingens karakter eller medfører, at den ikke længere er passende.

I fortsættelse heraf bestrider Banedanmark, at betingelserne for at kræve udligningstillæg i henhold til tjenestemandslovens § 55 er opfyldte, hvorfor der ikke er belæg for at anse fribefordring for omfattet af lovens § 55 om overgang til anden passende stilling med deraf følgende ret til udligningstillæg.

Banedanmark gør gældende, at eftersom ordningen blev opsagt i maj 2015 og først udløb med udgangen af januar 2016, har alle sagsøgerne fået et varsel svarende til 8 kalendermåneder.

3.3 Specifikt i forhold til sagen mod Dansk Jernbaneforbund som mandatar for TK m.fl.

3.3.1 Vedrørende den subsidære påstand

Banedanmark gør gældende, at der ikke er grundlag for at tilkende sagsøgerne en økonomisk kompensation for bortvarslingen af ordningen vedrørende fribefordring. Sagsøgerne kan – hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for at få befodringsfradrag – efter ophøret af ordningen få befodringsfradrag for transporten mellem deres folkeregister-adresse og arbejdsplads.

3.3.2 Vedrørende opsigelseskompetence

Banedanmark bestrider, at der skulle gælde nogen form for formelle begrænsninger i Banedanmarks adgang til at opsiges ordningen om fribefordring.

Banedanmark bestrider navnlig, at formuleringen af § 43, stk. 2, i den tidligere gældende DSB-lov skulle indebære, at Banedanmark er afskåret fra at agere over for sine medarbejdere i overensstemmelse med ledelsesretten.

Såfremt det alligevel måtte blive lagt til grund, at § 43, stk. 2, må fortolkes som havende denne konsekvens, gør Banedanmark gældende, at denne begrænsning er bortfaldet sammen med ophævelsen af § 43, stk. 2, i 1998.

3.4 Specifikt i forhold til sagen mod HK Danmark som mandatar for HA m.fl.

3.4.1 Vedrørende de mere subsidære påstande 1-5

Banedanmark gør også her gældende, at der ikke er grundlag for at tilkende sagsøgerne en kompensation for bortvarslingen af ordningen vedrørende fribefordring. Sagsøgerne kan – hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for at få befodringsfradrag – efter ophøret af ordningen få befodringsfradrag for transporten mellem deres folkeregister-adresse og arbejdsplads. ...

Herudover bemærker Banedanmark, at sagsøgernes opgørelse af de mere subsidære påstande 2-5 i alle tilfælde ikke tager højde for, at der ved fornyelse af periodekort i 2016 kunne opnås en rabat på 8 %

...”

Landsrettens begrundelse og resultat

Sagens hovedspørgsmål er, om Banedanmark som sket ved brev af 12. maj 2015 ensidigt kan ophæve sagsøgernes ret til fribefordring, og om Banedanmark i givet fald er forpligtet til at betale sagsøgerne kompensation.

Sagsøgerne er alle tjenestemænd med undtagelse af KM, der er overenskomstansat.

Sagsøgerne har navnlig gjort gældende, at for så vidt angår de tjenestemandsansatte falder en ophævelse af retten til fribefordring uden for rammerne af de forandringer i tjenesten, som en tjenestemand i medfør af tjenestemandslovens § 12 er forpligtet til at underkaste sig, ligesom disse ansatte i medfør af tjenestemandslovens § 55 har krav på lønnen i den hidtidige stilling.

Landsretten bemærker, at retten til fribefordring ikke berører karakteren eller indholdet af sagsøgernes stillinger eller arbejdsopgaver i øvrigt. For så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt retten til fribefordring er et lønvilkår eller andet væsentligt vilkår bemærkes, at der er tale om en ret, der fremgår af de pågældendes ansættelsesbreve, og som efter omstændighederne indebærer en betydelig økonomisk værdi for de pågældende. Det er imidlertid ubestridt, at retten til fribefordring ikke er fastsat efter reglerne i tjenestemandslovens kapitel 10, der nærmere regulerer fastsættelsen af løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd. Det er ikke gjort gældende, at der er tale om en ret i henhold til individuel aftale, og der er tale om en generel ophævelse af retten til fribefordring for den del af Banedanmarks ansatte, der hidtil har haft denne ret. De medarbejdere, som vælger ikke at benytte sig af ordningen, får ikke anden kompensation. Hertil kommer, at retten til fribefordring efter det oplyste ikke beskattes som en lønindtægt, selv om Banedanmark foretager indberetning til skattemyndighederne uden ansættelse af værdi. Landsretten finder på denne baggrund ikke at kunne antage, at retten til fribefordring kan anses som eller ligestilles med en del af sagsøgernes løn.

Herefter finder landsretten efter en samlet vurdering ikke, at en ophævelse af retten til fribefordring er en sådan væsentlig ændring af de tjenestemandsansatte sagsøgers løn- og arbejdsvilkår, at der er tale om forflyttelse, jf. tjenestemandslovens § 12, ligesom de pågældende heller ikke har ret til kompensation, jf. tjenestemandslovens § 55.

For så vidt angår KM, der er ansat på overenskomstvilkår, bemærkes, at retten til fribefordring blev opsagt den 12. maj 2015 til udgangen af november 2015 og således med mere end 6 måneders varsel. Heller ikke for denne sagsøgers vedkommende findes der efter en samlet vurdering at være tale om en sådan ændring af ansættelsesforholdet, at ændringen kun kan gennemføres efter reglerne om opsigelse af ansættelsesforholdet.

Banedanmark frifindes derfor.

Dansk Jernbaneforbund som mandatar skal betale sagsomkostninger for landsretten til Banedanmark med i alt 110.000 kr. og HK/Danmark som mandatar for HA m.fl. skal betale sagsomkostninger for landsretten til Banedanmark med i alt 75.000 kr. Beløbene omfatter udgifter til advokatbistand ekskl. moms. Ved fastsættelsen af beløbet til dækning af udgifterne til advokatbistand er der ud over sagens værdi taget hensyn til sagens karakter og betydning samt omfang.

T h i k e n d e s f o r r e t :

Banedanmark frifindes.

I sagsomkostninger skal Dansk Jernbaneforbund betale 110.000 kr. og HK/Danmark 75.000 kr. til Banedanmark.

Det idømte skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

(Sign.)

— — —

Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsret, den 22-12-2017

Marianne Kjølbye

Sektionsleder