



26-02-2025

MOD-2025-00072

dortb@regioner.dk

Dagsorden for møde i Løn- og Praksisudvalget den 6. marts 2025 kl. 10:15

Deltagere: Lars Gaardhøj
Bo Libergren
Per Møller Jensen
Ole Stavad
Susanne Buch
Susanne Flydtkjær
Gitte Frederiksen
Thrine Rimdal Nørgaard
Peter Therkildsen
Christoffer Buster Reinhardt
Bo Jensen
Vibeke Gamst
Mark Søgaard
Helle Lethmar

Afbud: Anne Marie Geisler Andersen

Mødested: Danske Regioner, Dampfærgevej 22, 2100 København Ø

Indholdsfortegnelse

1 (Fortrolig)	4
2 (Fortrolig)	4
3 (Offentlig) Lægedækning og fremtidig styring, oplæg v. Jakob Kjellberg, VIVE (Drøftelse)	5
4 (Fortrolig)	6
5 (Fortrolig)	6
6 (Fortrolig)	6
7 (Fortrolig)	6
8 (Offentlig) Udmøntningsaftale vedr. psykologordningen (Orientering)	7
9 (Offentlig) Retssager, voldgiftsafgørelser og lignende (Orientering og drøftelse).....	9
10 (Offentlig) Næste møde	11
11 (Offentlig) Eventuelt	12

1 (Fortrolig)

2 (Fortrolig)

3 (Offentlig) Lægedækning og fremtidig styring, oplæg v. Jakob Kjellberg, VIVE (Drøftelse)

Matthias Runge Madsen
EMN-2025-00027

Resumé

Sundhedsreformen får stor betydning for fremtidens almen praksis, herunder ift. lægedækning og styring. Løn- og Praksisudvalget behandler på særskilte punkter lovgivningen, men under dette punkt vil forskningsprofessor ved VIVE, Jakob Kjellberg, holde et oplæg om lægedækning og den fremadrettede styring af almen praksis. Jakob Kjellberg var en del af Sundhedsstrukturkomiteen og var dermed en del af arbejdet bag de anbefalinger, der nu er omsat til en reform.

Indstilling

Det indstilles,
at Løn og Praksisudvalget drøfter oplægget.

Sagsfremstilling

Medlem af Sundhedsstrukturkomiteen og forskningsprofessor på VIVE, Jakob Kjellberg, vil på mødet i Løn- og Praksisudvalget holde et oplæg om fremtidens almen praksis set med hans briller, herunder problematikkerne vedr. lægedækning og styring i almen praksis.

Som en del af Sundhedsstrukturkomiteen har Jakob Kjellberg været helt nede i maskinrummet bag de anbefalinger, der efterfølgende blev til en politisk sundhedsreform. Jakob Kjellberg er en flittig ekspert i diverse medier, hvor han med sin baggrund som professor i sundhedsøkonomi kommenterer på alt fra styringsmekanismer til forskelle i sygdomsprofiler forskellige steder i landet. Der vil være mulighed for spørgsmål og drøftelse i forbindelse med oplægget.

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Ingen bemærkninger

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Bilag

4 (Fortrolig)

5 (Fortrolig)

6 (Fortrolig)

7 (Fortrolig)

8 (Offentlig) Udmøntningsaftale vedr. psykologordningen (Orientering)

lja@regioner.dk
EMN-2025-00181

Resumé

Der er i finansloven 2025 afsat midler til at gøre psykologbehandling for personer, der har været udsat for vold, voldtægt og røveri vederlagsfri, ligesom der er afsat penge til nedbringelse af ventetider i 2025. Der skal indgås en aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Psykologforening herom.

Indstilling

Det indstilles,
at Løn- og Praksisudvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Med finansloven for 2025 blev der afsat 30 millioner kroner årligt til at gøre psykologbehandling for personer, der har været udsat for vold, voldtægt og røveri vederlagsfri (henvisningsgruppe 1 i psykologordningen). For 2025 afsættes 15 mio. til på at tilbyde vederlagsfri psykologhjælp for ofre for vold, voldtægt og røveri i det andet halvår og 15 mio. kr. på at nedbringe ventetider i psykologordningen.

På den baggrund skal der indgås en permanent tillægsaftale til overenskomst om psykologhjælp mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Psykolog Forening til ikrafttrædelse den 1. juli 2025.

Derudover skal bekendtgørelse om tilskud til psykologbehandling i praksissektoren for særligt udsatte grupper ændres og ligeledes træde i kraft den 1. juli 2025.

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Ingen bemærkninger

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Bilag

9 (Offentlig) Retssager, voldgiftsavgørelser og lignende (Orientering og drøftelse))

Matthias Runge Madsen
EMN-2017-01295

Resumé

Løn- og Praksisudvalget er tidligere løbende blevet orienteret om forskellige problemstillinger i relevante afgørelser på det arbejds- og ansættelsesretlige område. De vedlagte bilag indeholder et resumé af et antal afgørelser, der har relevans for det regionale område.

Udvalget har mulighed for at drøfte indholdet og betydningen af afgørelserne.

Indstilling

Det indstilles,
at Løn- og Praksisudvalget tager orienteringen til efterretning samt drøfter afgørelserne.

Sagsfremstilling

Formål:

Hensigten med punktet er at give udvalget indblik i og viden om, hvad der rører sig på personale- og arbejdsretsområdet. Udvalget kan drøfte problemstillinger og eventuelle implikationer af sagerne i det omfang, der er tid og lyst til det.

Baggrund:

Tidligere udvalg har haft punktet om afgørelser med på hvert møde. Udvalget har haft mulighed for at tale om sagerne, så vidt tiden har tilladt det.

Punktet har form som en samling af to til fire relevante afgørelser på det personaleretlige område. Sagerne beskrives kort, og der forklares eventuelle juridiske termer. Derudover forklares der, hvad der lægges vægt på, når uenigheder skal løses.

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Ingen bemærkninger

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Bilag

1. Bilag til LPU (1754401 - EMN-2017-01295)

10 (Offentlig) Næste møde

Dorthe Bentzen
EMN-2025-00027

Resumé

-

Indstilling

Det indstilles,
at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Næste møde i Løn- og praksisudvalget (LPU) afholdes torsdag den 24. april 2025 kl. 10.15-14.15.

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Ingen bemærkninger

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Bilag

11 (Offentlig) Eventuelt

Dorthe Bentzen
EMN-2025-00027

Resumé

-

Indstilling

Det indstilles,
at orientering tages til efterretning.

Sagsfremstilling

-

Økonomi

Ingen bemærkninger

Sekretariatets bemærkninger

Ingen bemærkninger

Kommunikation

Ingen bemærkninger

Bilag

Bilag Titel:	Bilag til LPU
Dagsordens titel	Retssager, voldgiftsafgørelser og lignende (Orientering og drøftelse))
Dagsordenspunkt nr	9
Bilag nr	1
Antal bilag:	1



NOTAT

Orientering om og drøftelse af retssager og voldgifter

Retten til engangstillæg under ulønnet orlov ifølge Vinterpakke II-aftalen:

Denne faglige voldgift mellem RLTN for region Hovedstaden og FOA angår, hvorledes A havde krav på engangstillæg i henhold til aftale om udmøntning af Vinterpakke II for en periode, hvor hun afholdt orlov uden løn.

Faktaboks

Opmanden fandt at A ikke havde ret til et engangstillæg i henhold til aftale om udmøntning af Vinterpakke II i en periode, hvor A har holdt orlov uden løn fordi A ikke havde modtaget løn i perioden samt formålet med aftalen var at støtte sundhedspersonalet gennem vintersæsonen pga. Covid 19.

Ifølge aftalen var parterne enige om, at der var tale om helt ekstraordinære engangsmidler, afsat af parterne bag finanslovsaftalen for 2022, som ydes på baggrund af den helt særlige situation (COVID-19-pandemien). Midlerne fra aftalen indeholdt initiativ til fastholdelse i form af et engangstillæg. Hvorvidt ansatte på orlov uden løn også havde krav på et engangstillægget, blev ikke drøftet under forhandlingerne.

Det medførte, at A ikke havde ret til et engangstillægget, da opmandens fortolkning af aftalen krævede at medarbejderen havde modtaget løn i hele eller dele af perioden som aftalen omfatter, for at være berettiget til tillægget. Desuden var formålet med støtten at fastholde sundhedspersonalet gennem vintersæsonen 2021-22 pga. COVID-19-pandemien. Dermed har A som har været på orlov uden løn ikke krav på engangstillægget.

[I014-2024.pdf](#)

Honorering ved tilkald i arbejdsfri periode – afgrænsning af fridøgnsbegrebet

Denne faglige voldgift mellem RLTN for Region Midtjylland og DSR omhandler, hvorvidt en medarbejder, der tilkaldes til tjeneste i en arbejdsfri periode i tilknytning til et fridøgn, søgnehelligdag eller fridage af mindst 24 timers varighed skal honoreres med 6 timer.

Faktaboks

Opmanden fandt, at honorering for tilkald i en arbejdsfri periode efter et fridøgn kun gælder op til 64 timers frihed ifølge vagtplanen.

Twisten drejede sig om fortolkning af § 14, stk. 3 i arbejdstidsaftalen. Bestemmelsen lyder: *” Kan der ikke opnås enighed gælder følgende: Tilkald uden for planlagt tjeneste honoreres som overarbejde beregnet pr. påbegyndte halve time. For fuldtidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn, søgnehellidage eller fridage af mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.”* Spørgsmålet var, hvordan medarbejdere skal honoreres, når de bliver tilkaldt til arbejde i en arbejdsfri periode. Det skulle derfor afgøres, om en medarbejder som har en sammenhængende frihedsperiode bestående af flere frihedstyper, f.eks. både fridøgn og arbejdsfri periode, skal betragtes som én enhed og man dermed ved tilkald altid skal honoreres med 6 timer som påstået af DSR, eller om hver frihedsperiode skal vurderes separat som påstået af RLTN. I sidstnævnte tilfælde vil tilkald i en arbejdsfri periode efter et fridøgn udløse 3 timers betaling, hvis perioden var under 24 timer.

I den konkrete sag havde en sygeplejerske ifølge vagtplanen fri fra en fredag kl. 15.15 til mandag kl. 23.00, dvs. i alt 79 timer og 45 minutter. Om mandagen blev hun ringet op kl. 18 og bedt om at møde samme mandag kl. 22.00 i stedet for som planlagt kl. 23.00. Her opstod uenigheden om, hvorvidt sygeplejersken skulle honoreres med 6 timer, fordi hele den planlagte frihedsperiode var en fridøgnperiode eller om tilkaldet skulle honoreres med 3 timer som ”øvrigt tilkald”.

Opmanden fandt at honorering for tilkald kun gælder op til 64 timers frihed ifølge vagtplanen, og at en længere frihedsperiode ikke automatisk kan betragtes som ét samlet fridøgn. Opmanden henviste til kendelsen FV 2015.0184, som handlede om inddragelse af fridøgn i henhold til § 15, hvor det blev fastlagt, at et langt fridøgn alene kan være maksimalt 64 timer, selvom fridøgnet indgår i en samlet frihedsperiode med en længere varighed.

[I022-2024.pdf](#)

Forlig i sag om bortvisning af beskyttet med arbejder

Denne faglige voldgift endte som et forlig mellem RLTN for Region Midtjylland og FOA. Sagen omhandlede erstatning for løn i opsigelsesperiode og godtgørelse til en bortvist medarbejder.

Opmanden foreslog efter sagens behandling ved voldgiften et forlig, hvorefter Region Midtjylland skulle betale erstatning for løn i opsigelsesperioden, mens RLTN skulle frifindes for kravet om godtgørelse. Begge parter accepterede forslaget, og sagen blev afsluttet med dette forlig.

[I012-2025.pdf](#)

Højesteret præciserer arbejdsgivers omplaceringspligt over for medarbejdere med handicap

Sagen handler om en socialrådgiver med handicap, der blev opsagt, da hendes arbejdsevne blev begrænset til 10 timer om ugen.

Faktaboks

Dommen fastslår, at en offentlig arbejdsgiver skal undersøge alle muligheder for omplacering på tværs af den organisatoriske enhed, ikke kun indenfor den specifikke afdeling. Således er der en udvidet omplaceringspligt over for medarbejdere med handicap.

Ifølge forskelsbehandlingsloven § 2 a er arbejdsgiveren forpligtet til at foretage passende tilpasninger for at sikre, at en medarbejder med handicap kan udføre sit arbejde, medmindre det medfører en uforholdsmæssig stor byrde. Højesteret fastslog, at tilpasningsforpligtelsen inkluderer en omplaceringspligt, som kan udstrække sig til at inkludere stillinger i hele organisationen, og ikke kun i den oprindelige enhed.

Dommen omhandlede en socialrådgiver som var ansat i fleksjob hos Neurocentret på Rigshospitalet, og som efter barselsorlov havde fået nedsat arbejdsevne og derfor kun kunne arbejde 10 timer om ugen. Socialrådgiveren blev derfor indkaldt til tjenstlig samtale med henblik på afskedigelse da 10 timer ikke var nok til at udføre de opgaver, som jobbet krævede. Socialrådgiveren blev tilbudt at tilmelde sig Region Hovedstadens interne jobsøgningsportal, hvor relevante stillingsopslag ville blive tilsendt til hende, med mulighed for at få fortrinsret til samtale. Hun blev tilbudt at søge en stilling via portalen som socialrådgiver ved Juliane Marie Centret på Rigshospitalet på 10 ugentlige timer, men blev ikke tilbudt jobbet på grund af manglende kommunal erfaring. Efterfølgende blev hun opsagt hos Neurocentret, da hun ikke kunne varetage de væsentlige funktioner i stillingen.

Højesteret fandt, at Region Hovedstaden burde have undersøgt muligheden for omplacering på tværs af hele regionen og ikke kun i den oprindelige afdeling. Retten fastslog, at det ikke ville have udgjort en uforholdsmæssig byrde at omplacere medarbejderen til en ledig stilling, og tilkendte hende derfor en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

[Højesteret - Omplacering af arbejdstager med handicap](#)