

# K E N D E L S E

i

faglig voldgiftssag FV 2024-163

Dansk Sygeplejeråd

*(advokat Steen Hellmann)*

mod

*Regionernes Lønnings- og Takstnævn*

*(advokat Morten Ulrich)*

## 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af § 14, stk. 3, i den gældende arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet, herunder Dansk Sygeplejeråd, om betalingen ved tilkald uden for planlagt tjeneste.

## 2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstand:

“Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal anerkende, at en medarbejder, der tilkaldes til tjeneste på et planlagt fridøgn, søgnehelligdag eller fridage af mindst 24 timers varighed, skal honoreres med 6 timer, jf. arbejdstidsaftalens § 14, stk. 3, 3. afsnit, 1. punktum, uanset varigheden af medarbejderens tilbageværende frihedsperiode efter tilkaldet.”

Indklagede har principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse, og har desuden nedlagt følgende selvstændige påstand:

“DSR tilpligtes at anerkende, at der i følgende eksempel skal ske honorering for tilkald med mindst 3 timer i henhold til arbejdstidsaftalens § 14, stk. 3, 3. afsnit, 2. punktum:

En fuldtidsansat sygeplejerske har arbejdstids ophør fredag kl. 15.15 og er i vagtplanen markeret med BF lørdag og søndag. Sygeplejersken er planlagt til at møde i nattevagt mandag fra 23.00. Der er således et langt fridøgn hen over weekenden. Perioden fra arbejdstidsophør til planlagt tjeneste er 79 timer og 45 minutter. Sygeplejersken kontaktes telefonisk mandag kl. 18.00 og bliver bedt om at møde ind kl. 22.00 i stedet for som planlagt kl. 23.00.”

Klager har over for indklagedes selvstændige påstand nedlagt påstand om frifindelse.

## 3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. november 2024 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og med følgende sidedommere: Specialkonsulent Louise Brasen og

chefkonsulent Anne Hjortskov, der begge er udpeget af klager, og souschef Kristian Beltner og seniorkonsulent David Sembach, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af sygeplejerske X, lønkonsulent Y og vagtplankoordinator Z.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumentation.

#### 4. Retsgrundlag

§ 14 i den gældende arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet, herunder Dansk Sygeplejeråd, lyder således:

##### **"§ 14. Tilkald**

###### *Stk. 1.*

Ved tilkald uden for planlagt tjeneste forstås tilkald, hvor den ansatte ikke har planlagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar forlængelse af planlagt tjeneste.

Bemærkninger:

Tilkald uden for planlagt tjeneste dækker således over tilkald på fridøgn, søgnehelligdage, tilkald mellem 2 døgnns tjenester, andre frihedsperioder på 24 timer eller mere (arbejdsfri dage) og hele afspadseringsdage (under 4 dages varsel), jf. § 10, stk. 3.

Bestemmelsen om tilkald uden for planlagt tjeneste gælder således ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, dog forudsat, at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.

...

###### *Stk. 3.*

Kan der ikke opnås enighed gælder følgende:

Tilkald uden for planlagt tjeneste honoreres som overarbejde beregnet pr. påbegyndt halve time.

For fuldtidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn, søgnehelligdage eller fridage af mindst 24 timers varighed altid for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

...".

Arbejdstidsaftalen indeholder bl.a. følgende bestemmelser vedrørende fridøgn:

### "§ 7. Fridøgn

...

Stk. 2.

Der gives en ugentlig *lang fridøgnperiode* af 55 til 64 timers varighed.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

En lang fridøgnperiode kan opdeles i *2 korte fridøgnperioder* på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

### § 15. Inddragelse af fridøgn

*Stk. 1*

Sker der inddragelse af en fridøgnperiode, erstattes det mistede fridøgn af en anden frihedsperiode.

*Stk. 2*

Der henvises til § 14, herunder betalingsreglen i stk. 3 vedrørende planlagte fridøgn.

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 388,55 angivet i 31. marts 2000 niveau med virkning fra 1. oktober 2018: 522,25 kr. (31. marts 2018 niveau). Dette gælder dog ikke afløsningspersonale."

## 5. Sagsfremstilling

Parternes uenighed udspringer af en konkret sag vedrørende et af klagers medlemmer, der er fuldtidsansat sygeplejerske på Hospitalsenhed Midt. Ifølge hendes vagtplan havde hun fri fra en fredag kl. 15.15 til mandag kl. 23.00, dvs. i alt 79 timer og 45 minutter. Hun blev ringet op mandag kl. 18 og bedt om at møde op mandag kl. 22.00 i stedet for som planlagt kl. 23.00. Af hendes vagtplan fremgår følgende om denne periode:

"Fre 10. mar	
07.00-15.15	Arbejde
Lør 11. mar	
00.00-24.00	Beskyttet fridag
Søn 12. mar	
00.00-24.00	Beskyttet fridag
Man 13. mar	
22.00-23.00	Arbejde

23.00-07.00      Arbejde"

Der blev holdt møde om sagen den 11. september 2023 med repræsentanter fra klager og fra Region Midtjylland. Klager anførte ifølge mødereferatet, at tilkaldet skulle honoreres med 6 timer, fordi hele den planlagte frihedsperiode var en fridøgnperiode, mens regionen anførte, at tilkaldet skulle honoreres med 3 timer som "øvrige tilkald". Der blev ikke opnået enighed.

Mæglingsmøde blev afholdt den 8. november og fortsat den 30. november 2023. Af mødereferatet fra 30. november 2023 fremgår bl.a.:

"RLTN meddelte, at undersøgelsen af praksis har vist, at alle fem regioner har samme praksis/fortolkning, som blev tilkendegivet på mæglingsmødet. Altså kun 3 timers honorering.

...

DSR fastholdt, at tilkaldet skal honoreres med 6 timer. § 14 skal ud fra en ordlydsfortolkning forstås på den måde, at "Øvrige tilkald", jf. § 14, stk. 3, 3. afsnit, dækker over tilkald mellem to døgnns tjeneste og hele afspadseringsdage.

RLTN er enig i regionens fortolkning af § 14."

## **6. Parternes argumenter**

Klager har anført navnlig, at der ikke er grundlag for at afvise klagers påstand, som ikke er uklar, men går ud på at fastslå, at der i forbindelse med en fridøgnperiode skal betales for mindst 6 timer ved tilkald i perioden, uanset om perioden er på mindre eller mere end 64 timer.

Et fridøgn løber fra man får fri og indtil man møder igen. Efter opmandens tilkendegivelse i FV 2015.0184 gælder den pågældende overenskomsts beskyttelse mod at få inddraget en fridøgnperiode kun perioder op til 64 timer, men den foreliggende sag angår ikke

beskyttelsen mod inddragelse, som er reguleret i arbejdstidsaftalens § 15, men honoreringsreglen i § 14, og her gælder ingen tilsvarende begrænsning. Desuden angår kendelsen i FV 2015.0184 et andet overenskomstgrundlag.

§ 14 må fortolkes efter ordlyden og i lyset af bemærkningerne til bestemmelsen. Der kan ikke være en kategori, som ikke er omtalt heri.

§ 14 skal derfor forstås sådan, at når en medarbejder tilkaldes inden den planlagte mødetid i enhver planlagt frihedsperiode på 24 timer eller mere, skal medarbejderen honoreres med mindst 6 timer. Det er uden betydning, om den tjenestefrie periode kaldes fridøgn eller noget andet.

Indklagede har anført navnlig, at klagers påstand er uklar og skal afvises. Ved afgørelsen af fortolkningsspørgsmålet kan der tages udgangspunkt i, at parterne er enige om, at et fridøgn begynder at løbe, når man får fri. Det fremgår af definitionen i overenskomstens § 7, at et langt fridøgn er en frihedsperiode på 55-64 timer. I den konkrete sag udløb det lange fridøgn derfor mandag kl. 7.15, hvor sygeplejersken havde haft fri i 64 timer.

Der er ikke grundlag for at forstå overenskomsten sådan, at der ved anvendelsen af honoreringsreglen i § 14 skal gælde noget andet om, hvad der forstås ved fridøgn, end hvad der følger af §§ 7 og 15. I så fald ville der ikke være nogen grund til i § 14, stk. 3, at sondre mellem fridøgn og fridage på mindst 24 timer – så kunne man bare have skrevet "al frihed på mindst 24 timer".

På reelt samme regelgrundlag tilkendegav opmanden i FV 2015.0184 den forståelse, at beskyttelsen mod inddragelse af fridøgn kun gælder indtil 64 timer. Der må gælde det samme om honoreringsreglen i arbejdstidsaftalens § 14. Bemærkningerne til § 14, stk. 1, kan ikke kobles til ordlyden af § 14, stk. 3. Det er således "øvrige tilkald", når medarbejderen

tilkaldes i en frihedsperiode, der ligger efter, at beskyttelsesperioden er udløbet. Det kan godt kaldes "mellem 2 døgnns tjenester", selv om det ikke er den sprogbrug, man plejer at anvende i forbindelse med fridøgn.

## **7. Opmandens begrundelse og konklusion**

Ved opmandens tilkendegivelse i FV 2015.0184 er der taget stilling til, hvornår der efter bestemmelser herom i en arbejdstidsaftale indgået mellem KL og FOA foreligger en inddragelse af fridøgn, som bl.a. kan udløse betaling som for overarbejde. I den pågældende arbejdstidsaftale var det bestemt, at der gives 2 sammenhængende fridøgn pr. uge, og at fridøgnperioden skal udgøre mellem 55-64 timer. Endvidere var det bestemt dels, at hvis en fridøgnperiode inddrages med et kortere varsel end 4 uger, skal tjenesten honoreres efter reglerne om overarbejde, dog mindst for 6 timer, dels at det mistede fridøgn som udgangspunkt skal erstattes af en anden frihedsperiode. Opmanden fandt, at hvis det tidsrum, der går fra medarbejderen efter planen holder fri, til medarbejderen skal møde igen, er på mere end 64 timer, er det, som ligger ud over 64 timer, ikke en del af fridøgnperioden og dermed ikke omfattet af beskyttelsen efter de nævnte bestemmelser. En forkortelse af planlagt fritid ned til 64 timer kunne således ifølge tilkendegivelsen ikke anses som inddragelse af fridøgn med de nævnte konsekvenser med hensyn til bl.a. betaling.

Den arbejdstidsaftale fra 2021 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilknyttet Sundhedskartellet, som skal fortolkes i denne sag, indeholder i § 7 en tilsvarende fastlæggelse af, hvor lang en "lang fridøgnperiode" skal være, nemlig fra 55-64 timer.

Inddragelse af fridøgn er reguleret i arbejdstidsaftalens § 15. Det fremgår af § 15, stk. 1, at hvis et fridøgn inddrages, skal det erstattes af en anden frihedsperiode, og i § 15, stk. 2, henvises der til § 14, herunder betalingsreglen i § 14, stk. 3, vedrørende planlagte fridøgn.

Det fremgår af bestemmelsen om tilkald i arbejdstidsaftalens § 14, stk. 1, og bemærkningerne hertil, at "tilkald" er alt andet tilkald uden for planlagt tjeneste end overarbejde. Rådighedstjeneste er heller ikke tilkald. § 14, stk. 3, angår betalingen ved tilkald uden for planlagt tjeneste. Efter bestemmelsen betales der for så vidt angår fuldtidsansatte altid for mindst 6 timer ved tilkald "på planlagte fridøgn, søgnehelligdage eller fridage af mindst 24 timers varighed". Ved "øvrige tilkald" betales der for mindst 3 timer.

Der ses ikke at være bestemmelser i arbejdstidsaftalen, som er til hinder for en vagtplanlægning, hvorefter en lang fridøgnperiode efterfølges af en anden frihedsperiode, eller som er til hinder for, at en sådan yderligere frihedsperiode kan være kortere end 24 timer. Endvidere vil et "tilkald uden for planlagt tjeneste" kunne ligge i en frihedsperiode på mindre end 24 timer, jf. herved arbejdstidsaftalens § 12, stk. 3.

Der er heller ikke bestemmelser i arbejdstidsaftalen, som indebærer, at hele en samlet planlagt frihedsperiode på mere end 64 timer bliver et "planlagt fridøgn" alene som følge af, at en del af frihedsperioden i vagtplanen er benævnt lang fridøgnperiode, beskyttet fridøgn eller lignende.

På den anførte baggrund er der ikke grundlag for at antage, at begrebet fridøgn skal forstås på en anden måde i arbejdstidsaftalens § 14 end i aftalens §§ 7 og 15.

Herefter og i overensstemmelse med den fortolkning, der er anlagt i tilkendegivelsen i FV 2015.0184, må det antages, at reglen i § 14, stk. 3, om 6-timers betaling for tilkald "på planlagte fridøgn" ikke omfatter tilkald efter det tidspunkt, hvor en medarbejder, som ifølge vagtplanen har et langt fridøgn, efter planen vil have holdt fri i 64 timer. Det bemærkes herved, at der i arbejdstidsaftalens bestemmelser ikke er grundlag for at tillægge det



betydning i denne forbindelse, om hele en beskyttet fridøgnperiode på 64 timer måtte være anført med denne betegnelse i den konkrete vagtplan.

Indklagede skal herefter have medhold i sin selvstændige påstand, og indklagede frifindes derfor for klagers påstand.

*Thi bestemmes*

Dansk Sygeplejeråd skal anerkende, at der i følgende eksempel skal ske honorering for tilkald med mindst 3 timer i henhold til arbejdstidsaftalens § 14, stk. 3, 3. afsnit, 2. punktum: En fuldtidsansat sygeplejerske har arbejdstids ophør fredag kl. 15.15 og er i vagtplanen markeret med BF lørdag og søndag. Sygeplejersken er planlagt til at møde i nattevagt mandag fra 23.00. Der er således et langt fridøgn hen over weekenden. Perioden fra arbejdstidsophør til planlagt tjeneste er 79 timer og 45 minutter. Sygeplejersken kontaktes telefonisk mandag kl. 18.00 og bliver bedt om at møde ind kl. 22.00 i stedet for som planlagt kl. 23.00.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn frifindes for Dansk Sygeplejeråds påstand.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 27. november 2024

Lars Hjortnæs