

Tilkendegivelse
af
23. maj 2017
i
faglig voldgiftssag FV2015.0184:

FOA
(advokat Peter Nisbeth)

mod

KL
for
Københavns Kommune
(advokat Jørgen Vinding)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, hvornår der foreligger inddragelse af fridøgn, som udløser betaling efter § 9, stk. 1 og 2, i den mellem KL og FOA indgåede 2013 Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområder, kostproduktion m.v.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 23. maj 2017 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: faglig konsulent Lis Bjørnstad og konsulent Knud Røddik, begge FOA, chefkonsulent Gert Højby og specialkonsulent Lars Ørskov, begge KL.

Der blev under sagen afgivet forklaring af:

Tina Knak, tillidsrepræsentant, Socialpsykiatrisk Center Amager.

Carl-Christian Kaspersen, chefkonsulent, Danske Bioanalytikere, der om sig selv har forklaret, at han siden 1984 har været ansat i Danske Bioanalytikere (der tidligere hed Landssammenslutningen af Hospitalslaboranter), et område med ca. 6.000 ansatte, og i alle årene har arbejdet med arbejdstid og deltaget i de fælles forhandlinger herom som en del af Sundhedskartellet.

Jesper Holbæk, centerchef, Københavns Kommune.

Claus Burchardt Petersen, koordinator, Københavns Kommune.

Mik Dalsgaard Andreassen, souschef og teamleder, KL, der om sig selv har forklaret, at han 2000 – 2004 var ansat i Amtsrådsforeningen, siden 2004 i KL, fra 2006 som teamleder på ældreområdet, siden 2008 yderligere som souschef i Arbejdsgiverpolitisk Center.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse

tilkendegav, hvorledes arbejdstidsaftalen skal forstås, og uoverensstemmelsen løses. Parterne er enige om at afslutte voldgiftssagen med denne tilkendegivelse, jf. arbejdsretslovens 28, stk. 4.

3. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i arbejdstidsaftalen bl.a.:

”Kapitel 1. Afgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Denne arbejdstidsaftale gælder for personer, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til aftalen.

Kapitel 2. Arbejdsplanlægning

§ 2. Tjenestetyper

Arbejdstiden kan tjenesteplanlægges som

- Normaltjeneste, der er en tjeneste med effektivt arbejde, eller
- Rådighedstjeneste fra bolig, der er en tjeneste, hvor den ansatte kan opkaldes og/eller tilkaldes til effektivt arbejde,

§ 3. Mødeplan

Stk. 1

Arbejdstid planlægges for en periode på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

...

Stk. 2

Planlagt tjeneste og frihed fastlægges i mødeplaner af mindst 4 ugers varighed.

Mødeplanen angiver møde- og sluttidspunkt for den ansattes arbejde.

Mødeplanen skal endvidere indeholde oplysning om placeringen af:

- Fridøgn, dette gælder ikke afløsningspersonale
- Feriedage
- Søgnehelligdagsfrihed, jf. § 4, stk. 4 samt
- Løbende afspadsring

...

Stk. 3

Mødeplanen drøftes med de ansatte, inden den udleveres senest 4 uger før ikrafttræden. Dette gælder ikke afløsningspersonale.

...

§ 4. Arbejdets placering

Stk. 1

Arbejdstid og frihed, jf. § 3 stk. 2, kan tilrettelægges på alle dage.

Stk. 2

Længden af en normaltjeneste aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed lokalt, kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 10 timer.

...

Stk. 3

Der gives 2 sammenhængende fridøgn pr. uge, fridøgnperioden skal udgøre mellem 55 – 64 timer.

Fridøgnperioden kan opdeles i to korte fridøgnperioder, der hver skal have en længde på minimum 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Der kan gives yderligere fridøgn ved at forlænge perioden med minimum 24 timer pr. fridøgn.

Stk. 4

Søgnehelligdagsfrihed skal have en varighed på mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

...

§ 5. Særlige fridage

...

Kapitel 3. Ændring af mødeplan

§ 6. Ændring af mødeplan

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden.

§ 7. Omlagt tjeneste

Stk. 1

Hvis ændringer i den planlagte normaltjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt time beregnet pr. påbegyndt halve time på 30,68 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

Hvis ændringer i en planlagt rådighedstjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt rådighedstime beregnet pr. påbegyndt halve time på 15,34 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge mødeplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste/rådighedstjeneste. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste.

En tjeneste kan omlægges inden for en 24 timers periode forud for den oprindelige planlagte vagts sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

§ 8. Afspadsering

...

§ 9. Inddragelse af fridøgn

Stk. 1

Inddrages en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. Hvis andet opkald sker mere end 6 timer efter første opkald men i samme fridøgn, honoreres for 3 timer. Det mistede fridøgn, erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

Bemærkning:

Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn, hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.

Hvis en tjeneste medfører indskrænkning af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer (evt. 32 timer hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer), skal der gives kompenserende fridøgn.

Kompenserende fridøgn gives snarest muligt, enten ved afspadsering eller ved placering i arbejdsfriperiode eller en kombination heraf.

Den kompenserende frihedsperiode skal som minimum udgøre 35 (32) timer, men skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som det fridøgn, den erstatter.

Stk. 2

For fridøgnperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 450,00 kr. (31/3 2000-niveau). Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 – 2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af den planlagte tjeneste, forudsat at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.

§ 10. Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed

Stk. 1

Inddrages planlagt søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

Bemærkning:

Søgnehelligdagsfrihed er frihed på søgnehelligdage eller erstatning herfor, jf. § 3, stk. 5 og § 4, stk. 4.

Stk. 2

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af planlagt tjeneste, forudsat at længden af søgnehelligdagsfriheden er mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

...”

I KL's kommentarer 79.01 af 14. juli 2003 til arbejdstidsaftalen hedder det bl.a.:

”Ad § 4, stk. 3. Arbejdets placering – fridøgn

Reglerne om fridøgn er uændrede i forhold til tidligere.

Der gives fortsat 2 ugentlige fridøgn. Disse fridøgn gives så vidt muligt samlet.

Udgangspunktet for denne og tidligere arbejdstidsaftaler på ældreområdet er, at personalet på dette område skal have vilkår som svarer til vilkårene for fx administrativt personale på et rådhus. Rådhuspersonale har normalt fri fra fredag eftermiddag til mandag morgen. Dette var oprindeligt fra fredag kl. 16.00 til mandag kl. 8.00. Fridøgnperiode var således 64 timer, derfor 64 timers grænsen.

55 timers grænsen kom oprindeligt ind, fordi det skulle være muligt at ændre tjenesten fra fx aftenvagte til dagvagt henover en fridøgnperiode.

Såfremt fridøgnene gives enkeltvis skal hver af disse have en længde af 35 timer.

...

Ad § 9. Ændringer – inddragelse af fridøgn

Reglerne i § 9 om ændring af fridøgn er uændrede i forhold til tidligere.

Hvis fridøgn inddrages med kortere varsel end 4 uger, så honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, dog mindst for 6 timer.

Hvis fridøgn herudover inddrages med kortere varsel end 14 døgn så ”strafporto” på 289,65 kr. (31/3 2000-niveau).

Hvis et fridøgn i en frihedsperiode på 55 – 64 timer inddrages, er det afgørende om man kan tælle 35 timer enten forud for eller efter inddragelsen. Hvis der kan tælles minimum 35 timer, så er der kun inddraget et fridøgn.

Hvis der ikke kan tælles 35 timer på hverken den ene eller den anden side af den pålagte tjeneste, så skal der betales for inddragelse af to fridøgn. Dvs. 2 x minimum 6 timers overarbejde + evt. 2 x ”strafporto”.

Der står i bestemmelsen, at det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden 3 måneder og ellers forfalder ydelsen til betaling. Dette kan kun lade sig gøre f.s.v.a. det overenskomstmæssige fridøgn.

Det ene af de ugentlige fridøgn er det lovmæssige fridøgn, dette skal kompenseres snarest muligt og kan ikke vente 3 måneder eller blot betales med penge.

Bestemmelsen er ikke helt klar, hvilket skyldes, at parterne ikke ønsker at gøre lovstof til aftalestof.

Bestemmelsen gælder for både deltids- og fuldtidsansatte, når der i bestemmelsen henvises til § 11, stk. 5 er det fordi, der i den bestemmelse er en beskrivelse af, hvordan overarbejde opgøres og honoreres.

...”

I FOA's kommenteret arbejdstidsaftale inden for KL's område OK 2008 hedder det bl.a.:

”Der kan være tale om, at man tilkaldes til at arbejde i en kort eller lang fridøgnperiode.

Eksempel:

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
8 – 16	Fridøgn	8 – 16	8 – 16	8 – 8

Hvis den ansatte, mandag klokken 17 ringes op fra arbejdspladsen fordi man ønsker, at den ansatte skal møde kl. 7 om onsdagen, er der tale om et inddraget fridøgn – uanset om den ansatte er deltids- eller fuldtidsansat.

Arbejdsgiver kan ikke i denne situation bruge reglerne om omlagt tjeneste, fx ved at omlægge tjenesten til en 7 – 15 tjeneste, da dette i givet fald skulle være varslet i arbejdstiden.

Hvis der sker opkald til tjeneste i en lang fridøgnperiode af mellem 55 og 64 timers varighed, og der ikke på nogen sider af opkaldet resterer en frihedsperiode af mindst 35 (32) timers længde, honoreres for 2 mistede fridøgn.

Hvis fridøgnperioden derimod indskrænkes fra fx 45 til 35 timer, er der ikke tale om en mistet fridøgnperiode, da perioden stadig opfylder minimumskravet på 35 (32) timer til en kort fridøgnperiode.”

Dette er gentaget i den tilsvarende kommentar til OK 2011. I senere kommentarer er sidste afsnit udeladt.

FOA har henvist til, at KL-FOA-arbejdstidsaftalens bestemmelser om fridøgn i det hele svarer til bestemmelserne om fridøgn i de arbejdstidsaftaler, som FOA tilbage i 1990'erne indgik fælles med Amtsrådsforeningen, KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune. Det hedder således i 1997-arbejdstidsaftalen indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA bl.a.:

”§ 18 Fridøgnenes placering

Den ansatte skal være bekendt med fridøgnenes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

§ 19. Ugentlige fridøgnperioder

Stk. 1

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

...

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.

...

Stk. 3

Sker der inddragelse af en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, afvikles tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

...

Stk. 4

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg på 270,44 kr. pr. gang. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 5

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste dog forudsat, at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.”

FOA har endvidere henvist til de tilsvarende bestemmelser i 1993-overenskomsten mellem Landssammenslutningen af Hospitalslaboranter (nu Danske Bioanalytikere), Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Finansministeriet og til, at Amtsrådsforeningen i brev af 3. december 1997 til Odense Universitetshospital med kopi til Landssammenslutningen af Hospitalslaboranter herom udtalte:

”Fortolkning af overenskomstens bestemmelser om fridøgn

Odense Universitetshospital har ved brevveksling af 10. og 18. februar 1997 med fællestillidsrepræsentant fra Landssammenslutningen af Hospitalslaboranter (LaH) givet udtryk for, at hvis en planlagt lang fridøgnperiode på 64 timer ændres til 56 timer, da skal den afviklede tjeneste afvikles til normal betaling, fordi længden af fridøgnperioden overholder overenskomstens bestemmelser.

LaH har ved telefax af 11. juli 1997 og ved møde i Amtsrådsforeningen den 9. oktober 1997 anmodet om Amtsrådsforeningens fortolkning vedrørende indgreb i en lang fridøgnperiode.

Amtsrådsforeningen skal i den anledning udtale følgende:

Det fremgår af 1995-overenskomstens § 11, stk. 4, at ”Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med tjenestens og fridøgnenes placering mindst 4 uger forud.”

Hvis en lang fridøgnperiode, planlagt til at være 64 timer, ændres til f.eks. 56 timer, er der fortsat en lang fridøgnperiode, som overholder overenskomstens bestemmelser, og der skal derfor ikke gives en ny fridøgnperiode. Men der er tale om ”inddragelse” i overenskomstmæssig forstand af den planlagte fridøgnperiode, hvis ændringen finder sted mindre end 4 uger før afviklingen af fridøgnet, og tjenesten afvikles da efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timer. Hvis ”inddragelsen” finder sted mindre end 14 døgn før afvikling af fridøgnperioden, ydes der et tillæg på kr. 270,44 pr. gang, jf. § 11, stk. 10, 5. afsnit.

...”

Carl-Christian Kaspersen har forklaret, at dengang var Amtsrådsforeningen, der var klart størst – Finansministeriet havde kun Rigshospitalet – forhandlingsleder og den dominerende aktør på arbejdsgiversiden. Brevet fra Amtsrådsforeningen viser efter hans opfattelse, at der var en fælles forståelse, hvorefter de 64 timer er beskyttet, når der er planlagt med 64 timer. Han sendte brevet til de andre organisationer, de organisationer, bl.a. FOA, som på arbejdstagersiden deltog i de fælles forhandlinger, som KL var en del af på arbejdsgiversiden.

Mik Dalsgaard Andreassen har forklaret, at KL's arbejdstidsaftale dækker ca. 175.000 medarbejdere og i al hans tid i KL har været forstået således, at fridøgnbeskyttelsen alene omfatter minimumstimetallene 55/35. Det er også sådan IT-systemerne fra KMD og Silkeborg Data er sat op. Amtsrådsforeningens brev af 3. december 1997 blev han ikke bekendt med, da han arbejdede i Amtsrådsforeningen, og brevet har heller ikke været en del af KL's akter vedrørende arbejdstid – han er først blevet bekendt med brevet, da FOA fremlagde det under behandlingen af den foreliggende sag. Brevet angår da også et helt andet og meget mindre overenskomstmråde, som KL ikke er part i, og er ikke noget, KL på sit overenskomstmråde kan være bundet af.

4. Den underliggende konkrete sag

Om den underliggende konkrete sag fra Københavns Kommunes Socialpsykiatri Center Amager hedder det i uenighedsreferat af 14. maj 2012 bl.a.:

”Medarbejderen har en planlagt vagtplan som ser således ud:

Mandag 10-15	Tirsdag 7.30-13.30	Onsdag 7-16	Torsdag 7-15	Fredag 7-14	Lørdag PF [planlagt fridøgn]
-----------------	-----------------------	----------------	-----------------	----------------	---------------------------------

Søndag PF	Mandag 14-20	Tirsdag 15-23	Onsdag A9
--------------	-----------------	------------------	--------------

Fredag kl. ca. 12 bliver medarbejderen bedt om at tage en nattevagt fra søndag aften kl. 23 til mandag morgen kl. 7.”

Det fremgår i øvrigt af referatet, at uenigheden angår, om der herved er sket inddragelse af fridøgn.

Jesper Holbæk har forklaret, at de i socialpsykiatrien i København omlægger tjeneste uden at røre ved de 55 timer, og at det typisk sker nogle gange om året i de forskellige botilbud. Claus Burchardt Petersen har forklaret, at der i Københavns Kommune er 12.000 ansatte, som er omfattet af døgnarbejdsregelsættet. Kommunen har altid fulgt den praksis at omlægge tjeneste, så længe minimumslængde for fridøgnperioden overholdes. Han er ikke bekendt med, at det har givet anledning til andre sager.

Af referat af forhandlingsmøde den 22. januar 2013 fremgår, at FOA er af den opfattelse, at alle justeringer i planlagt fridøgnperiode er omfattet af arbejdstidsaftalens § 9, mens Københavns Kommune er af den opfattelse, at det er muligt at nedjustere fridøgnperioden, uden at det betyder en inddragelse, så længe fridøgnperioden ikke bliver mindre end 55 timer, jf. § 4 (og definitionen af fridøgnperioden) i en godkendt mødeplan.

Af referat af organisationsmøde afholdt den 6. maj 2014 fremgår, at KL er enig med kommunen: ”I det omfang ændringer ikke medfører, at fridøgnperioden reduceres til mindre end 55 timer, er der derfor efter KL’s opfattelse ikke tale om inddragelse af fridøgn”.

KL har i e-mail af 18. januar 2017 spurgt kommunerne i, hvad der kaldes 6-by-samarbejdet, som omfatter København, Aarhus, Odense, Aalborg, Esbjerg og Randers, om, hvorledes de ville håndtere det konkrete tilfælde. Det hedder i e-mailen bl.a.:

”KL har en faglig voldgift med FOA på arbejdstidsaftalerne på det døgndækkede område. Aftalerne regulerer som bekendt arbejdstid for 175.000 kommunale medarbejdere. Vi er derfor i færd med at undersøge praksis i 6-byerne.

Spørgsmålet vedrører, hvorvidt en forkortelse af den planlagte fridøgnperiode inden for 4 ugers fristen medfører, at de timer hvor der eventuelt var planlagt frihed skal honoreres som overarbejde og med et tillæg på cirka 500 kr., selvom minimumslængden på fridøgn fortsat er overholdt (55 timer).

Eksempel fra den konkrete sag:

En medarbejder har planlagt fri fra fredag kl. 14 til mandag kl. 14. Lørdag og søndag er markeret som planlagt fridøgn i tjenesteplanen.

Tjenesten mandag 14-21 omlægges så medarbejderen i stedet for skal møde på arbejde søndag aften kl. 23. Der var oprindeligt 72 timer fri – nu er der 57 timer.

FOA mener, at der skal betales både efter § 9 stk. 1 og stk. 2. Dette gælder også, selvom der fortsat havde resteret 64 timer.

KL mener, at når fridøgnetes længde er 55-64 timer, så er der ikke inddraget fridøgn, h[v]is det fortsat resterer minimum 55 timer, og der skal kun betales for omlagt tjeneste varslet for sent.

Det ville være en stor hjælp, hvis I kunne give en melding om jeres praksis på dette område ...”

Aarhus, Aalborg og Esbjerg svarer, at de – ligesom København – er enig i KL’s fortolkning.

Randers svarer, at de i intervallet op til 64 timers hviletid som FOA vil bruge § 9, stk. 1 og 2,

mens det over 64 timer kun er omlægning af tjenesten. Odense svarer, at alle deres superbrugere i vagtplan vil give overarbejde ved mistet fridøgn, idet den pågældende vagt starter søndag og dermed berører den fridøgnsmarkerede søndag i vagtplanen.

5. Påstande

FOA har nedlagt følgende påstand:

”Indklagede skal anerkende, at såfremt der sker en forkortelse af en medarbejders planlagte fridøgnperiode, jf. overenskomstens § 4, stk. 3, ned til minimum 55 timer, og som meddeles den ansatte mindre end 4 uger før afviklingen af fridøgnet, er der tale om inddragelse af fridøgn, som ifølge overenskomstens § 9, stk. 1, medfører, at de timer, hvor medarbejderen oprindeligt havde planlagt frihed, skal honoreres efter reglerne om overarbejde.

I det omfang forkortelsen af fridøgnperioden meddeles med kortere varsel end 14 døgn betales endvidere tillæg i henhold til overenskomstens § 9, stk. 2.”

KL for Københavns Kommune har påstået frifindelse og har endvidere – for det tilfælde, at FOA får medhold – nedlagt følgende selvstændige påstande:

- 1) Klager tilpligtes at anerkende, at en forkortelse af planlagt fritid ned til 64 timer ikke kan anses som inddragelse af fridøgn og derfor ikke er omfattet af arbejdstidsaftalens § 9, stk. 1 og 2.
- 2) Klager tilpligtes at anerkende, at en forkortelse af ”en kort fridøgnperiode” ned til 35 timer (32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer) ikke kan anses som inddragelse af fridøgn og derfor ikke er omfattet af reglerne i arbejdstidsaftalens § 9, stk. 1 og 2.

FOA har over for disse påstande principalt påstået frifindelse, subsidiært taget bekræftende til genmæle over for påstand 2).

6. Opmandens tilkendegivelse

Det følger af arbejdstidsaftalens § 4, stk. 3, at arbejdstiden skal planlægges, således at der gives ”2 sammenhængende fridøgn pr. uge”. Perioden med disse fridøgn benævnes ”fridøgnperioden” og ”skal udgøre mellem 55 – 64 timer”. Fridøgnperioden ”kan opdeles i to korte fridøgnperioder, der hver skal have en længde på minimum 35 timer” (32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer).

Det følger heraf, at mødeplanen, jf. § 3, for planlægningsperioden på fire uger uge for uge skal indeholde ”en lang” fridøgnperiode på mellem 55 og 64 timer eller ”to korte” fridøgnperioder på mindst 35 timer.

Det findes bedst stemmende med § 9, stk. 3, at forstå arbejdstidsaftalens § 4, stk. 3, således at en planlagt fridøgnperiode tager sin begyndelse på det tidspunkt, hvor medarbejderen får fri fra arbejde.

Der er ved planlægningen frihed til at operere med en lang fridøgnperiode på mindst 55 og højst 64 timer. Det findes imidlertid bedst stemmende med både ordlyden af og formålet med § 9, at anse den i planen udmeldte fridøgnperiode for omfattet af beskyttelsen efter § 9. Hvis derfor det tidsrum, der går fra den ansattes fridøgnperiode begynder, til den ansatte skal møde igen, i planen befinder sig i dette interval, udgør det udmeldte timetal den udmeldte fridøgnperiode, som er beskyttet efter § 9. Hvis det tidsrum, der går fra den ansatte efter planen holder fri, til den ansatte 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 § 9. Der kan således kun gives FOA delvist medhold, idet KL har ret i, at en forkortelse af planlagt fritid ned til 64 timer ikke kan anses for inddragelse af fridøgn, og en sådan forkortelse er derfor ikke omfattet af arbejdstidsaftalens § 9, stk. 1 og 2, mens FOA har ret i, at forkortelse af en medarbejders planlagte fridøgnperiode i intervallet 55 – 64 timer er omfattet af § 9, stk. 1 og 2, også selv om der kun sker et indgreb, som ikke berører de første 55 timer af den planlagte fridøgnperiode.

Hvad en kort fridøgnperiode angår, stilles ikke andre planlægningsmæssige krav hertil, end at den skal have en længde på minimum 35 timer. Efter det, der i en årrække har været skrevet i FOA's vejledning, om de tilfælde, hvor der i forbindelse med en kort fridøgnperiode er planlagt fritid på mere end 35 timer, lægges det til grund, at parterne som hævdet af KL har haft en fælles forståelse, at det alene er de 35 timer, som er beskyttet efter § 9. KL har således ret i, at forkortelse af planlagt fritid i forbindelse med en kort fridøgnperiode ned til 35 timer (32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer) ikke kan anses for inddragelse af fridøgn og derfor ikke er omfattet af reglerne i arbejdstidsaftalens § 9, stk. 1 og 2.

I den underliggende konkrete sag fra Københavns Kommune var der planlagt frihed i forbindelse med en lang fridøgnperiode på 72 timer fra fredag kl. 14 til mandag kl. 14. Det følger af det, der er anført foran om forståelsen af arbejdstidsaftalen, at denne plan indebar, at de 64 timer fra fredag kl. 14 til mandag kl. 6 var medarbejderens planlagte og beskyttede fridøgnperiode. Forkortelsen af denne periode med 7 timer med to dages varsel indebar inddragelse af fridøgnperioden omfattet af arbejdstidsaftalens § 9, stk. 1 og 2, mens forkortelsen af perioden på de 72 timer ned til 64 timer ikke indebar nogen inddragelse af fridøgnperioden omfattet af § 9. Det er ubestridt, at sagen alene rejser spørgsmål om betaling.

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

Børge Dahl