

K E N D E L S E

Afsagt 6. april 2021

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2020-1178

Serviceforbundet

for

Veterinærsygeplejerskernes Fagforening

(advokat Ann-Beth Kirkegaard)

mod

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening

(advokat Yvonne Frederiksen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om fagligt relevant efteruddannelse, som en arbejdsgiver pålægger en veterinærsygeplejerske at deltage i, er omfattet af § 13 i overenskomst mellem Dyr lægevirksohedernes Arbejdsgiverforening og Veterinær sygeplejerskernes Fagforening om løn- og ansættelsesvilkår for veterinær sygeplejersker og veterinær sygehjælpere (2018-2021).

2. Påstande

Klager, Serviceforbundet for Veterinær sygeplejerskernes Fagforening, har påstået, at indklagede, Dyr lægevirksohedernes Arbejdsgiverforening, skal anerkende, at kurser, der indkaldes til med mødepligt, ikke er omfattet af § 13 i den nævnte overenskomst.

Dyr lægevirksohedernes Arbejdsgiverforening har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. marts 2021 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som formand.

Sidedommere for klager var Michael Zwinge, jurist i Veterinær sygeplejerskernes Fagforening, og Jakob Bjerre, advokat i Koch/Christensen Advokatfirma I/S.

Sidedommere for indklagede var Lene Trier, dyrlæge og indehaver af Skejby Dyreklinik samt medlem af bestyrelsen i Dyr lægevirksohedernes Arbejdsgiverforening, og Tina Helena Dahlmann Jordt, tidligere forhandlingschef i Dyr lægevirksohedernes Arbejdsgiverforening

Forhandlingen fandt sted i advokatfirmaet Norrbom Vinding, København.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Da der efter votering ikke var flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, skal afgørelsen træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

Siden foråret 2019 har Evidensia, som er en kæde af dyrlægeklinikker, indkaldt veterinær sygeplejersker til interne kurser med mødepligt, bl.a. på lørdage. Evidensia har anset kurserne for omfattet af § 13 i den nævnte overenskomst, herunder med hensyn til merarbejdsbetaling og afspadsering mv.

Der blev den 21. februar 2020 holdt forhandlingsmøde i sagen, men uden resultat. Serviceforbundet tog forbehold om at videreføre sagen ved faglig voldgift.

5. Retsgrundlag

Overenskomst mellem Dyrslægevirkshedernes Arbejdsgiverforening og Veterinærsygeplejerskernes Fagforening om løn- og ansættelsesvilkår for veterinærsygeplejersker og veterinærsygehjælpere (2018-2021) indeholder i § 13 følgende bestemmelse:

”§ 13 – Efteruddannelse

Fra 12 måneder efter uddannelsens afslutning optjener veterinærsygeplejersken ret til fem dages betalt efteruddannelse pr. ansættelsesår. Efteruddannelsen skal være faglig relevant for virksomheden og skal derfor aftales med arbejdsgiveren i hvert enkelt tilfælde.

Ved mangel på relevant efteruddannelse kan kursusdage overføres fra år til år, men kan ikke dermed komme til udbetaling jf. stk. 3.

Kursusdeltagelse, ophold og rejseudgifter afholdes af arbejdsgiveren. Ved rejseudgifter forstås flybillet, togbillet, brobillet/-afgift, benzinudgiften ved kørsel i egen bil og lignende.

Kursusdage, der falder på fridage (hverdage, weekend og søgn- og helligdage), medregnes i afholdte kursusdage, og der ydes ikke godtgørelse i form af merarbejdsbetaling/afspadsring eller for rejse- og kursusdage uden for normal arbejdstid.

Stk. 2. For deltidsansatte optjenes ret til efteruddannelse forholds- mæssigt.

Stk. 3. Ikke afholdte kursusdage afregnes ved fratræden med kr. 1.200 pr. dag, dog højst for tre dage, hvoraf ingen må være overførte. Beløbet er skattepligtigt.”

Bestemmelsen fremgår af overenskomstens kap. 7 (”Forsikring, efteruddannelse, sikkerhedsrepræsentant, kørsel samt arbejdsdragt”).

Parterne har fremlagt materiale til belysning af, hvordan bestemmelsen skal forstås.

- I mail af 26. januar 2011 fra daværende juridisk rådgiver i Dyrslægevirkshedernes Arbejdsgiverforening E til daværende formand for Veterinærsygeplejerskernes Fagforening F anføres bl.a.:

”Hvad siger du til når en sygeplejerske har været på kursus på sin hverdagsfriday, mener du hun skal have en erstatningsfriday for dette? Der gives jo ikke erstatningsfridage for de weekender de er på kursus.”

I F’s svar af 27. januar 2011 til E anføres bl.a.:

”Jeg tolker det sådan, at man ikke får løn/erstatningsfriday for kurser på alle dage, hvor man normalt har fri – idet der står kursusdage, der falder på fridage.”

Hvis man normalt arbejder om lørdagen, tolker jeg det til gengæld sådan, at man skal have den løn, man normalt ville have fået for lørdagen – også når man har været på kursus.”

Det fremgår af en mailveksling fra oktober og november 2017 mellem advokat Marianne Borker, Serviceforbundet, og advokat Yvonne Frederiksen, Norrbom Vinding, at Veterinærsygeplejerskernes Fagforening ikke på daværende tidspunkt ønskede at indlede en faglig voldgiftssag om det nævnte spørgsmål.

- I ”Oplæg fra Praktiserende Dyr lægers Arbejdsgiverforening (PDA) til genforhandling af fornyelse af overenskomsten for veterinær sygeplejersker, -hjælpere samt -elever” af 11. maj 2015 anføres bl.a.:

”Interne kurser kan også tælle som en halv eller hel kursusdag. Dette kunne fx være, at praksisejer underviser i nyt apparatur.”

En sådan ændring blev efter det oplyste ikke indført i den endelige overenskomst.

- I mail af 23. maj 2016 stillede dyrlæge B følgende spørgsmål til E (som nævnt daværende juridisk rådgiver i Dyr lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening):

”Teambuilding med konkrete veterinærfaglige og praksisrelevante indlæg (kursus). Fra fredag eftermiddag efter tidlig lukning af praksis og til lørdag middag (deltagelse i middag og overnatning, kan evt. gøres frivilligt, hvis der er en fordel for os). Kan dette kaldes kursusdage? Dvs. kan vi tvinge personalet til at deltage? Og skal de have betaling for hhv. fredag eftermiddag og lørdag, eller kan vi kalde det en kursusdag?”

Samme spørgsmål vedr. et internt kursus i klinisk patologi efter lukketid på en almindelig hverdag?”

I E’s svar af 24. maj 2016 anføres:

”Det interne kursus i klinisk patologi, det mener jeg klart i kan tage en halv kursusdag for. Dette kursus kunne i jo lige så godt have købt i byen, men underviser nu selv.

Teambuilding, det kan man naturligvis give mødepligt til. Det vil bero på en konkret vurdering, ud fra kursusprogrammet, om noget af det vil kunne være kursus, eller der blot er tale om et personalearrangement.”

I E’s opfølgende mail af 25. maj 2016 anføres bl.a.:

”Vedr. teambuilding, så vil jeg helst først vurdere denne, når programmet foreligger. Udgangspunktet er, at man skal kunne skrive kurset på CV’et, kan man ikke det, er niveauet for lavt. Endvidere taler dagens

overskrift "teambuilding" lidt imod, at der er tale om kurser, og ikke blot en personaledag."

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun er formand for Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening. Hun er uddannet veterinærpsygeplejerske i 1990.

Bestemmelsen i § 13 kom vist nok ind i overenskomsten i 2005. Før da – fra omkring 1995 – havde man en tilsvarende bestemmelse i standardansættelseskontrakten. Bestemmelsen er i det væsentlige den samme i dag. Den er begrundet i et fælles ønske mellem dyrlæger og veterinærpsygeplejersker om kompetenceløft og opkvalificering. Bestemmelsen må efter hendes opfattelse forstås som en egentlig ret, som veterinærpsygeplejerskerne erhverver. Da bestemmelsen blev indført, var der ikke så mange uddannelser at vælge imellem, og det er derfor, man har reglen i stk. 1, 2. afsnit, om overførsel af kursusdage til det følgende år.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 havde arbejdsgiverforeningen på sin kravliste, at interne kurser skulle kunne tælle med som hel eller halv kursusdag. Hendes forening var imod, og kravet kom ikke igennem. Det blev ikke gentaget ved forhandlingerne i 2018.

Det er rigtigt, at foreningen efter en mailveksling med indklagede i oktober og november 2017 opgav at føre en voldgiftssag. Denne sag havde imidlertid ikke noget med den foreliggende sag at gøre, idet den alene drejede sig om, hvorvidt § 13 også omfatter interne kurser. Den angik ikke sondringen mellem tvungne og frivillige kurser.

Foreningen blev først i november og december 2019 opmærksom på praksis om, at tvungne kurser fra arbejdsgiverside anses for omfattet af § 13. Det drejede sig om konkrete sager fra Evidensia. Kurserne lå ofte på lørdage. Hun har ikke grundlag for at kritisere det faglige indhold af Evidensias kurser, men hvis arbejdsgiverforeningens fortolkning af overenskomsten er rigtig, kan det føre til, at man kan afholde interne kurser, som ser gode ud på papiret, men ikke reelt er det, og anse dem for omfattet af § 13. Det giver heller ikke mening at pålægge ansatte at deltage i kurser mod deres vilje. Indtil videre har Evidensia kun pålagt de ansatte at deltage i interne kurser 3 dage om året, men der er ingen garanti for, at det ikke vil blive udvidet alle de 5 dage, der er nævnt i bestemmelsen. Hun ved ikke, om Evidensias kurser har nogen betydning for tilmeldingen til de kurser, som hendes egen forening udbyder. Foreningen har selv haft Evidensias kurser i deres program.

B har forklaret bl.a., at han er uddannet dyrlæge i 2009, og at han har været medejer af dyrlægevirksomheder siden 2012. Han er daglig leder af veterinærpsygeplejersker. Han blev i 2015 valgt ind i bestyrelsen for Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening. Han har ikke før denne sag været bekendt med et synspunkt om, at pålagte kurser ikke skulle kunne være omfattet af overenskomstens § 13. Den historiske baggrund for bestemmelsen er, efter hvad han

ved, at der mellem dyrlæger og veterinærsygeplejersker var fælles ønske om kompetenceløft. Der er ikke tale om et frynsegode. Det er ikke udelukket at lægge interne kurser på lørdage, men der vil ikke kunne opstå en situation, hvor dyrlægevirksomheder misbruger bestemmelsen i § 13 til altid at lægge kurser på lørdage. Det ville foreningen skride ind over for.

Det kan i nogle tilfælde være relevant at pålægge ansatte at deltage i bestemte kurser. Det kan være fordi, klinikens faglige strategi kræver det, f.eks. som led i opdyrkning af nye specialer. Der kan også være et hensyn til de pågældende veterinærsygeplejerskers kolleger, idet sygeplejerskerne skal kunne dække ind for hinanden. Sondringen mellem interne og eksterne kurser er efter hans opfattelse ikke relevant efter § 13. Det relevante er, at uddannelsen har det nødvendige faglige indhold.

Det vil have store konsekvenser, hvis Veterinærsygeplejerskernes Fagforening får medhold i sin fortolkning af overenskomsten. F.eks. vil veterinærsygeplejersker uden videre kunne afvise at deltage i de pågældende kurser og på den måde tvinge arbejdsgiveren til at give pålæg og betale for overarbejde efter overenskomstens almindelige regler. De vil også kunne "opspare" til udbetaling efter § 13, stk. 3, eller nøjes med at sige ja til kurser, som vil komme dem til nytte i forbindelse med jobskifte.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 var han "på bagkant" med ved det afsluttende forhandlingsmøde. Forslaget om, at interne kurser skulle kunne tælle med efter § 13, var ikke et krav fra hans forenings side, men alene et ønske om i overenskomsten at præcisere, hvad der allerede gjaldt. På det tidspunkt var interne kurser noget forholdsvis nyt, og det var en fælles forståelse mellem parterne, at bestemmelsen også omfattede sådanne kurser. Når Veterinærsygeplejerskernes Fagforening ikke ville acceptere forslaget, havde det ikke noget at gøre med, hvordan man forstod bestemmelsen, men foreningen ville nødig have det stående som en form for opfordring til at anvende interne kurser, da det kunne gå ud over efterspørgslen på de kurser, som man selv udbød. Sondringen mellem frivillige og tvungne kurser blev ikke drøftet.

Han husker mailvekslingen med E i maj 2016. Han opfattede E's svar således, at udtrykket "teambuilding" kunne give anledning til misforståelser med hensyn til det faglige indhold af arrangementet. Hans forståelse var, at det alene var det faglige indhold, der afgjorde, om et arrangement var omfattet af § 13.

E har forklaret bl.a., at hun blev ansat i Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening i 2006. Hun fratrådte i 2019 for at blive advokatfuldmægtig. Hun har ikke været involveret i den foreliggende sag.

Hun deltog i overenskomstforhandlingerne på området fra omkring 2011. Dengang var § 13 også i overenskomsten. Hun forstod, at baggrunden for bestemmelsen var, at man ville sikre veterinærsygeplejerskerne en ret til efteruddannelse, fordi man havde eksempler på dyrlæger, der ikke sørgede for relevant faglig udvikling. Det var et hensyn til medarbejderne, men også til standarden i branchen. Meningen med § 13, stk. 1, 3. og 4. afsnit, var, at de ansatte skulle

oppebære deres sædvanlige løn og ikke mere, men til gengæld have dækket deres rejseudgifter mv.

Hun har jævnlige stået for rådgivning om bestemmelsen – bl.a. under finanskrisen, hvor dyrlægevirksomhederne var i økonomiske vanskeligheder. På et tidspunkt var der fodervirksomheder, der udbød gratis kurser, og hun blev spurgt, om dyrlægerne kunne pålægge de ansatte at deltage i disse kurser, således at de blev medregnet efter § 13. Det svarede hun ja til, for det afgørende var, om kurset var fagligt relevant, og ikke om det var frivilligt eller pålagt. Det har i hendes tid altid været foreningens opfattelse. Hun har aldrig været præsenteret for et andet synspunkt.

Hun husker mailvekslingen med F i januar 2011. F var enig i hendes forståelse. Det blev ikke diskuteret, om det skulle gøre en forskel, om kurset var pålagt eller frivilligt. Konsekvensen af, at kun frivillige kurser er omfattet af § 13, vil være, at sygeplejerskerne ved at sige nej til et kursus vil kunne kræve betaling efter overenskomsten. Det har aldrig været meningen. Der er nogle overenskomster, der giver de ansatte ret til selvvalgt efteruddannelse, men sådan skal § 13 efter hendes opfattelse ikke forstås. Formålet er, at veterinærpsygeplejerskerne skal være fagligt opdateret.

Hun husker også overenskomstforhandlingerne i 2015. Oplægget vedrørende interne kurser var ikke et krav fra arbejdsgiverforeningens side, men udtryk for, at man gerne ville have en fælles forståelse af § 13 indskrevet. A var enig i, at interne kurser var omfattet af § 13, men hun havde et hensyn at tage til sin egen forenings kurser. Sondringen mellem frivillige og pålagte kurser blev slet ikke drøftet. Ønsket blev ikke gentaget ved forhandlingerne i 2018, da der ikke i mellemtiden havde været problemer.

Mailvekslingen med B i 2016 byggede på, at det var det faglige indhold af kurserne, der var afgørende. Det var derfor, hun havde forbehold over for udtrykket "teambuilding". Det kunne lyde mere som et "ryste sammen-arrangement" end som et fagligt kursus.

C har forklaret bl.a., at hun er dyrlæge og ansat i Evidensia. Hun har tidligere arbejdet i Faxe Dyreklinik. Hun har været leder for veterinærpsygeplejersker siden 2008.

Den foreliggende sag udspringer af en sag i hendes klinik. Det drejede sig om et internt kursus i smertebehandling, som blev forestået af en specialist. Alle veterinærpsygeplejersker, der arbejdede med smertebehandling, skulle deltage. Der var også andre faggrupper med. Hun var ikke i tvivl om, at hun kunne pålægge de ansatte at deltage, men der var to medarbejdere, der ikke ville med. Hun kender ikke deres begrundelse. Hun har tidligere – da hun var i Faxe Dyreklinik – været i kontakt med E, der forklarede, at pålagte kurser også er omfattet af § 13.

Bestemmelsen i § 13 indebærer, at kurset skal have et relevant fagligt niveau. De ansatte kan naturligvis selv foreslå kurser, men der kan være tilfælde, hvor

virksomheden synes, at et kursus er relevant, men hvor den ansatte ikke ønsker at deltage. Hun har aldrig tidligere oplevet problemer på området. Det vil ikke forekomme, at Evidensia misbruger § 13 til at lægge alle kurser på lørdage.

F har forklaret bl.a., at han er uddannet jurist og HR-ansvarlig i VET-gruppen. Han har tidligere arbejdet i Evidensia og har erfaring med de relevante overenskomster siden omkring 2010.

Bestemmelsen i overenskomstens § 13 omfatter i princippet også kurser, som arbejdsgiveren pålægger de ansatte at deltage i. I så fald vil de ansatte ikke have krav på merarbejdsbetaling, uanset på hvilken ugedag kurset ligger. Han vil normalt ikke pålægge ansatte at deltage i kurser, som de ikke ønsker. I hans virksomhed giver man undertiden – navnlig hvis kurset er meget vigtigt – ret til afspadsering for at få de ansatte til at deltage, men ikke i forholdet 1:1. Han kender ikke til, at man målrettet går efter at lægge kurser på fridage.

7. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at tvungne kurser ikke kan fradrages i de kursusdage, der er beskrevet i overenskomstens § 13. Disse kursusdage er en ret til uddannelse, som veterinærpsygeplejerskerne optjener, og som de selv vælger at deltage i. Arbejdsgiveren skal alene godkende, at kurset har relevans for arbejdet i virksomheden. De kurser, som Evidensia har afholdt, er ikke frivillige, men pålagt af arbejdsgiveren, og derfor ikke omfattet af § 13. Der er som følge heraf ret til overtidsbetaling efter overenskomsten.

Bestemmelsen i § 13 omfatter under alle omstændigheder ikke interne kurser. Ved overenskomstforhandlingen i 2015 fremsatte Praktiserende Dyrlægers Arbejdsgiverforening krav om, at § 13 skulle udvides til også at omfatte interne kurser. Dette afviste Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening at imødekomme, og det endelige forhandlingsprotokollat indeholder heller ikke bestemmelser om interne kurser. Forløbet viser, at heller ikke arbejdsgiverne mente, at interne kurser tæller med. Det forhold, at man i en mailveksling fra maj 2016 har tilkendegivet en anden opfattelse, ændrer ikke på dette.

Kurser omfattet af § 13 skal medføre aflønning uden løntræk for deltagelse. Der skal ikke udbetales overarbejdstillæg eller ulempestillæg. Kurser, der ikke er omfattet af § 13, skal derimod aflønnes overenskomstmæssigt, dvs. med timeløn for medgåede timer samt ulempestillæg for normalarbejdstimer lagt uden for almindelig arbejdstid og eventuelt overarbejdstillæg for timer, der overskrider den daglige arbejdstid.

Indklagede har anført navnlig, at overenskomstens § 13 ikke kun omfatter efteruddannelse, som veterinærpsygeplejerskerne selv ønsker at deltage i, men også pålagt efteruddannelse. Dette understøttes af bestemmelsens ordlyd og stemmer med praksis på området. Bestemmelsen blev i sin tid indsat i overenskomsten for at sikre veterinærpsygeplejersker relevant kompetenceudvikling, og det afgørende må være den faglige relevans af kurset. Det er ikke afgørende, om kurset er internt eller eksternt. Intern efteruddannelse er helt sædvanlig i

dyrlægebranchen, især i større dyrlægeklinikker, herunder kæder af klinikker med mange medarbejdere.

Den forståelse af bestemmelsen, som klager gør gældende, indebærer, at dyrlægevirksomheder ikke vil kunne sikre, at veterinærsygeplejerskerne får afviklet deres 5 årlige kursusdage, fordi sygeplejerskerne selv skal tage initiativ til kurset. En så vidtgående fortolkning af bestemmelsen må kræve meget sikre holdepunkter i overenskomsten, og sådanne holdepunkter findes ikke. Der ville i givet fald også være tale om et ekstra medarbejdergode, som måtte reguleres i de relevante dele af overenskomsten. Hertil kommer, at veterinærsygeplejerskerne ville kunne spekulere i ikke at ønske efteruddannelse og i stedet få ikke-afviklede kursusdage udbetalt ved fratræden.

Det er ikke rigtigt, at arbejdsgiverforeningen ved overenskomstforhandlingerne i 2015 fremsatte krav om udvidelse af § 13, stk. 1, til også at omfatte interne kurser. Oplægget af 11. maj 2015 var alene udtryk for et ønske om præcisering af bestemmelsens ordlyd. Veterinærsygeplejerskernes Fagforening tilkendegav under forhandlingerne, at den foreslåede præcisering byggede på en rigtig forståelse af bestemmelsen.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

Efter § 13 i overenskomst mellem Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening og Veterinærsygeplejerskernes Fagforening om løn- og ansættelsesvilkår for veterinærsygeplejersker og veterinærsygehjælpere (2018-2021) optjener veterinærsygeplejersker fra 12 måneder efter uddannelsens afslutning ret til 5 dages betalt efteruddannelse pr. ansættelsesår.

Der er enighed om, at efteruddannelse, som en veterinærsygeplejerske ønsker at deltage i – og eventuelt selv tager initiativ til – er omfattet af bestemmelsen. Sagen angår, om også efteruddannelse, som arbejdsgiveren pålægger en veterinærsygeplejerske at deltage i, er omfattet. Dette vil bl.a. indebære, at sådan efteruddannelse tæller med i de nævnte 5 dage, og at spørgsmål om merarbejdsbetaling og afspadsering mv. skal løses som anført i bestemmelsen.

Dele af det materiale, som parterne har fremlagt, vedrører en sondring mellem intern og ekstern efteruddannelse. Efter parternes påstande angår sagen imidlertid alene en sondring mellem frivillig og pålagt efteruddannelse.

Forståelsen af overenskomstens § 13

Det fremgår af overenskomstens § 13, stk. 1, 1. afsnit, 2. pkt., at den efteruddannelse, som veterinærsygeplejersker optjener ret til, skal være fagligt relevant for virksomheden, og at den derfor skal aftales med arbejdsgiveren i hvert enkelt tilfælde. Bestemmelsen indebærer, at en veterinærsygeplejerske ikke frit kan vælge sin efteruddannelse, og den udelukker efter sin ordlyd ikke, at arbejdsgiveren kan pålægge sygeplejersken at deltage i en bestemt – fagligt relevant – uddannelse. Det bemærkes i den forbindelse, at udtrykket ”aftales” i

sammenhængen må antages alene at tage sigte på tilfælde, hvor det er sygeplejersken selv, der tager initiativ til den pågældende uddannelse.

Det foreliggende spørgsmål kan herefter ikke besvares ud fra bestemmelsens ordlyd. Svaret må bero på andre fortolkningsfaktorer, herunder bestemmelsens baggrund og formål.

Efter de foreliggende oplysninger må det lægges til grund, at bestemmelsen i § 13 kom ind i overenskomsten omkring 2005, og at en tilsvarende bestemmelse indtil da indgik i standardansættelseskontrakten på området. Det må også lægges til grund, at baggrunden for bestemmelsen er et fælles ønske hos arbejdsgivere og veterinær-sygeplejersker om kompetenceløft for sygeplejerskerne, og at dens formål er at sikre, at sygeplejerskerne kan løse deres opgaver på højt fagligt niveau. Bestemmelsen varetager således ikke kun hensyn til sygeplejerskerne, og det kan derfor ikke i sig selv tillægges betydning, at den er formuleret som en ret for denne personalegruppe.

Det må endvidere indgå i vurderingen, hvilke konsekvenser klagers forståelse af bestemmelsen vil have. Konsekvensen vil bl.a. være, at det – uanset at den pågældende efteruddannelse ubestridt er fagligt relevant – vil stå en veterinær-sygeplejerske frit for at sige nej til at deltage med den følge, at arbejdsgiveren enten må opgive at få uddannelsen gennemført eller betale overarbejdstillæg mv., samtidig med at sygeplejersken fortsat vil have ret til 5 dages årlig efteruddannelse. Denne forståelse af bestemmelsen må kræve klare holdepunkter, og sådanne holdepunkter foreligger efter min opfattelse ikke.

Jeg finder herefter, at bestemmelsen må forstås således, at den – forudsat at kravet om faglig relevans er opfyldt – også omfatter efteruddannelse, som arbejdsgiveren pålægger en veterinær-sygeplejerske at deltage i. Jeg bemærker, at arbejdsgiverens pålæg – bl.a. med hensyn til, på hvilke dage efteruddannelsen ligger – skal ske i overensstemmelse med almindelige ansættelsesretlige principper om saglighed.

Konklusion

Efter det anførte tager jeg indklagedes påstand om frifindelse til følge.

T h i b e s t e m m e s:

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening frifindes.

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

København, den 6. april 2021

Jørgen Steen Sørensen