

Kendelse af 13. september 2021 i faglig voldgift FV2020-417:

Dansk Sygeplejeråd
for
A, B og C
(advokat Steen Hellmann)

mod

KL, Kommunernes Landsforening
for
X Kommune
(advokat Jørgen Vinding)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår aflønning af sygeplejersker, som arbejder fast som aften- eller nattevagt, når de som led i arbejdet af arbejdsgiveren i overensstemmelse med overenskomstreglerne om arbejdstid planlægges til og pålægges at deltage i et kursus, som afholdes i dagtimerne. Spørgsmålet er, om de ved sådan kursusdeltagelse om dagen har krav på løn inklusive timetillægget for ulempen ved arbejde aften eller nat, så de lønnes, som om de havde været på arbejde aften eller nat, hvad de ville have været, hvis de ikke var befalet på kursus.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at X Kommune – med procesrente fra den 2. marts 2017, subsidiært fra den 5. juli 2019 – skal betale følgende:

- 1.174,37 kr. til A,
- 1.507,06 kr. til B,
- 3.275,65 kr. til C.

Indklagede har påstået frifindelse.

Der er ingen uenighed om den beløbsmæssige opgørelse af kravene.

Hvad rentedatoen angår, bemærkes: Den 5. juli 2019 er der indgivet klageskrift i den faglige voldgiftsretssag. Forinden har spørgsmålet om betaling af de påståede beløb været behandlet ved de almindelige domstole. Sagen blev indbragt af Dansk Sygeplejeråd som mandatar for de 3 sygeplejersker ved stævning af 2. marts 2017. Sagen blev imidlertid afvist ved Østre Landsrets dom af 26. april 2019, som stadfæstede Odense Rets dom af 9. maj 2018, med den begrundelse, at der forelå ”uenighed om fortolkningen af parternes kollektive overenskomstgrundlag, herunder arbejdstidsaftalen”, hvorfor sagen skulle afgøres ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 21, nr. 1, og § 22, stk. 1, jf. § 11, stk. 2.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 9. september 2021 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: juridisk chef Elise Hammer og juridisk specialkonsulent Rikke Boe Lauridsen, begge Dansk Sygeplejeråd, chefkonsulenterne Lars Ørskov Schmidt og Gert Højby, begge KL.

Der blev afgivet forklaring af faglig konsulent Jørgen Overgaard, Dansk Sygeplejeråd. Indklagede protesterede mod at lade forklaringen indgå i sagen under anbringende af, at den angik et faktisk forhold, *som* ikke tidligere havde været omtvistet i sagen, *som* der ikke var bebudet en forklaring om, *og som* indklagede ikke havde haft anledning til at forberede bevisførelse om. De partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var under voteringen enige om, at der skal ses bort fra forklaringen, og at sagen skal afgøres på det herefter foreliggende grundlag, idet ingen af parterne ønskede sagens forberedelse genoptaget med henblik på bevisførelse om forholdet.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

4. Overenskomstgrundlaget

Sygeplejersker ansat i kommunerne er omfattet af Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker m.fl. indgået mellem KL og bl.a. Dansk Sygeplejeråd, jf. Overenskomstens § 1, stk. 1, nr. 1. Af §§ 11, 11A og 11B med overskrifterne ”Arbejdstid”, ”Regler om arbejdstid for ansatte med planlagt tjeneste” og ”Særlige regler om arbejdstid for sygeplejersker og sundhedsplejersker” fremgår, at udgangspunktet er, at Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder for sygeplejersker, men at der kan være ”ansatte, hvis arbejdsopgaver eller arbejdsform gør det hensigtsmæssigt, at de selv tilrettelægger deres arbejde” – en modifikation, som er uden betydning for de 3 sygeplejersker i den foreliggende sag.

Af Arbejdstidsaftalen fremgår indledningsvist, at den angår tilrettelæggelse af arbejdstid på døgnområdet. Arbejdstiden ”tjenesteplanlægges” som ”Normaltjeneste, der er en tjeneste med effektivt arbejde”, jf. § 2, litra a, eller ”Rådighedstjeneste ...”, litra b. Arbejdstiden opgøres for en periode på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte, § 3, stk. 1. Opgørelsesperioden aftales lokalt – i mangel af enighed er opgørelsesperioden op til 16 uger, jf. § 3, stk. 4. Planlagt tjeneste og frihed fastlægges i tjenesteplaner af mindst 4 ugers varighed, jf. § 3, stk. 2. Tjenesteplanen skal drøftes med de ansatte, inden den udleveres – i mangel af anden aftale lokalt senest 4 uger før ikrafttræden, jf. § 3, stk. 3. Arbejdstid og frihed kan placeres på alle dage, jf. § 4, stk. 1. Der er i Arbejdstidsaftalens § 13 bestemmelser om honorering for arbejde i aften- og nattjeneste, herunder i stk. 2 satser for effektiv tjeneste aften (17-23) og nat (23-06) på henholdsvis 27 og 32,5 % af timelønnen. I en bemærkning til § 13, stk. 2, er det angivet, at effektiv tjeneste er normaltjeneste, effektiv tjeneste under rådighedstjeneste og over- og merarbejde.

5. Den konkrete sag

5.1. De 3 sygeplejerskers ansættelsesforhold

Ved ansættelsesbrev af 13. januar 2014 blev A tilbudt ”stillingen som sygeplejerske i X Kommune” pr. 1 februar 2014. Ifølge ansættelsesbrevet skulle hun ”indtil videre arbejde ved Ældre- og Handicapforvaltningen, Virksom Træning”. Det er angivet, at hendes ”løn-

og arbejdsvilkår fremgår af overenskomst for Syge- og sundhedsplejersker m.fl., der er indgået mellem KL og Dansk Sygeplejeråd”, og at ”Din arbejdstid er 28,00 timer ugentligt fortrinsvis i aftenvagte”. Om hendes løn hedder det, at den – ud over grundløn, personligt tillæg og turnustillæg – ville omfatte et tillæg ”DSR 7.5 Fast aftenarbejde, 20.000 kr”, månedsvist 1.421,45 kr. i løn og 193,14 kr. i pension. Ved brev af 7. april 2016 blev hendes ugentlige timetal ”ved X Kommune, Ældre- og Handicapforvaltningen, Aftengruppen Øst Sygepleje” fra 1. april 2016 ændret til 29,75. Det er angivet, at ”Øvrige løn- og ansættelsesforhold forbliver uændrede”, og at ”Du skal fortsat indtil videre gøre tjeneste som sygeplejerske ved forløb erhvervet hjerneskade, Aftengruppen Øst Sygepleje”.

For B's vedkommende foreligger der et helt tilsvarende ansættelsesbrev af 13. januar 2014 om ansættelse pr. 1 februar 2014. Hendes ugentlige timetal var dog 20, tillægget for fast aftenarbejde månedligt 1.015,19 kr. i løn og 134,49 kr. i pension. Ved brev af 19. januar 2015 blev hendes ugentlige timetal ”ved X Kommune, Ældre- og Handicapforvaltningen, Aften Syd” ændret til 28. Det er angivet, at ”Øvrige løn- og ansættelsesforhold forbliver uændrede”, og at ”Du skal fortsat indtil videre gøre tjeneste som sygeplejerske ved Forløb ’erhvervet hjerneskade’, Aften Syd”.

For C's vedkommende foreligger der et ansættelsesbrev af 20. marts 2007, hvori hun tilbydes ”stillingen som sygeplejerske i X Kommune” pr. 1. maj 2007. Det er angivet, at ansættelse ”sker efter overenskomsten mellem DSR og KL”, og at ”Du skal arbejde gennemsnitlig 32 timer ugentlig”. Ved brev af 16. juni 2015 blev hendes ugentlige timetal ”ved X Kommune, Ældre- og Handicapforvaltningen, Ældre og Handicap Syd, Forløb vedrørende sygdomsudvikling, Natgruppen Område Syd” ændret fra ”33,00 til 28,88”. Det er i brevet angivet, at ”Øvrige løn- og ansættelsesforhold forbliver uændrede”, og at ”Du skal fortsat indtil videre gøre tjeneste som sygeplejerske ved Ældre- og Handicapforvaltningen, Ældre og Handicap Sy, Natgruppen Område Syd”.

X Kommune har oplyst, at de 3 sygeplejersker fortrinsvis har arbejdet i henholdsvis aften- og natbetjente, men fra tid til anden også har arbejdet om dagen, f.eks. i forbindelse med kurser, møder og ekstravagter.

5.2. Uoverensstemmelsen: arbejdsgiverpålagt kursusdeltagelse i dagtimer

Sagen angår de 3 sygeplejerskers deltagelse i nogle kurser i dagtimer i perioden 2014-2016. Kurserne angik ”ny faglig indgangsvinkel” og et nyt IT-omsorgssystem. Deltagelse i kurserne indgik i sygeplejerskernes tjenesteplaner. Deltagelse var således af Kommunen planlagt og pålagt som tjeneste, og det er ubestridt, at X Kommune som led i sygeplejerskernes ansættelsesforhold kunne pålægge dem at deltage i kurserne i dagtimerne som sket.

For A’s vedkommende drejer det sig om deltagelse i kurser den 8. og 9. september samt 8. og 9. oktober 2014.

For B’s vedkommende drejer det sig om deltagelse i kurser den 27. og 28. august 2014, den 18. marts 2016 og den 1. og 2. juni 2016.

For C’s vedkommende drejer det sig om deltagelse i kurser den 25. og 26. august 2014, den 1. og 2. december 2014, den 28. januar 2015, den 27. maj 2015 og den 29. september 2015.

Parterne er enige om, at de 3 sygeplejersker for deres deltagelse i de arbejdsgiverpålagte kurser i dagtimer har modtaget løn som angivet i ansættelsesbrevene inklusive eventuelle faste tillæg for aften/natarbejde, men ikke de særlige ulempetillæg, som ifølge Arbejdstidsaftalen udløses for hver time med arbejde aften og nat.

Striden mellem parterne går som nævnt på, om de 3 sygeplejersker har krav på betaling af timetillægget for ulempen ved aften- eller natarbejde ved overenskomstmæssigt arbejdsgiverplanlagt og –pålagt kursusdeltagelse i dagtimer.

5.3. X Kommunes personalehåndbog

I X Kommunes personalehåndbog, version 6. oktober 2015, hed det bl.a.:

”Tjenestefri og aflønning ved kurser og konferencer

Når du deltager i kurser, konferencer, seminarer og lignende i kraft af din ansættelse i X Kommune, har du fri fra arbejdet med din sædvanlige løn.”

Efter denne sags opståen blev teksten den 9. marts 2016 udvidet, således at der i forlængelse af ”din sædvanlige løn” blev tilføjet:

”, dog uden særydelser.”

Parterne er enige om, at udtrykket ”særydelser” omfatter ulempetillæg for aften- og natarbejde.

5.4. Den fagretlige behandling og det efterfølgende forløb – parternes hovedsynspunkter

Der er i sagen den 25. maj 2016 afholdt et lokalt forhandlingsmøde mellem X Kommune og DSR.

Det fremgår af referatet af mødet, at DSR gjorde gældende, at sygeplejersker, ”der får udbetalt ulempetillæg som en del af deres sædvanlige/fast påregnelige løn, har krav på at få udbetalt deres ulempetillæg under deltagelse i kurser, herunder obligatoriske kurser”, fordi ”kurset tæller som arbejde”, og ”retten til ulempetillæg er defineret i retspraksis (U76.528H) og § 2, stk. 1, i aftalen om familiemæssigt fravær”. DSR henviste endvidere til teksten i X Kommunes personalehåndbog forud for ændringen heri den 9. marts 2016.

Højesterets dom i UfR 1976.528 fastslog, at en aften/natsygeplejerske under barselsorlov havde krav på en løn beregnet ikke blot af grundlønnen, men også af ulempetillæg for arbejde aften/nat, som hun fast havde kunnet regne med som en del af lønnen. I Aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KL og bl.a. DSR hedder det i § 2, stk. 1:

”Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.”

X Kommune fastholdt på mødet, ”at der ikke skal udbetales ulempetillæg i forbindelse med kurser, da man jo ikke har ulempen for arbejde på skæve tider”. Vedrørende personalehåndbogen anførte X Kommune, ”at der ikke er tale om nogen ændring” – ”X Kommune har blot præciseret afsnittet i håndbogen omkring obligatoriske kurser, så der nu ikke er tvivl om X Kommunes praksis i disse situationer”.

Den 9. september 2016 blev der afholdt et mæglingmøde mellem overenskomstparterne, KL og DSR, med deltagelse af X Kommune.

Af referatet fra mødet fremgår, at DSR anførte, ”at sagen drejer sig om spørgsmålet om ’sædvanlig løn’ ved deltagelse i obligatoriske kurser”. DSR gjorde gældende, at aften/nattevagter har krav på deres sædvanlige løn som aften/nattevagt – ”sædvanlig løn” forstået som i højesteretsdommen fra 1976 og beskrevet i Aftale om fravær af familiemæssige årsager og yderligere anvendt i X Kommunes personalepolitik.

X Kommune anførte, at der efter Arbejdstidsaftalen ikke er krav på ulempeydelse, når et kursus er placeret i dagtimerne.

KL anførte, at der ikke i Overenskomsten for syge- og sundhedsplejersker m.fl. er fastsat særlige bestemmelser om honorering for kursusdeltagelse. Pålagt kursusdeltagelse er ikke en fraværssituation og kan ikke sidestilles med fraværssituationer som sygdom, ferie og barsel, hvor den ansatte er berettiget til fast påregnelig løn begrundet i lovligt forfald. Kursusdeltagelse honoreres med sædvanlig løn, dvs. løn eksklusiv særydelser for eksempelvis natarbejde.

DSR indbragte herefter uoverensstemmelsen for de almindelige domstole. I stævning af 2. marts 2017 udtaget mod X Kommune var DSR’s hovedsynspunkt, at de 3 sygeplejersker var ansat som til at arbejde som fast aften/nattevagt, deres deltagelse i kurserne skulle sidestilles med lovligt forfald og honoreres med sædvanlig løn, dvs. med tillæg af fast påregnelige, individuelle ulempetillæg opgjort efter den enkelte medarbejders faste vagtplan.

X Kommune anførte i svarskrift af 28. april 2017, at den pålagte kursusdeltagelse skulle sidestilles med arbejde og derfor var underkastet Overenskomsten for sygeplejersker og Arbejdstidsaftalen helt som andet arbejde. Kursusdeltagelsen var overenskomstmæssigt tilrettelagt som en del af arbejdet i dagtimerne, hvorfor der ikke var krav på betaling af ulempetillæg for aften/natarbejde.

Under det videre forløb for de almindelige domstole støttede DSR endvidere kravene på X Kommunes personalehåndbog. DSR gjorde gældende, at der forelå et bindende tilsagn, således at der var krav på sædvanlig løn i den angivne forstand under kursusdeltagelsen.

Efter Østre Landsrets afvisningsdom af 26. april 2019 er sagen indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 5. juli 2019.

Under skriftvekslingen har DSR's hovedsynspunkter været, at X Kommune har givet et konkret tilsagn om betaling af sædvanlig løn omfattende de ulempetillæg, de ansatte ville have oppebåret, hvis de ikke havde været på kursus, og at der under alle omstændigheder er krav på sådan sædvanlig løn inklusive ulempetillæg under kursusdeltagelse, idet arbejdsgiverpålagt kursusdeltagelse ikke er omfattet af parternes kollektive aftalegrundlag, herunder Arbejdstidsaftalen.

KL's hovedsynspunkter under skriftvekslingen har været, at kursusdeltagelsen skal sidestilles med arbejde, at der derfor ikke er krav på ulempetillæg for aften- eller natarbejde ved deltagelse i et kursus i dagtimer, og at X Kommunes personalehåndbog ikke indeholder et tilsagn som hævdet af DSR, men et udsagn, som skal forstås i overensstemmelse med overenskomstgrundlaget.

Under den mundtlige forhandling har DSR præciseret, at sagen alene angår sygeplejersker, der som de 3 sygeplejersker i sagen er ansat til at arbejde som fast aften- eller nattevagt. DSR har videre præciseret, at der ikke er nogen uenighed om, at deltagelse i et arbejdsgiverpålagt kursus må anses for arbejde, som kan vagtplanlægges efter

arbejdstidsreglerne og indgår i opgørelsen af arbejdstid. Uenigheden angår, hvordan deltagelsen skal honoreres. Medarbejdere med faste, påregnelige tillæg har i mangel af modstående konkret overenskomstmæssig regulering krav på en løn ved pålagt kursusdeltagelse svarende til, hvad de sædvanligvis ville have oppebåret, hvis de ikke var blevet pålagt kursusdeltagelse. Der er ikke i overenskomstgrundlaget nogen konkret modstående regulering af løn ved kursusdeltagelse.

Udsagnet i X Kommunes personalehåndbog indtil ændringen den 9. marts 2016 kan efter DSR's opfattelse kun forstås som et tilsagn om honorering med sædvanlig løn for det arbejde, man får fri fra, hvilket er den pågældende aften/natsygeplejerskes aften/natarbejde. Ændringen den 9. marts 2016 understøtter denne forståelse – det er jo helt tydeligt en begrænsning, der blev indført. At der skulle betales ulempetillæg, var ifølge DSR også opfattelsen i praksis i X Kommune, hvorved DSR har henvist til en e-mail af 11. marts 2014 fra rehabiliteringsleder D med en opfordring til aftensygeplejersker om at melde sig til et kursus og følgende oplysning om løn:

”Hvis kursus falder på en normal arbejdsdag, beholder du vagten incl. tillæg, og tager på kurset. Vagten dækkes af en anden.”

Hertil har KL anført, at en enkelt e-mail fra en enkelt leder om et enkelt kursus ikke dokumenterer nogen praksis eller almen forståelse i X Kommune. Udsagnet i personalehåndbogen må forstås i overensstemmelse med Arbejdstidsaftalen – når det som her drejer sig om kursusdeltagelse, der indgår i tjenesteplanen i dagtimer, er det disse timer, man har fri fra arbejdet i. KL har herved henvist til kendelse af 8. juni 2004 i en faglig voldgiftssag mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening (opmand: Poul Søgaard), hvor nogle medarbejdere, som i en uge skulle have arbejdet på nathold, med overenskomstmæssigt varsel fik arbejdstiden ændret til dagtimer med henblik på deltagelse i et kursus. Medarbejderne blev aflønnet uden nattillæg. Ifølge personalehåndbogen ville de ved deltagelse i ”tvungne” kurser få udbetalt ”overenskomstmæssig løn”. Spørgsmålet var, om de havde krav på nattillæg. Det hedder i kendelsen bl.a.:

”Bestemmelserne må antages at indebære, at medarbejderne i forbindelse med kursusdeltagelse m.v. har krav på at blive kompenseret for indtægtstab i forhold til en korrekt overenskomstmæssigt varslet arbejdsplan, og en sådan kompensation har de fire medarbejdere fået.”

KL har anført, at de 3 sygeplejersker var ansat til fortrinsvis at arbejde i aften/nattevagt og har fastholdt, at de 3 sygeplejerskers kursusdeltagelse var arbejde, som de efter overenskomstgrundlaget kunne pålægges som led i deres tjenesteplan, og som har skullet aflønnes helt som andet arbejde, de har kunnet pålægges at udføre i dagtimer. Det er KL's opfattelse, at overenskomstparterne igennem mange år har haft dette som fælles forståelse. KL har herved henvist til Aftale af 1973 med ændringer pr. 1. november 1975 om retningslinjer for støtte til det kommunale personales deltagelse i uddannelseskurser m.v., hvori det i pkt. 4 om støttens omfang bl.a. hedder:

”I de tilfælde, hvor en kommune eller en institution beslutter at yde støtte til kursusdeltagelse, ydes der i almindelighed den pågældende:

- A. Tjenestefrihed uden lønafkorting,
- B. Rejseudgifter ...,
- C. Godtgørelse af kursusafgift,
- D. Dagpenge og natopholdstilskud ...

Ad A.

Svarer i almindelighed til den af den pågældende oppebårne, sædvanlige løn uden tillæg for ekstra ydelser, ulempebetaling o.l.”

DSR, som anerkender at være part i denne aftale om kursusdeltagelse, har om denne anført, at der er tale om en anbefaling, som primært angår frivillig kursusdeltagelse. Den siger i øvrigt kun noget om lønnen ”i almindelighed” og er derfor ikke vejledende for den særlige situation, hvor det drejer sig om medarbejdere med fast aften/nattevagt.

DSR har til støtte for synspunktet, at kursusdeltagelse ikke uden videre kan indfortolkes som værende omfattet af Arbejdstidsaftalen som effektiv tjeneste i forhold til aflønning og tillæg, medmindre der er konkrete holdepunkter herfor, henvist til Tjenestemandssrettens dom af 25. juni 2004 i sag S2002.015 mellem AC og Finansministeriet for

Forsvarsministeriet. I den dom er det efter DSR's opfattelse fastslået, at en arbejdstidsaftale og aftale om natpenge, som ikke forholder sig til, hvad der skal gælde ved kursusdeltagelse, ikke omfatter kursusdeltagelse.

Hertil har KL bemærket, at dommen ikke angår arbejdsgiverpålagt kursusdeltagelse, men en officers frivillige deltagelse på eget initiativ og efter ansøgning i et jægerraspirantkursus.

Det hedder i dommen indledningsvist, at parterne er "uenige om, hvorvidt deltagelse i kursusvirksomhed, som ikke er beordret, er omfattet af de indgåede aftaler om natpenge og om arbejdstidsregler". I præmisserne hedder det, at ingen af aftalerne har forholdt sig til, hvad der skal gælde ved kursusdeltagelse, hvorfor de ikke omfatter kursusdeltagelse.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Det er en almindelig regel i dansk arbejdsret, at en medarbejder er på arbejde, når medarbejderen i arbejdstiden står til rådighed for arbejdsgiveren på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren bestemmer inden for rammerne af ansættelsesforholdet, hvad medarbejderen skal lave, og kan i den forbindelse bestemme f.eks., at den pågældende skal deltage i et fagligt kursus af betydning for udførelsen af den pågældendes arbejde. Det er i overensstemmelse hermed i arbejdsretlig praksis en almindelig grundsætning, at arbejdsgiverpålagt deltagelse i et kursus er arbejde eller skal sidestilles med arbejde.

For sygeplejerskers vedkommende er der ikke i overenskomstgrundlaget særregler om arbejdsgiverpålagt kursusdeltagelse, hverken om deltagelse eller aflønning. Det betyder, at overenskomstmæssigt arbejdsgiverpålagt kursusdeltagelse er underlagt de samme overenskomstregler som egentligt sygeplejefagligt arbejde. En kommune kan derfor som led i planlægningen af en sygeplejerskes arbejdstid efter reglerne i Arbejdstidsaftalen skemasætte kursusdeltagelse i vedkommendes tjenesteplan. For sådan kursusdeltagelse pålagt som led i en overenskomstmæssig tjenesteplan skal der betales løn helt som for egentligt sygeplejefagligt arbejde tjenesteplanfastlagt til samme tid. Når derfor tjenestelagte kursustimer overenskomstmæssigt er placeret om dagen, er der ikke efter overenskomstgrundlaget krav på timebetaling for ulempen ved aften/natarbejde.

Det er ubestridt, at X Kommune som led i de 3 sygeplejerskers ansættelsesforhold kunne pålægge dem at deltage i kurserne i dagtimerne som sket, selv om de arbejdede fast i aften- eller nattevagt og kun lejlighedsvist om dagen.

Det forhold, at ændringen af arbejdstiden fra aften/nat til dag ved arbejdsgiverpålagt kursusdeltagelse alene beror på arbejdsgiverens forhold, kan ikke føre til, at medarbejderne uden særlig bestemmelse herom i overenskomstgrundlaget har krav på at bevare det særlige ulempetillæg for timerne. Der kan ikke drages slutninger om aflønning ved arbejdsgiverpålagt kursusdeltagelse fra reglerne om aflønning ved "lovligt forfald" som f.eks. sygdom og barsel eller ved tvunget fravær som følge af arbejdsgiverens forhold, f.eks. virksomhedslukning. Medarbejderen må nemlig som allerede nævnt anses for at være på arbejde – der foreligger ikke forfald eller fravær. Forskellen, hvad ulempetillægget angår, opstår, fordi det ved arbejde er det faktisk udførte arbejde, som efter arbejdstidsreglerne er afgørende for, om der skal betales for en ulempe, mens det ved forfald og fravær afgørende i almindelighed er, om ulempetillægget må anses for, hvad der er almindeligt benævnt "fast påregneligt".

Ud fra overenskomstgrundlaget og almindelige arbejdsretlige regler kan der på denne baggrund ikke gives DSR medhold i, at de 3 sygeplejersker skal have den krævede ulempebetaling. De 3 sygeplejersker har altså efter overenskomstgrundlaget måttet tåle en afvigelse fra den sædvanlige vagtplan, også selv om det er en overenskomstmæssig konsekvens heraf, at de, når de sendes på kurser i dagtimer, i stedet for at arbejde om aftenen eller natten, ikke får det timetillæg for ulempen ved at arbejde aften eller nat, som de ellers ville have oppebåret i medfør af Arbejdstidsaftalens § 13, stk. 2.

Spørgsmålet er herefter, om der foreligger et tilsagn fra X Kommune om betaling af ulempetillæg for kursustimerne som hævdet af DSR.

Det påberåbte udsagn i X Kommunes personalehåndbog går ud på, at medarbejderen ved kursusdeltagelse har "fri fra arbejdet med din sædvanlige løn". Dette udsagn giver god

mening for så vidt angår et kursus, som en medarbejder i egen interesse ønsker at deltage i og får tilladelse til at deltage i, men mindre god mening for så vidt angår et kursus, som arbejdsgiveren har pålagt den ansatte at deltage i, eftersom sådan kursusdeltagelse må anses for arbejde. Anvendt på arbejdsgiverpålagt kursusdeltagelse, som tidsmæssigt er indplaceret i en overenskomstmæssig tjenesteplan på linje med andet arbejde, må udsagnet med baggrund i overenskomstgrundlaget naturligt forstås sådan, at det er arbejde i det skemasatte tidsrum til kursusdeltagelse, der sigtes til, når det siges, at der er ”fri fra arbejdet”. Der ligger derfor ikke i udsagnet i personalehåndbogen noget tilsagn om betaling af ulempetillæg for kursusdeltagelse i dagtimer som hævdet af DSR.

Der er heller ikke i øvrigt fremkommet noget, som godtgør eksistensen af et tilsagn som hævdet. En enkelt mail fra en enkelt leder om et enkelt kursus kan ikke i mangel af andre oplysninger tillægges nogen videregående betydning.

DSR kan herefter ikke få medhold i de nedlagte påstande.

Thi bestemmes:

KL, Kommunernes Landsforening, for X Kommune frifindes.

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

Børge Dahl