

# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 7. april 2022

## I sag nr.: 2022-433

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Dansk Sygeplejeråd

*mod*

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

for

Region Hovedstaden

*Dommere:* Carsten Holm, Henrik Jensen, Carl Erik Johansen, Linda Nordstrøm Nissen, Hanne Schmidt (retsformand), Sine Sunesen og Nicolai Westergaard.

## Indledning

Sagen angår, i hvilket omfang Region Hovedstaden har overtrådt § 5, stk. 1, § 7, stk. 2 og § 2 i bilag 5 i Arbejdstidsaftalen indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd m.fl. for 2016-2018 (i det følgende Arbejdstidsaftalen) for så vidt angår sygeplejersker ansat på Rigshospitalet i perioden fra den 1. januar 2016 til og med 1. kvartal 2018, og om Region Hovedstaden skal pålægges en bod for overtrædelsen.

## Parternes påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede til Dansk Sygeplejeråd skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod for brud på § 5, stk. 1, § 7, stk. 2, og § 2 i bilag 5 om hviletid og fridøgn i Arbejdstidsaftalen.

Indklagede har taget bekræftende til genmæle med hensyn til den del af påstanden, hvorefter der på Rigshospitalet er sket brud på Arbejdstidsaftalen, og påstået frifindelse for betaling af bod.

## Sagsfremstilling

*Arbejdstidsaftalens bestemmelser om hviletid og fridøgn*

§ 5, stk. 1 og 2, og § 7, stk. 2, i Arbejdstidsaftalen lyder således:

”§ 5. DAGLIG ARBEJDSTID

Stk. 1.

Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 5 og 12 timer, jf. dog stk. 2.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med 30 timer eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.

Stk. 2.

Normaltjenesten kan udgøre mindre end 5 timer i tilslutning til fridøgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til afspadsering.

...



## § 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.”

§ 2 i bilag 5 til Arbejdstidsaftalen lyder således:

”Bilag 5.

AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN

...

### § 2. NEDSÆTTELSE AF HVILETID

Hviletiden mellem to døgn normaltjenester kan nedsættes til 8 timer ved skriftlig aftale mellem ledelsen og en personalegruppes tillidsrepræsentant/organisation. Nedsættelse af hviletiden kan ikke ske mere end 2 gange om ugen, og ikke i 2 på hinanden følgende døgn.”

#### *Forløbet*

I årene 2016-2017 blev det nye it-system til journalføring mv., Sundhedsplatformen, indført på hospitaler i Region Hovedstaden og Region Sjælland. I efteråret 2016 skulle bl.a. sygeplejersker og radiografer på Rigshospitalet undervises i brugen af Sundhedsplatformen.

Planlægningen af sygeplejerskernes undervisning skete inden for rammerne af den sædvanlige vagtplanlægning på Rigshospitalet, og da undervisningen startede, viste det sig, at vagtplanlægningen ikke i alle tilfælde sikrede overholdelse af Arbejdstidsaftalens bestemmelser om hviletid og fridøgn.

Dansk Sygeplejeråd tog derfor kontakt til ledelsen på Rigshospitalet med henblik på at afklare, i hvilket omfang der skete brud på Arbejdstidsaftalens bestemmelser om hviletid og fridøgn, og hvordan dette skulle håndteres. Herefter fulgte et længere forløb med omfattende undersøgelser af vagtplaner og udførte vagter samt med møder mellem parterne.

Dansk Sygeplejeråd foretog i efteråret 2016 en stikprøve af vagter for 60 tilfældigt udvalgte sygeplejersker og radiografer for ugerne 1-8 og 33-41 i 2016. Ifølge denne undersøgelse var der sket 151 konkrete brud på Arbejdstidsaftalens bestemmelser om hviletid og fridøgn i de nævnte perioder.

I efteråret 2017 foretog Rigshospitalets administration en stikprøveundersøgelse af vagter for i alt 410 sygeplejersker og radiografer for ugerne 33-41 i 2016. Ifølge denne undersøgelse var der sket 198 konkrete brud på Arbejdstidsaftalens bestemmelser om hviletid og fridøgn.



Efter en række drøftelser mellem parterne gennemførte de i efteråret 2018 en fælles undersøgelse af 57.448 vagter/55.247 vagtdage for sygeplejersker og radiografer på Rigshospitalet fra 1. kvartal 2018 (herefter: Fællesundersøgelsen). Parterne var forud for undersøgelsen enige om, hvilke dele af Arbejdstidsaftalen der skulle undersøges, ligesom de var enige om de dataudtræk, der skulle ske, herunder om undersøgelsens omfang, kriterier, afdelinger og periode. Dataudtrækket blev gennemført af it-medarbejdere i Region Hovedstaden.

Fællesundersøgelsens resultater forelå den 1. november 2018, og dataudtrækket viste 3.544 brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen i niveauet 6,17 %-6,41 % af de undersøgte 57.448 vagter/55.247 vagtdage. Overtrædelserne fordelte sig således:

	Antal afvigelser	Procent	Antal vagter / vagtdage
<b>Timeregel</b>	663	1,15%	57.448 vagter
<b>Længere vagter end aftalt</b>	845	1,47%	57.448 vagter
<b>Kortere vagter end aftalt</b>	236	0,41%	57.448 vagter
<b>Antal kortfridøgn</b>	1.800	3,26%	55.247 vagtdage

I forsommeren 2019 gennemførte Dansk Sygeplejeråd yderligere en stikprøve af vagtplaner for i alt 30 sygeplejersker og radiografer for uge 1-8 og uge 33-41 i 2016, dvs. for i alt 60 personer. Ifølge denne undersøgelse, der tog højde for lokale aftaler om nedsættelse af hviletiden fra 11 timer til 8 timer på navngivne afdelinger, var der sket 111 konkrete brud på Arbejdstidsaftalens bestemmelser om hviletid og fridøgn.

Region Hovedstaden foretog herefter en manuel gennemgang af samtlige de afvigelser fra Arbejdstidsaftalen, der var fremkommet ved dataudtrækket i Fællesundersøgelsen. Rigshospitalets manuelle gennemgang viste brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen med 748 afvigelser fra arbejdstidsreglerne i de undersøgte 57.448 vagter/55.247 vagtdage, svarende til en afvigelsesprocent på 1,3-1,35 %.

Samtidig med de foretagne undersøgelser tog Rigshospitalet en række initiativer til at sikre overholdelsen af arbejdstidsreglerne i vagtplanlægningen. Herunder udarbejdede Rigshospitalet en handlingsplan, der blev sat i værk fra begyndelsen af marts 2017. Bl.a. iværksatte Rigshospitalet et obligatorisk undervisningsforløb for vagtplanlæggere, en systemunderstøttelse for "regeltjek" i vagtplansystemet, inden vagtplanen kunne godkendes, samt yderligere kontrol af overholdelse af arbejdstidsreglerne ved personalets bytte af vagter.

Uoverensstemmelserne mellem parterne om omfanget af overtrædelser af arbejdstidsreglerne og om, hvorvidt der skulle ydes de berørte sygeplejersker en økonomisk kompensation for overtrædelserne, bestod dog fortsat. Den 22. januar 2020 indbragte klager sagen for Arbejdsretten.

### Forklaringer

Der er afgivet forklaring af faglig konsulent ved Dansk Sygeplejeråd A, personalechef ved Rigshospitalet B, juridisk chefkonsulent ved Dansk Sygeplejeråd, C, tidligere enhedschef ved Center for HR, Region Hovedstaden, D, fællestillidsrepræsentant på Rigshospitalet E og vagtplankoordinator ved Rigshospitalet F.

A, faglig konsulent ved Dansk Sygeplejeråd, har forklaret bl.a., at man fra Dansk Sygeplejeråds side tidligt tog kontakt til ledelsen på Rigshospitalet for at gøre opmærksom på proble-



mer med planlægning af undervisningsforløbet vedrørende Sundhedsplatformen og vagtplanlægningen generelt. Det havde vist sig, at vagtplanlægningen med hensyn til deltagelsen i undervisningsforløbene og i det hele taget i gentagne tilfælde skete i strid med hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen.

Der var en løbende dialog og flere møder med ledelsen, der bl.a. udbad sig dokumentation for konkrete tilfælde af overtrædelser. Derfor udarbejdede Dansk Sygeplejeråd flere ressourcerkrævende stikprøveundersøgelser, der blev tilrettelagt således, at de gav et så retvisende billede som muligt. Region Hovedstadens Center for HR gav tilsagn om at gennemgå de undersøgelser, Dansk Sygeplejeråd havde gennemført, og vende tilbage herom, men det skete aldrig.

I den løbende dialog mellem parterne foreslog Dansk Sygeplejeråd forskellige modeller for, hvordan medlemmerne kunne kompenseres for de skete brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen. Dansk Sygeplejeråd opererede i den forbindelse ud fra en formodning om, at bruddene ikke kun var sket i de undersøgte perioder, men i hele 2016.

På et møde den 20. marts 2017 foreslog Dansk Sygeplejeråd, at sygeplejerskerne og radiograferne på Rigshospitalet kunne kompenseres med en engangsbetaling på 25.000 kr. til hver. Beløbet var beregnet ud fra en gennemgang af flere sygeplejerskers forhold, herunder deres løn, konkrete brud mv. Der kunne ikke opnås enighed, og der blev holdt flere møder. Region Hovedstadens Center for HR afløste på et tidspunkt ledelsen på Rigshospitalet som repræsentant på arbejdsgiversiden. Det lykkedes ikke at nå til enighed.

Center for HR gav undervejs bl.a. udtryk for, at man havde afregnet for alle brud, der ”kunne sættes beløb på”, men at der normalt ikke kunne sættes beløb på brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen. Hun kan ikke udelukke, at der har været sygeplejersker, der på grund af brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen er blevet underbetalt, men Dansk Sygeplejeråd har ikke udarbejdet en samlet beløbsmæssig opgørelse over et tilgodehavende på grund af bruddene.

B, personalechef ved Rigshospitalet, har forklaret bl.a., at vagtplanlægningen på Rigshospitalet foregår decentralt. Det er ikke en central enhed, der står for udarbejdelsen af vagtplanerne. De syv centre på Rigshospitalet har hver en HR-funktion og en vagtplanskoordinator, der understøtter vagtplanlægningen.

Det var en meget vanskelig opgave for vagtplanlæggerne på Rigshospitalet at lægge undervisning i Sundhedsplatformen ind i vagtplanerne. Samtlige ansatte på Rigshospitalet skulle undervises i brugen af Sundhedsplatformen samtidig med, at der var almindelig drift.

Hun opfattede Dansk Sygeplejeråds forslag om en engangsbetaling på 25.000 kr. som en slags fleksibilitetstillæg, der skulle ydes, da sygeplejerskerne måtte udvise en særlig fleksibilitet i forbindelse med indførelsen af Sundhedsplatformen og undervisning heri. Først da man fra ledelsens side havde afvist at yde et sådant tillæg, ændrede dagsordenen sig således, at drøftelserne i stedet primært kom til at dreje sig om brud på hviletids- og fridøgnreglerne.

Ledelsen på Rigshospitalet gennemgik Dansk Sygeplejeråds stikprøveundersøgelser og det underliggende materiale, og der var løbende møder og drøftelser, hvor man prøvede at nå til enighed om, hvad der måtte lægges til grund med hensyn til omfanget af brud på hviletids- og fridøgnreglerne. Ledelsen gav udtryk for, at man var enig i, at Dansk Sygeplejeråd havde dokumenteret, at der forekom brud.



Men der var også både fejlkilder i undersøgelserne og uenighed om fortolkning af hviletids- og fridøgnreglerne, bl.a. på grund af, at undersøgelsesperioden havde været præget af undervisningen i Sundhedsplatformen, og fordi ansatte lokalt kunne bytte vagter og glemme at registrere dette med ikke-retvisende timeregistreringer i systemet til følge.

Der var således ikke enighed om bruddenes omfang. Ledelsen fastholdt, at det ikke kunne lægges til grund, at der på Rigshospitalet skete forsætlige eller systematiske brud på hviletids- og fridøgnreglerne. Disse punkter blev bl.a. drøftet på møder i december 2016 og marts 2017.

I foråret 2017 iværksatte ledelsen en handlingsplan med henblik på at opnå bedre vagtplanlægning og sikre, at arbejdstidsreglerne også blev overholdt ved udførelsen af arbejdet. Hovedpunkterne var bl.a., at alle vagtplanlæggere skulle kende til hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen, og at der fremover krævedes en mere formaliseret ledergodkendelse, hvis ansatte ønskede at bytte vagter. Ledelseskontrollen med vagtplanlægningen skulle skærpes med henblik på at sikre overholdelse af hviletids- og fridøgnreglerne. Hun har ikke været involveret i effektueringen af handlingsplanen.

Hun har ikke indtryk af, at der er sygeplejersker, der efter konkrete brud på hviletids- og fridøgnreglerne er blevet underbetalt. Tværtimod har hun i forbindelse med forløbet givet personalekonsulenterne på Rigshospitalet klar besked om, at man ikke skulle ”skyldes nogen noget”, men at eventuelle tilgodehavender skulle udbetales.

Det er korrekt, at der er sket brud på hviletids- og fridøgnreglerne, men Dansk Sygeplejeråd har ikke udarbejdet en beløbsmæssig opgørelse over tilgodehavender på grund af bruddene, hverken på individniveau eller samlet set. Bruddene udløser ikke et krav på økonomisk kompensation, og der er ikke hjemmel til at udbetale et bestemt beløb. Fællestillidsrepræsentanterne har heller ikke fulgt op på en opfordring fra ledelsen om at opgøre eventuelle konkrete krav fra navngivne sygeplejersker beløbsmæssigt og rejse disse over for ledelsen. Hun havde givet personalekonsulenterne på Rigshospitalet besked om, at der skulle følges nøje op på sådanne krav, hvis de blev fremsat.

C, juridisk chefkonsulent ved Dansk Sygeplejeråd, har forklaret bl.a., at der har været en lang række møder mellem parterne.

Dansk Sygeplejeråd kan ikke bare opgøre eventuelle tilgodehavender. Dette ville være meget lettere for Rigshospitalets administration og ledelse, der har adgang til de relevante systemer og it-funktioner. De undersøgelser, som Dansk Sygeplejeråd har foretaget, har været særdeles ressourcekrævende, og der var ikke ressourcer til flere undersøgelser, herunder til en fælles manuel gennemgang af dataudtrækket i Fællesundersøgelsen.

Det er korrekt, at der ikke uden videre kan sættes et takstmæssigt bestemt beløb på overtrædelser af hviletids- og fridøgnreglerne.

Forud for Fællesundersøgelsen var der mellem parterne en dialog om, hvad der skulle indgå i undersøgelsen og hvordan den skulle foretages med henblik på at sikre en så retvisende og balanceret undersøgelse som muligt. Der blev drøftet, hvilke afdelinger og perioder der skulle undersøges. Tanken var, at Fællesundersøgelsen skulle danne grundlag for en forligsmæssig løsning mellem parterne. Region Hovedstaden gav udtryk for, at undersøgelsen godt ville



kunne tage højde for bl.a. lokale særaftaler vedrørende fridøgn og hviletid. Man blev enige om, at undersøgelsen skulle angå 1. kvartal 2018.

Hun opfattede forløbet sådan, at arbejdsgiversiden var enig i, at resultaterne af en undersøgelse ville give et retvisende billede af omfanget af bruddene og derfor skulle være grundlag for en forligsmæssig løsning. Hun blev derfor overrasket, da Region Hovedstaden efterfølgende begyndte at betvivle det billede, der tegnede sig i Fællesundersøgelsen.

Det var regionens it-medarbejdere, der stod for dataudtrækket i Fællesundersøgelsen. Da resultatet forelå, viste det sig, at undersøgelsen ikke havde taget højde for forhold, som regionens it-medarbejdere havde lovet ville kunne indgå i analysen. Undersøgelsen var bl.a. ikke i stand til at foretage en korrekt vurdering af den situation, hvor en sygeplejerske afbryder en vagt på grund af barns sygdom. Hun bestrider ikke, at der i Fællesundersøgelsen er eksempler på, at denne typesituation fejlagtigt er registeret som et brud. Undersøgelsen var heller ikke i stand til at tage højde for lokale aftaler om den maksimale vagtlængde.

Hun opfattede regionens forbehold over for Fællesundersøgelsens resultater som et tilbageskridt i forhandlingerne. Det var ejendommeligt, at undersøgelsen ikke kunne inddrage de relevante forhold som tilsikret, og at regionen ofrede så mange ressourcer på en undersøgelse, hvis resultater ifølge regionens opfattelse ikke kunne bruges til ret meget.

D, har forklaret bl.a., at hun i den relevante periode var ansat som enhedschef ved Center for HR i Region Hovedstaden. Hun arbejdede med løn, data og vagtplaner.

Det er korrekt, at Center for HR gav tilsagn om at gennemgå det materiale, der var indgået i Dansk Sygeplejeråds stikprøveundersøgelser. En sådan gennemgang blev også foretaget, dog uden at der blev fundet afvigelser, der kunne honoreres via lønsystemet.

Hun har ikke givet udtryk for, at resultatet af Fællesundersøgelsen ville give et retvisende billede af omfanget af brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen. Det var ikke muligt at foretage en automatiseret undersøgelse som den, Dansk Sygeplejeråd forestillede sig. Regionens it-systemer var ikke i stand til at foretage et dataudtræk, der på detaljeniveau tager højde for den fulde aftalekompleksitet med lokale særftaler mv. Der var også udfordringer med ansattes utilsigtede fejlregistreringer og de algoritmer, der skulle bruges som led i undersøgelsen. Der var derfor en række fejkilder, som der skulle tages højde for ved vurderingen af undersøgelsens resultat.

Fællesundersøgelsen kunne være med til at give et bedre billede på et mere overordnet plan, og det kunne være værdifuldt ved implementeringen af et bedre vagtplanlægningsystem på Rigshospitalet, men den var ikke egnet som grundlag for regionens stillingtagen til et konkret krav. Disse forbehold har hun givet udtryk for under hele forløbet – både op til og efter udarbejdelsen af Fællesundersøgelsen.

E, der er fællestillidsrepræsentant på Rigshospitalet har forklaret bl.a., at hun har indgående kendskab til Rigshospitalets drift fra sine mange år som intensivsygeplejerske og fællestillidsrepræsentant. Hun har beskæftiget sig med hviletids- og fridøgnreglerne igennem en længere årrække.

Da ansatte på Rigshospitalet skulle gennemgå undervisning i Sundhedsplatformen, viste der sig meget hurtigt problemer med at forene dette med overholdelse af arbejdstidsreglerne i Ar-





bejdstidsaftalen. Ved nærmere undersøgelser viste det sig, at der i det hele taget var omfattende problemer med vagtplanlægningen og vagterne på Rigshospitalet og arbejdstidsreglerne.

Ledelsen blev meget tidligt gjort opmærksom på disse problemer, men hun opfattede ledelsens reaktion sådan, at man primært forsøgte at udsætte sagen ved løbende at kræve mere dokumentation for konkrete brud på hviletids- og fridøgnreglerne.

Dansk Sygeplejeråd ofrede betydelige ressourcer på at fremskaffe dokumentation ved at foretage stikprøveundersøgelser, der blev tilrettelagt med henblik på at give et så retvisende billede som muligt. På trods heraf havde ledelsen på Rigshospitalet og regionen løbende indvendinger mod de undersøgelser, Dansk Sygeplejeråd havde foretaget.

Hendes opfattelse var, at der uanset fejlkilderne ved de forskellige undersøgelser ikke kunne være tvivl om, at der på Rigshospitalet var forekommet en lang række overtrædelser af hviletids- og fridøgnreglerne, herunder meget alvorlige tilfælde, hvor sygeplejersker havde fået alt for kort hviletid mellem vagter, og ekstreme tilfælde som f.eks. en sygeplejerske, der i løbet af en periode på 20 dage uden fridøgn både havde haft seks tilfælde med en hviletid mellem vagter på under 11 timer og tre dobbeltvagter af 16 timers varighed.

Det har været svært at komme fejlkilderne til livs. Regionen og ledelsen på Rigshospitalet har på trods af Dansk Sygeplejeråds opfordring ikke oplyst nærmere om en række uklarheder med hensyn til bestemte koder ol., der anvendes i vagt- og timeregistreringssystemerne. Og Fællesundersøgelsen kunne ikke tage højde bl.a. for lokalaftaler om nedsat hviletid, selv om regionen havde givet udtryk for, at sådanne faktorer ville kunne indgå i undersøgelsen.

Efter hendes opfattelse overbetoner regionen også vagtbytters betydning som fejlkilde. Der må ikke byttes ”på tværs af anciennitet og kompetencer”, og en nyuddannet sygeplejerske kan således ikke overtage en vagt fra en mere erfaren sygeplejerske med særlige funktioner og kompetencer. Der har også altid været et krav om, at vagtbytter skal ske med godkendelse fra en leder. En mere formaliseret ”bytteseddel” til ledergodkendelse af vagtbytter blev først indført i 2018, men har været brugt på de forskellige afdelinger forud for dette.

De initiativer, som regionen og ledelsen på Rigshospitalet sideløbende med undersøgelserne tog med henblik på at minimere bruddene, kunne ikke forhindre fortsatte brud i tilstrækkeligt omfang og med den fornødne hurtighed. Overvejelser om undervisning af vagtplanlæggerne var fremme allerede i foråret 2017, men undervisningen gik først i gang i efteråret. Der blev ansat vagtplanskoordinatorer, men virkningen heraf afhænger bl.a. af kendskab til hviletids- og fridøgnreglerne.

Der har været overvejelser om at implementere en funktion i vagtplanlægningssystemet, der sammenholder den vagtplan, der er tastet ind, med hviletids- og fridøgnreglerne og blokerer for godkendelse, hvis reglerne ikke er overholdt. Men en sådan blokeringsfunktion er ikke indført, og der kommer kun advarsler, der kan ”klikkes væk”, således at vagtplanen kan godkendes, selv om den indebærer brud på reglerne i Arbejdstidsaftalen.

E, vagtplankoordinator ved Rigshospitalet, har forklaret bl.a., at vagtplanlægningen for de forskellige faggrupper sker decentralt på afdelingerne. Vagtplanlæggerne er udnævnt af den lokale ledelse. Det vil typisk være en sygeplejerske, ofte afdelingssygeplejersken, der planlægger for afdelingens sygeplejersker, mens en læge planlægger for lægerne osv. Lokale vagtplankoordinatorer står for en kontrol af vagtplanerne.



Hun har været med til at udarbejde undervisningsmaterialet til undervisningen af vagtplanlæggerne. Undervisningen gik i gang i efteråret 2017, og i starten af 2018 havde 250 vagtplanlæggere gennemgået forløbet. Siden har det været et krav, at alle, der beskæftiger sig med udarbejdelse af vagtplaner, skal have gennemgået undervisningsforløbet.

Hun har også været involveret i forberedelsen af Fællesundersøgelsen. Det er korrekt, at der var enighed mellem parterne om, hvilke data der skulle trækkes, og hvad der skulle indgå i undersøgelsen.

Hun har foretaget en manuel gennemgang af samtlige 57.448 vagter/55.247 vagtdage i Fællesundersøgelsen med henblik på at vurdere, om de indebar overtrædelser af arbejdstidsreglerne. Det tog hende flere uger at gennemgå hvert brud i dataudtrækket. Hendes manuelle gennemgang bekræftede, at der var sket overtrædelser af arbejdstidsreglerne, men viste også, at omfanget var væsentligt mindre end, hvad der fulgte af dataudtrækket.

Årsagen til forskellen var en række forhold, som Fællesundersøgelsen ikke havde været i stand til at tage højde for, hvilket havde bevirket, at en lang række forhold fejlagtigt blev registreret som brud på reglerne. En fejlkilde var, at der var registreret en afvigelse, hvor den ansatte på samme dag først havde udført nogle timers almindelig dagtjeneste, derefter havde været til kursus i Sundhedsplatformen og til sidst havde udført almindelig dagtjeneste igen. En sådan situation er ikke en overtrædelse af arbejdstidsreglerne, men var talt med som et brud, fordi der var udført to gange almindelig dagtjeneste uden en mellemliggende hvileperiode. Systemet var heller ikke i stand til at tage højde for lokalaftaler om forkortelse af fridøgnet. En anden fejlkilde var tilfælde, hvor en ansat i dagtjeneste måtte afbryde vagten på grund af egen eller barns sygdom. Hvis den pågældende havde udført under 5 timers dagtjeneste, registrerede systemet fejlagtigt en afvigelse i form af en for kort vagt på under 5 timer.

Ved at gennemgå vagterne en efter en og efterprøve samtlige afvigelser registreret i Fællesundersøgelsen tog hun højde for fejlkilder og frasorterede afvigelser, der ikke var brud arbejdstidsreglerne. Den manuelle gennemgang, som hun foretog på denne måde, viste en række brud på arbejdstidsreglerne, men der var tale om væsentligt færre brud end dataudtrækket havde givet indtryk af.

### **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at vagtplanlægningen på Rigshospitalet har været tilrettelagt på en måde, der tillod gentagne og systematiske brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen, jf. aftalens § 5, stk. 1, § 7, stk. 2 og § 2 i bilag 5.

Vedrørende omfanget af bruddene kan det efter dataudtrækket i Fællesundersøgelsen lægges til grund, at der i henholdsvis 57.448 vagter og 55.247 vagtdage har været 3.544 overtrædelser af hviletids- og fridøgnreglerne, hvilket svarer til overtrædelser i niveauet 6,17 - 6,41 % af de undersøgte vagter/vagtdage.

Rigshospitalets manuelle gennemgang kan ikke føre til, at en anden – lavere – overtrædelsesprocent skal lægges til grund. Det skal herved tillægges vægt, at Dansk Sygeplejeråd forgæves har anmodet Rigshospitalets ledelse om en nærmere afklaring af, hvad en række registreringskoder ol., der indgår i den manuelle gennemgang, dækker over, og at der mellem parterne med hensyn til Fællesundersøgelsen var enighed om genstanden og fremgangsmåden for





undersøgelsen. Først efter, at Fællesundersøgelsen havde vist omfattende brud, fremkom arbejdsgiversiden med en række omfattende forbehold over for Fællesundersøgelsens resultat.

Det skal også indgå, at Region Hovedstadens egne it-sagkyndige i forbindelse med forberedelsen af Fællesundersøgelsen gav udtryk for, at it-systemerne ville være i stand til at frembringe et retvisende billede vedrørende de forhold, som arbejdsgiversiden efterfølgende har påberåbt sig som fejlkilder ved Fællesundersøgelsen.

Ledelsen på Rigshospitalet blev meget tidligt gjort bekendt med, at der skete gentagne og systematiske brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen i forbindelse med vagtplanlægningen på Rigshospitalet.

Alligevel var ledelsen på Rigshospitalet og Region Hovedstaden længe om at iværksætte konkrete initiativer med henblik på at bringe vagtplanlægningen og de udførte vagter i overensstemmelse med hviletids- og fridøgnreglerne, ligesom det var Dansk Sygeplejeråd, der måtte tage hovedansvaret for fremdriften i drøftelserne om en forligsmæssig løsning.

Ved fastsættelsen af boden skal det indgå, at der er tale om objektivt konstaterbare overtrædelser af hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen, der har været gentagne og systematiske, at der er tale om regler, der ikke giver anledning til fortolkningstvivl, og at indklagede fortsatte bruddene efter, at klager havde påvist problemerne.

Det skal også indgå, at der er tale om overtrædelse af regler, der er af vital interesse for de ansatte, og at brud på bestemmelserne indebærer fare for de ansattes helbred.

Indklagede har anerkendt, at der som led i vagtplanlægningen på Rigshospitalet er sket en række overtrædelser af hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen.

Vedrørende omfanget af bruddene er det imidlertid godtgjort, at den afvigelsesprocent, der fremgår af Fællesundersøgelsen, på grund af en række fejlkilder ikke er retvisende. Ledelsen på Rigshospitalet og Region Hovedstaden har endvidere ikke givet tilsagn om at lægge den afvigelsesprocent, der måtte fremkomme ved Fællesundersøgelsen, til grund, uden at der tages hensyn til fejlkilder.

Efter Rigshospitalets manuelle gennemgang, som er den undersøgelse, der giver det mest retvisende billede af overtrædelsernes omfang og karakter, må det lægges til grund, at der er sket overtrædelser af hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen med hensyn til 1,3 - 1,35 % af de undersøgte vagter/vagtdage.

Det må i den forbindelse tillægges afgørende betydning, at Dansk Sygeplejeråd ikke har benyttet sig af regionens tilbud om en fælles gennemgang af materialet i dataudtrækket med henblik på at drøfte eventuelle spørgsmål og uenigheder mv.

Hertil kommer, at ledelsen på Rigshospitalet og Region Hovedstaden har iværksat omfattende initiativer med henblik på at undgå brud på hviletids- og fridøgnreglerne i Arbejdstidsaftalen i forbindelse med vagtplanlægningen og udførelsen af arbejdet på Rigshospitalet.

Der er også brugt mange ressourcer på at afklare karakteren og omfanget af bruddene i forbindelse med både Fællesundersøgelsen og Rigshospitalets manuelle gennemgang, ligesom



Dansk Sygeplejeråd har fået adgang til de ønskede vagtplaner mv. i forbindelse med deres første og anden stikprøveundersøgelse.

På arbejdsgiversiden er der således løbende ydet en indsats for at bringe bruddene til ophør hurtigst muligt og for at indgå i en dialog om en forligsmæssig løsning.

Dette skal sammenholdes med, at Dansk Sygeplejeråd under hele det langvarige forløb ikke har fremsat en konkret beløbsmæssig opgørelse af sit krav. Dansk Sygeplejeråds forslag om en betaling på 25.000 kr. til hver af de ansatte har heller ikke grundlag i en nærmere undersøgelse af, i hvilket omfang de ansatte har været konkret berørt af afvigelserne af arbejdstidsreglerne.

Der er ikke tale om systematiske og bevidste brud på arbejdstidsreglerne af et sådant omfang, at der er grundlag for at idømme en bod. Desuden er størstedelen af afvigelserne opstået som følge af uforudsete og akutte forhold under udførelsen af arbejdet. Det må også lægges til grund, at overtid er blevet honoreret i overensstemmelse med overenskomsten, og at der ikke foreligger oplysninger om, at ansatte har lidt økonomiske tab som følge af afvigelserne.

Hvis der idømmes en bod, skal de ovennævnte formildende forhold indgå ved udmålingen af bodens størrelse, og der kan højst blive tale om en mindre bod.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

#### *Problemstillingen*

Sagen angår i første række, i hvilket omfang Region Hovedstaden har overtrådt § 5, stk. 1, § 7, stk. 2 og § 2 i bilag 5 i Arbejdstidsaftalen indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd m.fl. for 2016-2018 (i det følgende Arbejdstidsaftalen) for så vidt angår sygeplejersker ansat på Rigshospitalet i perioden fra den 1. januar 2016 til og med 1. kvartal 2018.

I anden række er der spørgsmål om, hvorvidt Region Hovedstaden skal pålægges en bod.

#### *Omfanget af overtrædelser af Arbejdstidsaftalen*

De overtrædelser af Arbejdstidsaftalen, som sagen angår, vedrører den daglige normaltjeneste, der for fuldtidsansatte skal udgøre mellem 5 og 12 timer, jf. Arbejdstidsaftalens § 5, stk. 1, den ugentlige fridøgnperiode, der skal have en varighed af 55 til 64 timer, jf. § 7, stk. 2, og hviletiden mellem to døgn normaltjenester, der kan nedsættes til 8 timer ved skriftlig aftale, men som ikke kan nedsættes mere end to gange om ugen og ikke i to på hinanden følgende døgn, jf. § 2 i bilag 5 til Arbejdstidsaftalen.

Parterne har foretaget flere undersøgelser af, i hvilket omfang de nævnte bestemmelser i Arbejdstidsaftalen er overtrådt for sygeplejersker ansat på Rigshospitalet. Parterne har bl.a. efter nærmere drøftelser udført en undersøgelse af afvigelser fra de nævnte bestemmelser for første kvartal 2018 (Fællesundersøgelsen). Denne undersøgelse viste efter et dataudtræk foretaget af regionen 3.544 brud på de nævnte bestemmelser i Arbejdstidsaftalen, svarende til afvigelser i 6,17 % - 6,41 % af de undersøgte 57.448 vagter/55.247 vagtdage.

Klager har anført, at disse tal må lægges til grund i den foreliggende sag med hensyn til omfanget af overtrædelser.



Indklagede har erkendt, at der er sket overtrædelse af bestemmelserne i Arbejdstidsaftalen i perioden, men har efter en manuel gennemgang af de foretagne dataudtræk beregnet overtrædelse omfang til i alt 748 afvigelser svarende til afvigelser fra arbejdstidsreglerne i niveauet 1,3 - 1,35% af de undersøgte vagter/vagtdage.

F, der er vagtplanordinator på Rigshospitalet, og som har foretaget den manuelle gennemgang af dataudtrækket vedrørende afvigelserne af arbejdstidsreglerne, har forklaret, at gennemgangen viste væsentlige fejlkilder i dataudtrækket, således at der i de oprindelige tal indgik en lang række forhold, der fejlagtigt blev registreret som afvigelser. Bl.a. var ikke alle lokalaftaler om fravigelse af arbejdstidsreglerne lagt ind i dataudtrækket, ligesom udtrækket vedrørende kortere vagter end aftalt ikke var korrigeret for tilfælde, hvor den ansatte var gået tidligere hjem på grund af egen eller barns sygdom.

Arbejdsretten finder efter Fs forklaring, at det ikke kan anses for godtgjort, at overtrædelserne har et omfang som angivet af klager, og at det må lægges til grund at omfanget af overtrædelser af arbejdstidsreglerne i første kvartal 2018 er som angivet af indklagede, dvs. at der foreligger 748 afvigelser af arbejdstidsreglerne i de undersøgte 57.448 vagter/55.247 vagtdage, svarende til overtrædelser i niveauet 1,3 – 1,35 % af de undersøgte vagter/vagtdage.

Arbejdsretten lægger endvidere efter de foretagne undersøgelser af tilfældigt udvalgte sygeplejerskers arbejdstid i uge 1-8 og uge 33-41 i 2016 til grund, at der også i disse perioder er sket et ikke ubetydeligt antal overtrædelser af arbejdstidsreglerne.

#### *Bod*

Der er ikke grundlag for at antage, at de beskrevne overtrædelser af arbejdstidsreglerne har været bevidste og systematiske. Der er imidlertid tale om regler om arbejdstid, der er aftalt mellem parterne, og som det påhviler arbejdsgiveren at påse overholdelsen af. Arbejdsretten finder derfor, at der skal idømmes en bod som følge af overtrædelserne.

Ved fastsættelse af bodens størrelse må det indgå, at der er dokumenteret et betydeligt antal overtrædelser af bestemmelser om arbejdstid i de pågældende perioder i 2016 og 2018, og at de aftalte bestemmelser om arbejdstid har til formål at sikre de ansattes sundhed, bl.a. ved rimelige arbejdsvilkår og tilstrækkelig tid til hvile. Det må også tillægges betydning, at Rigshospitalet er en stor arbejdsplads med sådanne administrative ressourcer, at det må anses for muligt at tilrettelægge arbejdet i overensstemmelse med aftalerne om arbejdstid.

På den anden side må der ved fastsættelse af bodens størrelse lægges vægt på, at arbejdstidsreglerne er komplicerede, og at reglerne skal anvendes korrekt for et stort antal sygeplejersker på Rigshospitalet. Hertil kommer, at overtrædelser i et vist omfang kan være undskyldelige, f.eks. ved personalemangel som følge af personalets sygdom, og når der under arbejdet opstår akutte uforudsigelige situationer.

Det må også tillægges betydning, at Rigshospitalet for at imødegå problemet med overtrædelser af arbejdstidsreglerne i foråret 2017 iværksatte en handlingsplan omfattende bl.a. undervisning af vagtplanlæggere og yderligere systemunderstøttelse til korrekt vagtplanlægning. Der er heller ikke grundlag for at antage, at der ikke er sket betaling for arbejde, der er udført i strid med arbejdstidsreglerne.



Efter en samlet vurdering finder Arbejdsretten på denne baggrund, at boden passende kan fastsættes til 250.000 kr.

**T h i k e n d e s f o r r e t:**

Region Hovedstaden skal betale en bod på 250.000 kr. til Dansk Sygeplejeråd.

I sagsomkostninger skal Region Hovedstaden inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom.

Hanne Schmidt