

# **K E N D E L S E**

**Afsagt 26. april 2023**

**(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)**

**i**

**Faglig voldgift nr. FV 2022-658**

**Djøf**

**for**

**A**

**(advokat Flemming Orth)**

**mod**

**Regionernes Lønnings- og Takstnævn**

**for**

**Region Sjælland**

**(advokat Morten Ulrich)**

## 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om A som led i sin ansættelse som kvalitetskoordinator ved Klinisk Onkologisk Afdeling, Sjællands Universitetshospital, har krav på pensionsgivende rådighedstillæg i medfør af pkt. 2 i protokollat vedrørende særbestemmelser til overenskomst for akademikere ansat i regioner mv. (2018).

## 2. Påstande

Klager, Djøf for A, har påstået, at Region Sjælland skal anerkende, at A har krav på pensionsgivende rådighedstillæg med virkning fra ansættelsen som kvalitetskoordinator ved Klinisk Onkologisk Afdeling, Sjællands Universitetshospital, den 1. juni 2016, og at regionen skal efterbetale tillægget med procesrente fra den 24. februar 2022.

Indklagede, Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland, har påstået frifindelse.

## 3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 21. april 2023 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klageren var juridisk chef og advokat Kia Philip Dollerschell, Djøf, og forhandlingschef Mads Carstensen, Djøf.

Sidedommere for indklagede var seniorkonsulent Sofie Bøge, Danske Regioner, og seniorkonsulent David Sembach, Danske Regioner.

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

Forhandlingen fandt sted i Danske Regioner, København.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

## 4. Sagsfremstilling

A er kandidat i folkesundhedsvidenskab (cand.scient.san.publ.). Hun blev med virkning fra den 1. juni 2016 af Region Sjælland ansat som kvalitetskoordinator i henhold til overenskomst for akademikere ansat i regioner mv. Af ansættelsesbrev af 17. maj 2016 fremgår bl.a., at hendes hovedarbejdssted indtil videre var Sjællands Universitetshospital, Klinisk Onkologisk Afdeling, Roskilde, men at hun også havde arbejdssted i Klinisk Onkologisk Afdeling, Næstved.

Det fremgår, at hendes samlede månedsløn var 31.786,32 kr. ekskl. pension, og at der heri indgår bl.a. tillæg som forløbskoordinator og kvalitetskoordinator.

Af en stillings- og funktionsbeskrivelse for A fremgår om "Kvalifikationer":

*"Uddannelsesmæssige*

Sundheds- og/eller samfundsvidenskabelig uddannelse på master eller kandidatniveau.

*Erfaringsmæssige*

Erfaring som sundhedsprofessionel eller erfaring med – og godt kendskab - til det sundhedsfaglige område i hospitalsregi.

*Personlige og faglige*

- Evne til at arbejde selvstændigt, opsøgende og med gennemslagskraft
- Evne til at arbejde struktureret/systematisk samt skabe overblik over administrative kvalitetsopgaver
- Gode tværfaglige samarbejdsevner
- Gode kommunikative færdigheder og en anerkendende tilgang til samarbejdspartnere
- Fagligt engageret med en organisatorisk vinkel på opgaveløsningen
- Kendskab til sundhedsvæsenets funktion og organisation, hospitalsmiljøet og patientforløb samt sundhedsfaglige opgaver og problemstillinger
- Indgående kendskab til patientforløb og arbejds gange i afdelingen"

Om "Ansvars- og kompetenceområde" fremgår:

*"Strategi- og kvalitetsarbejde*

- Sikre koordinering og fremdrift i strategiarbejdet (kvalitetsarbejdet), herunder understøtte ambassadørerne i konkrete indsatser
- I samarbejde med afdelingens ledere og øvrige nøglepersoner sikre fremdrift i kvalitetsarbejdet
- Sikre organisatorisk tilbagemelding på alle niveauer
- I samarbejde med afdelingens ledere og strategiambassadører ansvarlig for målopfyldelsen af strategimål
- Sikre rettidig monitorering af relevante målparametre på kvalitetsområdet (kræftpakker/indlæggelsestid/ajourføring SMK)
- Udarbejde handleplaner ved eventuel manglende målopfyldelse
- Understøtte patientsikkerhedsarbejdet, herunder initial behandling af utilsigtede hændelser, medvirke til udarbejdelse af dagsordener og referater til møder, opfølgning på initiativer og lignende
- Medvirke til implementering af retningslinjer
- Sikre information i afdelingen hvad angår nye målparametre og indsatsområder – herunder "Værdi for borgeren"
- Medvirke til og understøtte øvrige relevante kvalitets- og udviklingsinitiativer – herunder konkrete projekter
- Back-up: Klinisk udviklingspsygeplejerske

*Administrative kvalitetsopgaver*

- Koordinere udarbejdelse og revidering af D4 (dokumentstyringssystem, herunder overordnede politikker og helt ned i instrukser) retningslinjer i afdelingen, herunder uddelegering af ansvar for revision/udarbejdelse af konkrete dokumenter
- Bistå afdelingsledelsen i forbindelse med kvalitetsrelaterede administrative opgaver, herunder revision af administrative dokumenter i D4, udarbejdelse af sagsfremstillinger, oplæg mv.
- Medvirke til udarbejdelse og revidering af pjecer
- Varetage funktionen som netværksambassadør for Sundhedsaftalen
- *Back-up:* Afdelingsledelsen og ledelsessekretær

*Sundhedsplatformen*

- Understøtte afdelingsledelsen i koordinering af opgaver vedr. SundhedsPlatformen
- Varetage funktionen som nedetidskoordinator for SundhedsPlatformen

*Forløbskoordination*

- Medvirke til at sikre sammenhæng og kvalitet i patientforløbene i samarbejde med tværfaglige og tværsektorielle samarbejdspartnere, herunder udarbejdelse af patientforløbsbeskrivelser, flowcharts eller lignende i samarbejde med relevante nøglepersoner
- Være opmærksom på, samt reagere på u hensigtsmæssige arbejds gange

- Bidrage til kvalitetssikring og kvalitetsudvikling bredt indenfor forløbsområdet for kræftpatienter, herunder monitorering og opfølgning på målopfyldelsen for kræftpakker samt ventetids- og behandlingsgarantier
- Udarbejde handleplaner for eventuelle afvigelser fra ovenstående
- Deltagelse i programledelsesmøder og lignende sammen med nøglepersoner i afdelingen
- *Back-up: Lægeseekretærer*

Om "Særligt lokalt aftalte funktioner og ansvarsområder" fremgår:

"Funktionen udføres i tæt samarbejde med kvalitetskoordinator i Næstved.

Der forventes et tæt tværfagligt samarbejde med ledergruppen, staben samt nøglepersoner i afdelingen. Derudover sikres samarbejde med hospitalets stab samt relevante nøglepersoner i organisationen.

Funktionen er fortrinsvist tilknyttet Roskilde matriklen, men indebærer tæt samarbejde og koordinering med Næstved matriklen."

Der er i tilknytning til stillings- og funktionsbeskrivelsen fremlagt et dokument med titlen "Opgaver – status 24.02.2022", der efter det oplyste er udarbejdet af A i samarbejde med ledende chefsygeplejerske C. Dokumentet viser bl.a. de arbejdsopgaver, som den nævnte dato påhvilede A. Der fremgår bl.a.:

*"Dokumentstyring D4*

Koordinere udarbejdelse og revidering af D4 retningslinjer i afdelingen, herunder uddelegering af ansvar for revision/udarbejdelse af konkrete dokumenter

Opbygning af fælles netbog

Tovholder og/eller revisionsansvarlig for overordnede administrative dokumenter (fx nedetid, kvalitets-team, Call-center, visitation)

...

*Patientsikkerhedsområdet*

Patientsikkerhedsansvarlig

Sekretariatsfunktion og tovholder for Patientsikkerhedsteam- og arbejde i Roskilde

DPSD initialmodtager og sagsbehandler

Årsrapport

Patientsikkerhedsrunde

Udarbejdelse og opfølgning på handleplaner (kemobehandling, ROS)

...

*SP-data*

Nøgleperson (datatræk) og etablering af dashboard

Monitorering af kræftpakker og maksimale ventetider samt understøtte initiativer og opfølgning herpå

...

*Kvalitetsteam*

Sekretariatsfunktion og tovholder

*SMAK- møder*

Tyk- og endetarmskræft”

Endvidere er der fremlagt bl.a. Region Sjællands ”Pakkeforløb for Tyk- og endetarmskræft, patientforløbsbeskrivelse SUH”, udkast til ”Årsaftale 2022 mellem Klinisk Onkologisk Afdeling og Sygehusledelsen, Sjællands Universitetshospital” samt en statistisk oversigt af september 2021 med titlen ”Relevante data/fakta i forhold til rådighedstillægssagen mellem Region Sjælland og Djøf”. Ifølge denne oversigt er andelen af ansatte med uddannelsen cand.scient.san.publ., der på det offentlige område får rådighedstillæg, for statens vedkommende 82 %, for kommunernes vedkommende 96 % og for regionernes vedkommende 95 %.

Antallet af ansatte med titlen ”kvalitetskonsulent”, der får rådighedstillæg, er ifølge oversigten 94 %. Det fremgår, at titlen ”kvalitetskoordinator” ikke er en stillingsbetegnelse i statistikken.

Af uenighedsreferat af 17. maj 2021 fremgår, at der gennem en længere periode har været drøftelser mellem Region Sjælland og Djøf om, hvorvidt to kvalitetskoordinatorer ansat på Klinisk Onkologisk Afdeling (A og E) er korrekt indplaceret uden rådighedstillæg i deres ansættelse, jf. pkt. 2 i det ovenfor nævnte protokollat til akademikeroverenskomsten for regionerne mv. Det fremgår også, at der blev konstateret uenighed om sagen, og at Djøf tog forbehold om at bringe sagen videre.

Af mæglingmødereferat af 28. oktober 2021 fremgår bl.a., at der heller ikke mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Djøf kunne opnås enighed i spørgsmålet, og at Djøf fortsat tog forbehold for at videreføre sagen.

## **5. Overenskomstgrundlaget**

Overenskomst for akademikere ansat i regioner mv. (2018) indeholder i § 5, stk. 1 og 2, bl.a. disse bestemmelser:

### ”§ 5. GRUNDLØN OG INDPLACERING

#### Stk. 1.

Ansatte indplaceres i nedenstående grundlønforløb efter uddannelse, jf. bilag 1, og i forhold til anciennitet, jf. § 11:

...

#### Stk. 2.

Indplacering i grundlønforløbet, jf. stk. 1, sker således:

...

6) Øvrige akademikere indplaceres i grundlønforløbet 4-6, 8.”

Der er enighed om, at A’s uddannelse er omfattet af bestemmelsen i § 5, stk. 2, nr. 6.

Til overenskomsten er bl.a. knyttet ”Protokollat vedrørende særbestemmelser”. Protokollatets pkt. 2 har denne ordlyd:

”RÅDIGHEDSTILLÆG TIL JURISTER, UNIVERSITETSØKONOMER OG ØVRIGE KANDIDATER SAMT BACHELORER I ADMINISTRATIVE STILLINGER (GENERALISTSTILLINGER)

2.

...

Til kandidater, jf. § 5, stk. 2, 5-6, der er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes der - medmindre andet aftales decentralt - et pensionsgivende rådighedstillæg, der udgør følgende:

...

Med virkning fra 1. januar 2012 gælder ovenstående for bachelorer m.fl., jf. § 5, stk. 2, 1-4.

#### BEMÆRKNINGER:

Rådighedstillæg kan efter aftale mellem regionsrådet og vedkommende organisation ydes til andre kandidater, jf. § 5, stk. 2, 5-6, og til bachelorer m.fl., jf. § 5, stk. 2, 1-4., der ansættes i stillinger, der primært henvender sig til besættelse med en jurist eller en universitetsøkonom.

Kandidater, jf. § 5, stk. 2, 5-6, (dog ikke jurister og økonomer) ansat før den 26. september 2008 har ikke ret til at oppebære tillæg, men kan anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelse og dermed om reglerne for ydelse af rådighedstillæg er til stede.

Bachelorer m.fl., jf. § 5, stk. 2, 1-4, ansat før den 1. januar 2012 har ikke ret til at oppebære tillæg, men kan anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelse og dermed om reglerne for ydelse af rådighedstillæg er til stede. Hvis der ydes tillæg, kan lønnen sammensættes på ny.

Rådighedstillæg kan ikke oppebæres i tilfælde, hvor en overenskomstansat har opnået tilladelse til nedsættelse eller forskydning af kontortiden med henblik på varetagelse af beskæftigelse ved siden af stillingen.

Hvis en ansat af andre grunde har opnået nedsat tjenestetid, vil rådighedstillægget kunne oppebæres med forholdsmæssig reduktion i merarbejdsforpligtelsen og tillæggets størrelse.

Eventuelle lokalaftaler, herunder flekstidsordninger, udformes i overensstemmelse med de grundlæggende forudsætninger for tillægget og den dertil knyttede merarbejdsforpligtelse."

## 6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun færdiggjorde sin uddannelse i folkesundhedsvidenskab i december 2011. Hun fik sin første stilling i 2012 som kvalitetskonsulent på Glostrup Sygehus. Senere har hun været ansat på Rigshospitalet og i Region Sjællands centralforvaltning, inden hun i 2016 søgte og fik sin nuværende stilling på Sjællands Universitetshospital. Hun blev sidste år teamleder for en stabsfunktion, men har fortsat opgaver som kvalitetskoordinator. Der er en yderligere kvalitetskoordinator tilknyttet Klinisk Onkologisk Afdeling. Den pågældende har afløst E og er uddannet sygeplejerske.

Uddannelsen i folkesundhedsvidenskab er halvt sundhedsvidenskabelig og halvt samfundsfaglig. Uddannelsen har givet hende bred indsigt i sundhedsvæsenet, særligt i hospitalsområdet. Den fremlagte stillings- og funktionsbeskrivelse er dækkende for hendes arbejde. Hun bruger både sine sundhedsfaglige og samfundsvidenskabelige kvalifikationer. Hendes arbejde foregår grundlæggende på kontor, og hun har ikke kontakt til patienter som led i deres behandlingsforløb og deltager heller ikke i øvrigt i det rent lægefaglige. Det har hun ikke kompetencerne til. Da hun tiltrådte stillingen, blev hun introduceret til de forskellige specialer.

B har forklaret bl.a., at han har været en del af Klinisk Onkologisk Afdelings ledelse siden 2016. Det er rigtigt, at der er to kvalitetskoordinatorer i afdelingen, og at A's kollega er uddannet sygeplejerske.

Da A blev ansat, var det vigtigt, at hun var på kandidatniveau. Det skyldes, at der er brug for systematisk opgaveløsning og analytisk kompetence. A's forgænger i stillingen var vistnok sygeplejerske, men der var brug for andre kvalifikationer. Da A tiltrådte, fik hun bl.a. opgaver, der tidligere var varetaget af læger.

Han mener ikke, at A's stilling ville kunne varetages af en jurist eller økonom. Stillingen kræver faglig indsigt i sundhedsvæsenets organisation og arbejde, herunder i, hvad det vil sige at være patient. Man skal kunne systematisere og analysere sundhedsfaglige data, f.eks. i forbindelse med indberetninger af utilsigtede hændelser, generelle fristoverskridelser og afdækning af u hensigtsmæssige arbejdsgange i det kliniske niveau. Det ville en ansat uden uddannelsesmæssig indsigt i sundhedsvæsenet næppe kunne. Også med A's uddannelse kræver stillingen oplæring, men oplæring forudsætter faglig forhåndsindsigt i området.

C har forklaret bl.a., at hun har været ledende chefsygeplejerske i knapt 10 år. Hun var med til at beslutte, at der skulle være en kvalitetskoordinator. Inden A tiltrådte, lå de pågældende opgaver primært hos en klinisk udviklingssygeplejerske og lægefagligt personale. Der var behov for en kvalitetskoordinator på kandidatniveau, da det var vigtigt med brede analytiske kompetencer, og disse kompetencer måtte bygge på sundhedsfaglig indsigt og indsigt i sundhedsvæsenets opbygning. Der er bl.a. brug for indsigt i forskellige sygehusaktørers arbejdsområder og arbejdsgange og for evne til at gennemskue, hvad der er galt i kliniske processer og arbejdsgange. Hvis f.eks. en jurist skulle klare A's stilling, ville det kræve efteruddannelse og oplæring i en længere periode.

Hun var med til at udvælge A blandt andre ansøgere. Hun lagde vægt på, at A i kraft af sin uddannelse havde sundhedsfaglig indsigt, og at hun havde erfaring fra sundhedsvæsenet. Det er f.eks. vigtigt at kende Sundhedsstyrelsens og andre samarbejdspartneres roller og funktioner og at vide, hvordan bl.a. patientforeningerne spiller ind i det samlede system. Man kunne nok godt have ansat en nyuddannet kandidat i folkesundhedsvidenskab, men det ville kræve, at den pågældende havde den rigtige fagsammensætning fra studiet.

D har forklaret bl.a., at hun i 18 år var HR-chef på Sjællands Universitetshospital. Hun er nu pensioneret.

Der er på hospitalet to grundniveauer. Det ene er den administrative stab, der bl.a. står for kontakten opad, f.eks. til Sundhedsstyrelsen og andre relevante myndigheder. Det andet er de enkelte afdelinger på hospitalet, f.eks. Klinisk Onkologisk Afdeling. I den administrative stab bruger man primært generalister, mens man på afdelingsniveau har behov for kandidater med specialiseret indsigt og uddannelse. De tillæg som forløbs- og kvalitetskoordinator, som A får, ville man aldrig give til ansatte i den administrative stab. Stillingen som kvalitetskoordinator kræver oplæring, men man vil ikke kunne opnå de nødvendige kompetencer uden en specialiseret uddannelse som f.eks. A. Heller ikke en sundhedsøkonom ville kunne bestride A's stilling.

I hendes tid var der 12 kvalitetskoordinatorer i Region Sjælland, de fleste på Sjællands Universitetshospital. Ingen af dem fik rådighedstillæg.

## **7. Parternes argumenter**

Djof for A har overordnet anført navnlig, at A i sin stilling i Region Sjælland er omfattet af pkt. 2 i protokollatet om særbestemmelser. Hun har derfor krav på rådighedstillæg og herunder efterbetaling.

A udfører overvejende administrativt arbejde, herunder forløbskoordination og monitorering af kræftpakker, projekt- og procesledelse, ledelsesbetjening og sekretariatsbetjening. Hun står også for koordination af afdelingens instrukser, vejledninger og politikker, ligesom hun varetager koordination af opgaver relateret til Sundhedsplatformen og er netværksambassadør for Sundhedsaftalen. Hun udfører endvidere diverse ad

hoc-opgaver for afdelingsledelsen. Der er tale om klassiske og generelle akademikerfunktioner med fokus på sagsbehandling.

A er således ikke ansat i en specialiststilling, som forudsætter specialviden og erfaring inden for f.eks. det kliniske område. Der er ikke noget i stillingens indhold, der forudsætter en sådan specialistuddannelse, at den ikke typisk kan bestrides af en akademiker med uddannelse som f.eks. jurist eller økonom, så længe vedkommende blot får den nødvendige træning og oplæring. Dette illustreres også af, at den altovervejende del af ansatte i regionerne med A's uddannelse ifølge den fremlagte statistik modtager rådighedstillæg.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland har overordnet anført bl.a., at A's stilling ikke er en administrativ stilling (generaliststilling) i overenskomstens forstand. Uanset at A er en meget dygtig og værd-sat medarbejder, er hun derfor ikke berettiget til rådighedstillæg.

A's uddannelse som kandidat i folkesundhedsvidenskab er afgørende for, at hun som ikke-kliniker kan bestride sit arbejde. Det kliniske niveau er både rekvirent og modtager af kvalitetskoordinatorens arbejdsydelse, og arbejdet kræver indsigt i sundhedsfaglige forhold, som ligger langt fra administrative generaliststillinger. Arbejdet som kvalitetskoordinator ved Klinisk Onkologisk Afdeling ville ikke kunne varetages af en jurist eller økonom.

Arbejdsopgaverne i stillingen er snævert knyttet til den daglige drift af en klinisk afdeling og ikke til overordnede administrative spørgsmål som f.eks. i en regional stabsfunktion eller lignende. De sundhedsmæssige aspekter af A's uddannelse er derfor afgørende for, at arbejdet kan udføres tilfredsstillende. Der kan ikke lægges vægt på den fremlagte statistik, idet det ikke fremgår, hvad der ligger i de omtalte stillinger som "kvalitetskonsulent" og "kvalitetskoordinator". Der er ikke tale om beskyttede titler.

## **8. Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår som anført, om A som led i sin ansættelse som kvalitetskoordinator ved Klinisk Onkologisk Afdeling, Sjællands Universitetshospital, har krav på pensionsgivende rådighedstillæg i medfør af pkt. 2 i protokollat vedrørende særbestemmelser til overenskomst for akademikere ansat i regioner mv. (2018)

A's krav beror efter protokollatet på, om den stilling, hun varetager, må anses for en administrativ stilling (generaliststilling). Hverken overenskomsten eller protokollatet angiver nærmere, hvad der skal forstås ved dette udtryk. Det følger imidlertid af praksis – i sammenhæng med protokollatets forhistorie – at der må lægges vægt på, om den pågældende stilling typisk vil kunne bestrides af en jurist eller økonom, jf. bl.a. faglig voldgiftskendelse af 12. december 2018 (FV 2017-0084).

Der må derfor med dette udgangspunkt foretages en konkret bedømmelse af indholdet af A's stilling.

Det er vanskeligt at bedømme sagen alene på grundlag af de fremlagte stillings- og funktionsbeskrivelser, idet det ikke ud fra disse er muligt mere præcist at fastslå, om A's stilling i første række kræver sundhedsfaglige eller generelle administrative kompetencer. En række af de anførte funktioner forekommer umiddelbart at kunne varetages med baggrund som administrativ generalist, mens andre funktioner synes at forudsætte nærmere uddannelsesmæssig indsigt i sundhedsvæsenets funktion og opbygning mv.

Der må derfor lægges betydelig vægt på de afgivne forklaringer. Jeg finder i den forbindelse, at det efter B, C og D's i alt væsentligt samstemmende forklaringer må lægges til grund, at det typisk ville være meget vanskeligt for en jurist eller økonom at varetage i hvert fald centrale dele af A's stilling, og at dette under alle omstændigheder ville kræve langvarig oplæring. Denne forståelse er forenelig med de nævnte stillings- og funktionsbeskrivelser, og der er ikke i A's forklaring grundlag for en anden vurdering.



Der er heller ikke i øvrigt fremlagt oplysninger, der kan understøtte en anden vurdering. Jeg finder i den forbindelse, at der ikke kan lægges vægt på de tilvejebragte statistiske oplysninger om, hvor mange ansatte i bl.a. regionerne med A's uddannelse eller med titel som kvalitetskoordinator eller lignende der modtager rådighedstillæg. Det skyldes bl.a., at det ikke er oplyst, om de pågældendes funktioner er sammenlignelige med A's.

På det foreliggende grundlag finder jeg herefter, at A's stilling ikke kan anses for en administrativ stilling (generaliststilling), og at hun ikke er berettiget til rådighedstillæg.

Derfor tager jeg Regionernes Lønnings- og Takstnævns påstand om frifindelse til følge.

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

Indklagede, Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland, frifindes.

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

København, den 26. april 2023

Jørgen Steen Sørensen