

Kendelse

Afsagt den 20. november 2023

i

faglig voldgift FV2022.1349

Serviceforbundet

for

Veterinærsygeplejerskernes Fagforening

(advokat Ann-Beth Kirkegaard)

mod

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening

(advokat Yvonne Frederiksen)

1. Tvisten

Denne sag angår, om veterinærpsygeplejersker mv., som udfører vagtarbejde i henhold til § 7 i overenskomst 2021-2024 om løn- og ansættelsesvilkår for veterinærpsygeplejersker og veterinærpsygehjælpere (indgået mellem Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening og Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening) har krav på et ulempetillæg i henhold til overenskomstens § 6.

2. Påstande

Klager, Serviceforbundet for Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening, har nedlagt endelig påstand om, at indklagede, Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening, skal anerkende, at der ved vagtarbejde skal betales ulempetillæg, når vagtarbejdet finder sted på ulempetidspunkter.

Indklagede, Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev den 13. november 2023 mundtligt forhandlet hos Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening, Thorvaldsensvej 57, 1871 Frederiksberg C, for en faglig voldgift med højesteretsdommer Oliver Talevski som opmand og med følgende sidedommere:

Udpeget af klager: Marianne Borker, advokat i Serviceforbundet, og Julie Frijs, advokat og afdelingschef for faglig afdeling i Serviceforbundet.

Udpeget af indklagede: Steen Bo Larsen, direktør i Højelse Hesteklinik og tidligere formand for Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening, og Anja Strange, cand.mag., juridisk konsulent i Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G, H og J.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Overenskomstgrundlaget

4.1. Overenskomsten 2021-2024

I den overenskomst for 2021-2024, der er nævnt i afsnit 1, hedder det bl.a.:

”Kapitel 4 – Arbejdstid, ulempetillæg, vagt og overarbejde

§ 6 – Arbejdstidens længde og placering

Fuld tid svarer til gennemsnitligt 37 timer pr. uge svarende til 160,33 timer pr. måned. ...

...

Stk. 2. Arbejdstidens placering i relation til klinikkens åbningstider:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er for fuldtidsansatte 37 timer og kan variere, men placeres i forbindelse med klinikkens åbningstider mandag-fredag mellem kl. 07.00-21.00 og lørdag mellem 07.00 og 14.00. For døgnbemandede emergencyklinikker dog hele døgnet alle ugens dage.

Ulempetidspunkter og ulempetillæg

Stk. 3. For normalarbejdstimer placeret på ulempetidspunkter ydes ulempetillæg (se dog § 9).

<i>Tidspunkt</i>	<i>Tillæg</i>
Hverdage kl. 17.30 – 22.00 samt	30% af basislønnen pr. time, jf. § 2
Lørdage kl. 06.30 – 20.00	
Hverdage kl. 22.00 – 06.30 samt	100 % af basislønnen pr. time, jf. § 2
Lørdage kl. 00.00 – 06.30 og	
20.00 – 24.00	
samt Søn- og helligdage	

Ulempetillæg oppebæres tillige når medarbejderen præsterer overarbejde, der er placeret på ulempetidspunkter. Honorering af overarbejde sker i henhold til overenskomstens § 8 eller § 9.

Regneeksempel: En medarbejder har en månedsløn på 27.500 kr., 171,50 kr. pr. time. Medarbejderen er planlagt til at arbejde en hverdag til kl. 16.30, men arbejder to timer over til kl. 18.30. I dette tilfælde betales for to timers overarbejde samt for én time på ulempetidspunktet fra kl. 17.30 – 18.30: $2 \times 257,25 + 1 \times 30\%$ af den gældende basis-timeløn.

...

Stk. 5. Normperioden, jf. stk. 9, er aftalt i ansættelsesaftalen. Arbejdstidsskema indeholdende arbejdstidens placering den enkelte dag skal meddeles senest ved arbejdstids ophør mindst 28 dage før ikrafttræden.

...

Normperiode

Stk. 9. Arbejde uden for de ovenfor angivne tidspunkter betragtes som overarbejde og honoreres eller afspadses som anført i § 8 eller § 9. Aflønningsformen aftales inden overarbejdets påbegyndelse.

Normperioden kan aftales til minimum 4 uger og maksimalt 26 uger. Er normperioden ikke angivet i ansættelseskontrakten, er den 13 uger. En forlængelse af den aftalte normperiode forudsætter, at arbejdsgiveren har varslet dette over for den enkelte veterinærpsykiater med dennes individuelle opsigelsesvarsel.

Normperioden er løbende, således at der ikke pr. automatik skal afregnes for overarbejde på bestemte tidspunkter. Der kan dog maksimalt figurere en timebank på plus eller minus 37 timer (gældende for en fuldtidsansat, og den aftalte ugenorm for en deltidsansat) ved en normperiodes udløb. Overskydende timer skal udbetales ved en normperiodes afslutning med faktor 1:2 senest med den 2. lønkørsel efter normperiodens udløb. De 37 timer/ugenormen kan maksimalt overføres én gang til ny normperiode, hvorefter disse skal afvikles eller udbetales efter aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver. En ny timebank påbegyndes fra den dag, hvor lønmodtageren effektuerer aftale om afvikling eller udbetaling.

...

Bemærkning til § 6 om arbejdstid:

Arbejdstiden er gennemsnitlig, hvilket betyder, at arbejdstiden kan variere fra uge til uge. Hvis der anvendes varieret arbejdstid fra uge til uge, skal der fastlægges en normperiode, inden for hvilken den gennemsnitlige arbejdstid skal være det aftalte ugentlige timetal. Fastsættes normperioden fx til fire uger med

en gennemsnitlig arbejdstid på 30 timer pr. uge, skal der ved udløbet af normperioden være præsteret $4 \times 30 = 120$ timers arbejde i henhold til arbejdsplanen. Er der præsteret flere eller færre arbejdstimer ved normperiodens afslutning, skal disse håndteres efter timebankmodellen i § 6, stk. 9.

Der kan maksimalt præsteres 44 timer pr. uge i et begrænset antal uger i normperioden – se § 6, stk. 9.

...

§ 7 - Vagt

Arbejdsgiveren og veterinærpsygeplejersken kan indgå aftale om vagt.

Rådighedsvagt

Hvis der er pligt til at være til rådighed, opgøres rådighedstiden som én times effektivt arbejde pr. $5\frac{1}{2}$ time, som den ansatte står til rådighed. Der er mødepligt ved tilkald.

Tilkaldevagt

En vagthavende dyrlæge kan ringe til veterinærpsygeplejersken under sin vagt og anmode om assistance. I denne form er veterinærpsygeplejersken ikke pligtig til at svare telefonen endsige give møde, hvis veterinærpsygeplejersken træffes hjemme.

Vagtafregning

Hvis arbejdet udføres ud over arbejdstidsnormen, afspadsres eller honoreres timerne i overensstemmelse med overenskomstens § 8 eller § 9.

Kørsel

Transporttiden fra hjem til klinik medregnes i antal overarbejdstimer i forbindelse med medarbejderen er omfattet af tilkaldevagt jf. § 6, stk. 8.

Ovennævnte er ikke gældende ved rådighedsvagt, idet den ansatte oppebærer rådighedsbetaling.

Kørsel afregnes jf. overenskomstens § 15, såfremt veterinærpsygeplejersken anvender egen bil i vagten.

Eksempel 1 – En vagtafregning hvor veterinærpsygeplejersken har tilkaldevagt og afregning jf. § 8:

Veterinærpsygeplejersken ringes op af arbejdsgiver og accepterer at møde ind. Veterinærpsygeplejersken kørte hjemmefra kl. 13.00 og var hjemme igen kl. 20. Veterinærpsygeplejersken har kørt 30 km. I egen bil:

Vagtafregning: kl. 13 – 20: 7 timer til afspadsring eller afregning som overarbejde, jf. § 8. (3 timer til afregning i forholdet 1:1,5 og 4 timer til afregning i forholdet 1:2)

Kørsel: 30 km x statens høje kørselstakst

Eksempel 2 – En vagtafregning hvor veterinærsygeplejersken har rådigheds-vagt og afregning, jf. § 8:

Veterinærsygeplejersken har været på vagt fra lørdag kl. 11.00 – 24.00, og har været inde på dyrehospitalet én gang, hvor veterinærsygeplejersken mødte ind kl. 15.00 og kørte fra hospitalet og hjem kl. 20.00. Veterinærsygeplejersken har kørt 30 km. i egen bil:

Rådighedstillæg: 13 timer / 5:5 = 2,4 timer til afspadsring eller afregning på sædvanlig timeløn.

Vagtafregning kl. 15 – 20: 5 timer til afspadsring eller afregning som overarbejde jf. § 8. (3 timer til afregning i forholdet 1:1,5 og 2 timer til afregning i forholdet 1:2)

Kørsel: 30 km x statens høje kørselstakst

Der ydes ikke ulempetillæg vedr. vagtarbejde jf. overenskomstens § 6, stk. 3

Bemærkninger til § 7 om vagt:

Veterinærsygeplejerskens deltagelse i og under vagter er meget forskellig fra dyrlægepraksis til dyrlægepraksis.

...

Vagtformen beskrives med særlig vægt på veterinærsygeplejerskens eventuelle pligter.

Hvis der ikke er pligt til at svare telefon eller til at give møde, hvis telefonopkaldet besvares, opgøres køretid og de timer, hvor der udføres arbejde under vagt/tilkald. Da disse timer ikke kan fremgå af arbejdstidsopførelsen, betragtes de som overarbejde og honoreres eller afspadsres i overensstemmelse med § 8 eller § 9.

§ 8 – Overarbejde

Fuldtidsansatte og deltidsansatte oppebærer overarbejdsbetaling fra første overarbejdstime pr. dag.

Overarbejde er arbejde der enten er pålagt af eller aftalt med arbejdsgiver.

Overarbejde honoreres pr. dag med timeløn tillagt 50 pct. eller afspadsring i forholdet 1:1,5 for de første tre timer, derefter betales et tillæg på 100 pct. eller afspadsring i forholdet 1:2 (se dog § 9).

Overarbejde i vagt honoreres altid (se dog § 9) med timeløn tillagt 50 pct. eller afspadsring i forholdet 1:1,5 for de første tre timer, derefter betales et tillæg på 100 pct. eller afspadsring i forholdet 1:2.

...

Stk. 2. Som overarbejde, der honoreres i henhold til stk. 1, betragtes alt arbejde, der ligger uden for den fastlagte arbejdstidsnorm, og såfremt overarbejdet falder uden for funktionærlovens begreb om overarbejde og "daglig arbejdstid" for betroede funktionærer.

...

§ 9 – Fast ulempe- og overarbejdstillæg

Hvor arbejdspladsens veterinærpsygeplejersker i det væsentlige deltager i tilrettelæggelse af arbejdstiden, kan arbejdsgiveren og veterinærpsygeplejersken indgå aftale om et fast honorar på 1.000 kr. pr. måned for forekomne afvigelser fra de i overenskomsten fastsatte regler om arbejdstidens længde og placering. Aftalen indebærer, at der ikke, ud over tillægget, betales overarbejdsbetaling eller ulempetillæg.

En sådan aftale kan opsiges med 1 måneds varsel til udgangen af en måned uden konsekvenser for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Bemærkninger til § 8 om overarbejde: Overarbejde er defineret som arbejde, der påbegyndes således, at det ikke kan forventes afsluttet inden for den fastlagte arbejdstid. Overarbejde kan kun præsteres såfremt det enten er pålagt af eller aftalt med arbejdsgiver."

4.2. Den tidligere overenskomst

I den tidligere gældende overenskomst fra 2018 var det i § 6, stk. 3, fastsat, at ulempetillæg blev givet på hverdage før kl. 7 og efter kl. 18. Tillægget udgjorde fra og med 1. august 2020 43 kr. pr. time. Ulempetillæg blev endvidere givet på lørdage samt søn- og helligdage, og tillægget udgjorde fra og med 1. august 2020 48 kr. pr. time. Det hed endvidere i § 6, stk. 3, sidste sætning:

”Ulempetillæg oppebæres ikke når medarbejderen præsterer merarbejde, der er placeret på ulempetidspunkter. Honorering af merarbejde foretages i henhold til overenskomstens § 8 eller § 9.”

I overenskomsten fra 2018 var det i § 7 om vagt angivet to eksempler om vagtafregning svarende til dem, der også fremgår af den gældende overenskomst, jf. afsnit 4.1 foran. Efter det andet eksempel på vagtafregning hed det – i lighed med, der er anført i den gældende overenskomst:

”Der ydes ikke ulempetillæg vedr. vagtarbejde jf. overenskomstens § 6, stk. 3.”

4.3. Overenskomstforhandlingerne i 2021 og 2022 mv.

Oplæg

Til brug for overenskomstforhandlingerne vedrørende den nugældende overenskomst – forhandlingerne begyndte i 2021 – udarbejdede klager et oplæg. Heri blev der stillet krav om forhøjelse af ulempetillægget og indførelse af et nattillæg. Der blev endvidere stillet krav om et honorar på 400 kr. ved tilkaldevagt og rådighedsvagt. Honoraret skulle gives en gang pr. vagt ved tilkald efter kl. 22.

Interne notater fra klager mv.

Der er fremlagt interne notater efter det oplyste udarbejdet af C hos klager vedrørende overenskomstforhandlingerne.

Af disse notater fremgår vedrørende forhandlingsmødet *den 18. maj 2021*, at indklagede fastholdt en lønramme på 6,6 %, og at man sluttede uden at have gennemgået overenskomstens § 7.

I notaterne er der med hensyn til forhandlingsmødet *den 3. juni 2021* anført, at indklagede ”vil gerne møde os på ulempetillæg”. Det er videre anført bl.a.:

”B fortsætter: ulempetillæg 30 % af basislønnen aften. 100 % af basislønnen weekender og helligdage.

Hverdage 17.30-22 30 %

Lørdag 06.30-20 30 %

Øvrigt 100 %

Vf er åbne

Pause

E fortsætter med at snakke om hvorfor ulempetillægget for vsp skal være af basisløn og ikke alle løndele ligesom dyrlægerne. ... E supplerer med, at de ikke ønsker at give 400 kr. i fast tillæg ved rådighedsvagter – men ved indkald kan vi snakke om hvorvidt der lønnes for påbegyndt time. VF påpeger, at vi ønsker en diskussion om betaling ved rådighedsvagter der nu honoreres 1:1,5 de første 3 timer og 1:2 efterfølgende.

Skulle de ”nye” ulempetillæg træde i kraft, ville den nuværende rådighedslønning nedvandes på timer præsterede på ulempetidspunkter hvor der honoreres med ekstra 100 % også hvis der forekommer overtid efter planlagt arbejdstid på ulempetidspunkter der ellers udløser 100 %.

...

E vil høre om vi er med på at forlænge normperioden til 52 uger og påpeger at vi ”jo ikke har betalt for deres villighed til at give os forhøjet ulempetillæg”.

I et internt referat udarbejdet af D, Serviceforbundet, er der om forhandlingsmødet *den 3. juni 2021* anført bl.a.:

”DA ønsker at tilkaldetillæg udgør 1 times arbejde plus ulempetillæg. VET har fremsat ønske om 400 kr.

...

DA bekræftede, at man (bortset fra spørgsmål om merarbejde – der skal drøftes) så er det ikke afgørende, hvordan man kommer ind på arbejde, aftalt, tilkaldevagt eller rådighed osv. Det er timeprisen på det enkelte tidspunkt, der bliver afgørende. K opstiller et par eksempler.

C gennemgår en arbejdsdag hvor man starter 22 og slutter 02. Her er der enighed om 4 timers ulempetillæg. Nu kommer der uforudset 2 timer. Og her vil VET gerne have at man på en eller anden måde både får en eller anden form for honorering for overarbejdet samt ulempetillæg. Fx 200 plus 144 (ulempetillæg) plus 1,5 gange 200 (overarbejdstillæg).”

I de interne notater er det om forhandlingsmødet *den 17. juni 2021* anført, at klager ”ikke kan gå herfra med en ramme på 6,6 % og ønsker at DA kommer med et udspil til hvordan de ser den nye OK”.

I de interne notater hedder det om forhandlingsmødet *den 24. juni 2021* bl.a.:

”LB fortsætter med at remse op hvad der forstås at være enighed om:

...

- konsekvensrettelser

Vagtafklaring og afregning:

Tilkaldevagt: ingen rådighedsbetaling, timeløn + ulempetillæg + overtidbetaling

Rådighed: som nu

§ 6, stk. 3: ulempetillæg kan udløses på overtid såfremt DA får noget de ønsker. Altså DA er villige til at ændre denne paragraf såfremt vi indrømmer nogle af deres krav.”

I de interne notater om forhandlingsmødet *den 24. juni 2021* hedder det endvidere bl.a.:

”Tilkalde vagt tillæg: Vet ønsker timeløn + ulempetillæg x 1,5 time.”

I de interne notater er det om forhandlingsmødet *den 17. august 2021* anført:

”Ulempebetaling ved overtid. VF erkender, at der skal udbetales ULT ved overtid. præsteret på ulempetidspunkter. DA omskriver § 6 herom.”

Materiale fra indklagede

I et internt referat fra indklagede ved J om forhandlingsmødet *den 3. juni 2021* hedder det bl.a.:

”DA gennemgik sit forslag til imødekommelse af forbundets ønske om aften- og nattillæg, hvilke er + 30% for arbejde om aften og + 100% for arbejde om natten – begge beregnes af basisløn. DA finder det naturligt, at tidsrummene følger dyrlægerne.

Forbundet overvejer dette, men bemærkede samtidig, at overarbejdsbetaling ved denne model så bliver en lavere betaling.

...

VSP-vagt ordning blev drøftet. Forbundet ønsker et tilkaldetillæg på 400 kr. pr. gang. DA genbesøger dette emne, men vil hellere en alternativ løsning.”

I en mail af 11. juni 2021 fra E hos indklagede til A hos klager hedder det bl.a.:

”Vi lovede at sende lidt vedr. normperioderne, som vi meget gerne vil have med i en god aftale med jer.

...

Ved udløb af en aktiveret normperiode accepteres udsving på op til den ansattes ugentlige arbejdstid. Dvs. hvis en fuldtidsansat har op til 37 timer i plus, udbetales disse som normaltimer uden tillæg eller overføres til næste normperiode. ...

...

Vi synes at dette oplæg balancerer hensynene til begge parter. I forhold til overenskomsten, som den er i dag, er vi fuldstændig klar over, at dette vil være en indrømmelse fra jer til os. Men hvis vi kan blive enige her, er vi meget villige til at forhandle om § 6, stk. 3, som pt. siger, at man ikke kan få både ulempe- og merarbejdstillæg for de samme timer – og som I problematiserede sidst.”

I et internt referat udarbejdet af J hos indklagede om forhandlingsmødet *den 17. juni 2021* hedder det bl.a.:

”Forbundet havde forinden mødet fremsendt udkast til endeligt overenskomstforlig, ”Overenskomstforslag fra VF” ... Forbundet gennemgik dette og punkterne drøftedes. DA konstaterede hurtigt, at forslaget samlet set langt ville overgå den økonomiske ramme på 6,6 %.

...

DA tilbød følgende punkter til overenskomstforlig med forbehold for forbundets imødekommelse af DA´s krav:

...

- Indførelse af nyt ulempetillæg for aften- og natarbejde m. hhv. + 30% og + 100% af basislønnen (gives ud over rammen på 6,6%).”

Det efterfølgende forløb

Parterne kunne ikke blive enige om at indgå en ny overenskomst, og ved brev af 15. oktober 2021 anmodede Serviceforbundet Forligsinstitutionen om at indkalde parterne til forhandling.

Parterne nåede herefter til enighed om en ny overenskomst, jf. aftaleprotokollat af 10. januar 2022, hvori det hedder bl.a.:

”Overenskomstforhandlingerne 2021

Fornyelse af overenskomst mellem DA og VF for veterinærsygeplejersker og veterinærsygehjælpere.

Ovennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af parternes overenskomst for en periode på 3 år (1. august 2021 til 31. juli 2024), med virkning fra den 1. august 2021.

Der tages forbehold for efterfølgende godkendelse af forhandlingsresultatet i de respektive foreningers kompetente forsamlinger.

...

4. Indførelse af ulempetillæg, ny § 6, stk. 3. For arbejde udført på:

Hverdage kl. 17.30 – 22.00 samt lørdage 06.30 – 20.00 ydes 30 % tillæg af basislønnen

Hverdage 22.00 – 06.30 samt lørdage 00.00 – 06.30 og 20.00 – 24.00 ydes 100 % tillæg af basislønnen

Søn- og helligdage ydes 100 % af basislønnen.

...

14. Redaktionel præcisering: Generelt erstattes termen ”merarbejde” med ”overarbejde”

...

19. Overarbejde på ulempetidspunkter, jf. § 6. Ved overarbejde på ulempetidspunkter jf. § 6 stk. 3 betales både overarbejdsbetaling, jf. § 8 eller § 9 og ulempetillæg jf. § 6, stk. 3 (Regneeksempel udarbejdes til overenskomsten for forståelsen).”

A skrev i en e-mail af 10. januar 2022 til sin bestyrelse bl.a.:

”Jeg tænker, I er meget nysgerrige og derfor vil jeg kort ... beskrive nogle af de enkelte del-elementer i aftalen:

...

D – Ændring af ulempetidspunkter samt betaling herfor:

- Hverdage kl. 17.30 – 22.00 samt lørdage 06.30 – 20.00 ydes 30 % tillæg af basislønnen
- Hverdage 22.00 – 06.30 samt lørdage 00.00 – 06.30 og 20.00 – 24.000 ydes 100 % tillæg af basislønnen

Dette er en meget væsentlig sikring af fremtidens vagtløn ved brug af vspére ved arbejde udenfor normal arbejdstid. Altså hvor normaltimer ligger på ulempetidspunkter.

Denne ændring betyder at der er defineret en aften takst og en nattakst som var et stort ønske fra de vagthavende vspére særligt på AKD Københavns Dyrehospital samt at det er mere ærgerligt at have en fredag aften/nattevagt end en hverdagsvagt. Disse havde i den gamle OK samme takst. Taksten er også steget markant. Det vil fremover være ret attraktivt at have nattevagter. Tidl. 43 kr. alt efter aften/nat eller weekends. Fremover 30% og 100% af basisløn = 44,74 kr. i tillæg/timen i langt færre timer og 149,13 kr. tillæg/timen i langt flere timere end før.

E – Overarbejde på ulempetidspunkter

Overarbejde på ulempetidspunkter, § 6. Ved overarbejde på ulempetidspunkter jf. § 6 stk. 3 betales både overarbejdsbetaling jf. § 8 eller § 9 og ulempetillæg jf. § 6 stk. 3 (Regneeksempler udarbejdes til overenskomsten for forståelsen).

Dette har vi påpeget som en vigtig detalje, da man ellers ville få mindre ved overarbejde om natten end ved alm. timer om natten.”

Klager orienterede i januar 2022 sine medlemmer om den nye overenskomst og anførte bl.a.:

”Overarbejde på ulempetidspunkter

Ved overarbejde som præsteres i tidsrum, hvor der ydes betaling med ulempetillæg, betales både overarbejdsbetaling og ulempetillæg.”

I et nyhedsbrev af 26. januar 2022 fra indklagede til sine medlemmer hedder det bl.a.:

”Tidspunkter for betaling af ulempetillæg og betaling herfor

Den 1. februar 2022 ændres tidsrum og betalingssatserne for arbejde, der udføres på ulempe-tidspunkter således:

...

Denne ændring betyder, at der nu er defineret en aftentakst og en nattakst, som samtidig er det samme som i overenskomsten for dyrlæger. Tillæg ydes altid kun af basislønnen.

...

Overarbejde præsteret på ulempe-tidspunkter

Ved overarbejde som præsteres i tidsrum, hvor der ydes betaling med ulempe-tillæg, betales både overarbejdsbetaling og ulempe-tillæg.”

Redigeringsfasen og parternes uenighed

Efter aftaleprotokollatet om en ny overenskomst sendte indklagede ved J den 11. februar 2022 første udkast til ny overenskomst til klager ved L. I dette udkast var det i § 7 – i lighed med den tidligere overenskomst fra 2018 – anført:

”Der ydes ikke ulempe-tillæg vedr. vagtarbejde jf. overenskomstens § 6, stk. 3”.

Klager ved M sendte den 7. marts 2022 udkastet retur med klagers bemærkninger. Klager havde på dette tidspunkt ikke bemærkninger til det oven-nævnte afsnit i § 7 eller i øvrigt til regneeksemplerne i § 7.

Deltagere i klagers forhandlingsdelegation drøftede herefter spørgsmålet om ulempe-tillæg vedrørende vagtarbejde. Der blev givet udtryk for, at veterinær-syge-plejerskerne mv. også skulle have ulempe-tillæg, når de udførte vagtarbejde på ulempe-tidspunkter. M ville tage spørgsmålet op med J hos indklagede.

I en mail af 7. april 2022 skrev klager ved M til indklagede ved J bl.a.:

”Ulempe-tillæg og vagter

Som jeg nævnte på telefonen tidligere, kan vi konstatere at der er opstået en mindre problemstilling i relation til forståelsen af vores OK protokollat hvorefter det er aftalt at der ved overarbejde på ulempe-tidspunkter skal betales både ulempe-tillæg og overarbejde, jf. § 6, stk. 3. Jeg kan forstå på dig, at dyrlægenes umid-

delbare holdning er, at der ikke skal betales både ulempetillæg og overarbejde ved rådighedsvagt og tilkaldevagt med henvisning til overenskomstens § 7, stk. 3.

Det er vores klare opfattelse, at man skal have både ulempetillæg og overarbejdsbetaling også ved tilkalde/rådighedsvagt.”

Med denne mail returnerede klager det reviderede udkast til overenskomst med sine bemærkninger. Klager havde slettet afsnittet i § 7 om, at der ikke skulle betales ulempetillæg vedrørende vagtarbejde. Klager anførte i en kommentar hertil, at der var tale om en konsekvensrettelse, fordi § 6, stk. 3, var blevet ændret, således at overarbejde på ulempetidspunkter fremover skulle udløse ulempetillæg.

Parterne korresponderede herefter om problemstillingen, men kunne ikke blive enige. I et uenighedsprotokollat af 7. december 2022 hedder det herom bl.a.:

”*Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening* mener, at der skal betales både ulempetillæg og overarbejdsbetaling også ved vagtarbejde jf. § 6, stk. 3, hvortil der henvises i § 7, sidste sætning. Det har hele tiden været Veterinærpsygeplejerskernes Fagforenings opfattelse at § 7, sidste sætning skal konsekvensrettes som følge af ændringen af § 6, stk. 3. § 7, sidste sætning giver ikke mening efter at § 6, stk. 3 er ændret og derfor anser Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening § 7, sidste sætning som bortfaldet.

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening mener, at vilkårene for arbejde i vagt jf. § 7 slet ikke har været til forhandling mellem parterne, og at indførelse af de nye ulempetillæg kun har været drøftet og er aftalt fsva. arbejde i ordinær turnus-arbejdstid jf. § 6. Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening er ikke enig i forbundets argumentation. Den nævnte sætning i § 7 skal derfor bibeholdes som vilkår i § 7.

Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening tager forbehold for at videreføre sagen ved faglig voldgift.

Begge parter er enige om at få afklaret uenigheden ved faglig voldgift hurtigst muligt.”

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun i 1990 blev uddannet som veterinærpsygeplejerske. Hun blev valgt som formand for klager i 2012 og har været formand siden.

Hun mener, at det altid er sådan, at vagtarbejde udgør overarbejde, da vagtarbejdet ligger uden for den fastlagte arbejdstidsnorm, jf. overenskomstens § 8, stk. 2. Vagtarbejde honoreres derfor som overarbejde.

Hun var med til overenskomstforhandlingerne i 2021-2022. Klagers overenskomstkrav var, at sygeplejerskerne skulle have et honorar på 400 kr. ved tilkald efter kl. 22. Det var et ønske fra medlemmerne. Indklagede ville ikke give et sådant honorar, men ville hellere have et alternativ. Alternativet blev et ulempe-tillæg på en procentdel af basislønnen for arbejde på ulempe-tidspunkter. Dette ulempe-tillæg skulle også omfatte vagtarbejde. Det talte de om flere gange under forhandlingerne, også den 3. juni 2021. Ulempe-tillægget blev givet som kompen-sation for den ændring af normtiden, som indklagede ønskede. Ulempe-tillægget ved overarbejde, herunder vedrørende rådighedsvagter og tilkaldevagter, var allerede på plads inden sommerferien 2021.

Hvis indklagedes fortolkning følges, vil der kun være ca. 20 ansatte på Dyrehos-pitalet i København, der vil få ulempe-tillæg ved overarbejde. Et sådant resultat ville hun ikke have accepteret.

B har forklaret bl.a., at hun har været veterinær-sygeplejerske i 33 år. Hun har siddet i klagers bestyrelse i 8 år og var bl.a. med til overenskomstforhandlingerne i 2021-2022, hvor hun deltog i samtlige møder.

Det var hendes klare opfattelse under overenskomstforhandlingerne, at vagtar-bejde på ulempe-tidspunkter også udløste et ulempe-tillæg. Det blev slet ikke dis-kuteret, at vagtarbejde skulle falde uden for.

Hun kan ikke forstå indklagedes fortolkning. Den vil føre til en urimelig forskels-behandling af sygeplejerskerne. Hvis sygeplejerske A arbejder over, vil hun få ulempe-tillæg. Hvis sygeplejerske B bliver tilkaldt, vil hun ikke få det, selv om hun arbejder på samme ulempe-tidspunkter som A. Indklagedes fortolkning vil føre til, at meget få sygeplejersker vil få ulempe-tillæg i forbindelse med overarbejde.

Hendes egen arbejdsgiver betaler ulempetillæg til hende, når hun udfører vagtarbejde på ulempetidspunkter. Han har slet ikke været i tvivl om, at dette følger af overenskomsten, og mener, at indklagede har sendt en meddelelse ud herom.

C har forklaret bl.a., at hun er uddannet veterinærsygeplejerske. Hun er medlem af klagers bestyrelse og deltog i overenskomstforhandlingerne i 2021-2022. Pr. 1. april 2022 blev hun ansat som faglig sagsbehandler hos klager.

Hun deltog i mere eller mindre alle møder under overenskomstforhandlingerne. De drøftede spørgsmålet om ulempetillæg ved vagtarbejde og brugte en del tid på det, herunder på mødet den 3. juni 2021. Ulempetillæg skulle gives til den, der udførte arbejde på ulempetidspunkter, hvad enten det var som tilkaldt eller ej. Formen var ikke afgørende. Indklagede var enig i dette dengang. I nyhedsbrevet til medlemmerne skrev klager ikke specifikt om ulempetillæg ved vagtarbejde. Men det lå implicit i, at der skulle gives ulempetillæg ved overarbejde. Vagtarbejde er nemlig altid overarbejde, fordi der arbejdes uden for den aftalte normtid.

D har forklaret bl.a., at han er advokat, og at han i 2021 var chef for faglig afdeling i Serviceforbundet. Han bistod i overenskomstforhandlingerne i 2021-2022.

Klagers krav om et honorar på 400 kr. for tilkald efter kl. 22 blev hurtigt fejlet af banen under overenskomstforhandlingerne. Indklagede ville have en alternativ løsning. Ulempetillæg blev drøftet. Der blev lavet regneeksempler, og parterne endte med at aftale et ulempetillæg, der skulle gælde for alt arbejde på ulempetidspunkter, herunder ved vagtarbejde. Gennembruddet kom allerede på mødet den 3. juni 2021. Det var vigtigt for indklagede, at ulempetillægget var en objektiv størrelse, da der skulle gælde samme vilkår for alle arbejdsgivere. Han blev vred, da han under redigeringsfasen i marts 2022 hørte, at indklagede ikke ville give ulempetillæg vedrørende vagtarbejde.

E har forklaret bl.a., at han siden marts 2020 har været formand for indklagede. Han er dyrlæge og har siden 2012 ejet et dyrehospital i Sønderborg.

Overarbejde og vagtarbejde er ikke det samme efter overenskomsten. Den helt store forskel ligger i, at en sygeplejerske ikke kan pålægges vagtarbejde. Der er mulighed for at sige nej.

Han var med til overenskomstforhandlingerne i 2021-2022. De talte om ulempe-tillæg ved arbejde på ulempetidspunkter. Drøftelserne angik normaltid præsteret på ulempetidspunkter. Regneeksempler udarbejdet af C viste, at den dagældende ordning ikke var proportional, og de blev enige om at give et ulempetillæg som en procentdel af basislønnen. De talte ikke om ulempetillæg ved vagtarbejde efter overenskomstens § 7. Det kom klager slet ikke ind på under forhandlingerne. De drøftede heller ikke en alternativ løsning til klagers krav om et honorar på 400 kr. ved tilkald efter kl. 22. K, som er nævnt i referatet fra D, kom med nogle visioner om, hvordan overenskomsten fremadrettet burde se ud. Indklagede var ikke enig i denne vision, og visionen havde ikke noget at gøre med ulempetillæg ved vagtarbejde. Hans mail af 11. juni 2021 havde heller ikke noget med ulempetillæg vedrørende vagtarbejde at gøre.

Indklagede var villig til at gå ud over den økonomiske ramme på 6,6 % ved at give ulempetillæg for overarbejde, fordi det skønnedes, at denne ændring ikke ville være økonomisk byrdefuld. Hvis der skulle gives ulempetillæg vedrørende vagtarbejde, havde han sagt nej. Det ville medføre en anden økonomisk byrde og forudsætte komplicerede beregninger, og i den forbindelse skulle klinikkerne spørges om omfanget af vagtarbejde. Ønsket fra klager i redigeringsfasen om at slette sætningen i § 7 om, at der ikke gives ulempetillæg ved vagtarbejde, opfattede han som et nyt overenskomstkraav fra klager – i lighed med det, som skete under overenskomstforhandlingerne i 2015. Dette krav blev afvist.

F har forklaret bl.a., at hun var ansat hos indklagede fra 2006 til september 2019. Hun var juridisk rådgiver og deltog i forhandlingerne fra 2009 til 2018. Nu er hun advokat i Dansk Erhverv.

Ulempetillægget (tidligere benævnt forskudttidstillægget) var koblet sammen med normalarbejdstimerne, og tillægget kunne oppebæres, når normalarbejdstimerne blev præsteret på de ulempetidspunkter, der var defineret i overenskom-

sten. Forskudttidstillægget kunne ikke oppebæres, når der blev udført aftalt eller pålagt merarbejde eller vagtarbejde (rådighedsvagt eller tilkaldevagt) på ulempe-tidspunkter.

Klager ønskede under overenskomstforhandlingerne i 2015, at der skulle indføres regler om forskudttidstillæg vedrørende vagtarbejde, men det ønskede indklagede ikke. I overenskomsten fra 2015 blev den hidtidige praksis kodificeret, og det blev herunder fastsat i § 7, at der ikke blev ydet ”forskudttidstillæg vedrørende vagtarbejde jf. overenskomstens § 6, stk. 3.” I § 6, stk. 3, var der fastsat regler om forskudttidstillæg på ulempe-tidspunkter, og det fremgik af reglerne, at forskudttidstillæg ”oppebæres ikke, når medarbejderen præsterer merarbejde, der er placeret på ulempe-tidspunkter”. Under redigeringsfasen havde A anført i et udkast til overenskomst, at der skulle gives forskudttidstillæg ved rådighedsvagter. Dette afviste hun på indklagedes vegne, og i overenskomsten for 2015 blev der som nævnt ikke fastsat regler herom.

Spørgsmålet om at yde ulempe-tillæg vedrørende vagtarbejde blev ikke bragt op under den periode, hvor overenskomsten fra 2015 var gældende, eller under forhandlingerne til 2018-overenskomsten, hvori reglerne om ulempe-tillæg fra 2015-overenskomsten blev videreført. I 2018-overenskomsten blev det således i § 6, stk. 3, fastsat, at ulempe-tillæg ikke oppebæres, når medarbejderen præsterer arbejde, der er placeret på ulempe-tidspunkter, og i § 7 blev det fastsat, at der ikke ydes ”ulempe-tillæg vedr. vagtarbejde jf. overenskomstens § 6, stk. 3.”

G har forklaret bl.a., at han er medlem af bestyrelsen hos indklagede. Han har siddet i bestyrelsen i mange omgange, i den seneste periode fra marts 2020. Han har erfaring fra egen klinik/dyrehospital, hvor de er 4 dyrlæger og 4 sygeplejersker.

Han var med i forhandlingsdelegationen 2021/2022. Han er enig i den forklaring om forløbet, som E har givet. Han er ikke i tvivl om, at der ikke skal ydes ulempe-tillæg vedrørende vagtarbejde.

Under forhandlingerne kom C med et pædagogisk eksempel, der illustrerede, at den dagældende ordning om ulempetillæg kunne føre til et urimeligt resultat. Eksemplet, der er beskrevet i referatet fra D, sigtede til arbejde på døgnhospitalerne, i første række Københavns Dyrehospital.

Indklagede imødekom klagers ønske om ulempetillæg ved arbejde på døgnhospitalet ud over den økonomiske ramme på 6,6 %, der var til rådighed, fordi der var tale om et lille og overskueligt beløb.

Vagtarbejde blev ikke nævnt under forhandlingerne, og der blev ikke lavet en alternativ ordning til klagers ønske om et honorar på 400 kr. for tilkald efter kl. 22. At give ulempetillæg ved vagtarbejde ville have betydning for mange flere af indklagedes medlemmer og kræve en helt anden økonomi. Hvis der skulle gives ulempetillæg vedrørende vagtarbejde, ville der være tale om et helt andet beløb, og det ville være meget vanskeligt at fastslå beløbets størrelse. Der skulle tilvejebringes data om brugen af sygeplejersker i vagtordninger fra et udvalg af indklagedes medlemmer. Det ville blive uoverskueligt.

Der blev afholdt et ekstra forhandlingsmøde mellem klager og indklagede i november 2021. Til brug for dette møde var der udarbejdet beregninger, som parterne var enige om. Disse beregninger vedrørte ikke omkostningerne ved ulempetillæg vedrørende vagtarbejde. Det var der ikke regnet på.

H har forklaret bl.a., at han er uddannet økonom og driver selvstændig konsulentvirksomhed.

Han deltog som rådgiver for indklagede i overenskomstforhandlingerne 2021/2022. Han var med til forhandlingerne fra august 2021 til mødet i Forligsinstitutionen den 9. og 10. januar 2022. Han blev tilkaldt, når der var tale om beregningstekniske udfordringer hovedsageligt med hensyn til den økonomiske ramme.

Ulempetillæg vedrørende vagtarbejde blev ikke nævnt under de forhandlingsmøder, han deltog i. Det ville ellers være relevant at nævne – af økonomiske grunde.

Man kan ikke lave beregninger om omkostningerne ved ulempetillæg vedrørende vagtarbejde, før man ved, hvilket omfang vagtarbejdet har. Det statistiske materiale, han havde til rådighed, gav ikke grundlag for at bedømme vagtarbejdets omfang.

Klager og indklagede afholdt et teknisk afklaringsmøde den 9. november 2021. Parterne var på mødet enige om beregningsprincipperne og om, at det statistiske materiale var validt. Ulempetillæg vedrørende vagtarbejde blev ikke inddraget i beregningerne.

J har forklaret bl.a., at han er ansat som chefjurist hos indklagede, hvor han har været siden marts 2021.

Han var med i forhandlingsdelegationen 2021/2022. Det blev ikke drøftet at yde ulempetillæg ved vagtarbejde efter overenskomstens § 7. Klager havde et ønske om et honorar på 400 kr. ved tilkald efter kl. 22, men det afviste indklagede ret hurtigt, og der kom ikke noget alternativt forslag på bordet – hverken fra klager eller indklagede. Fra juni 2021 til det afsluttende møde i forligsinstitutionen i januar 2022 blev spørgsmålet om ulempetillæg vedrørende vagtarbejde slet ikke berørt.

Parterne blev enige om at ændre § 6, stk. 3, således at der også kunne ydes ulempetillæg ved overarbejde. Men ændringen sigtede kun til normal arbejdstid som omhandlet i § 6 og havde derfor kun praktisk betydning for døgnåbne hospitaler.

Aftaleprotokollatets punkt 19 var indholdsmæssigt identisk med punkt 21 i et udkast til forhandlingsprotokollat fra september 2021, som klager sendte til Forligsinstitutionen den 7. januar 2022. Det ville have været naturligt, hvis klager havde gjort indklagede opmærksom på, at man forstod punkt 19 (dengang punkt 21) således, som klager i dag giver udtryk for. Men det gjorde klager ikke.

Han og A blev enige om den formulering om ulempetillæg ved overarbejde, som blev udsendt til klagers og indklagedes medlemmer i januar 2022. Ordet ”vagarbejde” blev ikke nævnt i den forbindelse.

Efter aftaleprotokollatet af 10. januar 2022 startede redigeringsfasen, og han sendte primo februar 2022 det første udkast til ny overenskomst til L hos klager. Dette udkast indeholdt de to vagtafregningseksempler i § 7 og en sætning svarende til overenskomsten fra 2018 om, at der ikke ydes ”ulempetillæg vedr. vagtarbejde jf. overenskomstens § 6, stk. 3”. I udkastets § 6, stk. 3, var der i overensstemmelse med aftaleprotokollatet fastsat, at ulempetillæg tillige oppebæres, når medarbejderen præsterer overarbejde. Klager ved M sendte udkastet til overenskomst retur den 7. marts 2022 med sine bemærkninger. Klager havde ikke bemærkninger til § 7, sidste sætning, og havde alene den bemærkning til § 6, stk. 3, at der skulle laves et regneeksempel.

Først den 17. eller 18. marts 2022 ringede M til ham med et spørgsmål om, hvorvidt der skulle ydes ulempetillæg ved vagtarbejde efter § 7. Et af klagers medlemmer havde kontaktet klager herom. M var i tvivl om svaret og skulle vende spørgsmålet med sit bagland. Han sagde til hende, at han ikke var i tvivl: Der skulle ikke ydes ulempetillæg ved vagtarbejde. Det havde han allerede sagt til et medlem hos indklagede, der havde kontaktet ham. Han kunne ikke finde holdepunkter for en anden forståelse i aftaleprotokollatet. M vendte senere tilbage efter at have drøftet spørgsmålet med sit bagland og gav udtryk for, at der skal ydes ulempetillæg ved vagtarbejde, således som klager gør gældende under denne sag.

6. Parternes anbringender i hovedtræk

Klager har anført navnlig, at det må have stået indklagede klart, at der efter ordlyden af aftaleprotokollatets punkt 19 skulle ydes ulempetillæg ved overarbejde på ulempetidspunkter, uanset om dette overarbejde fandt sted som vagtarbejde eller ej. Vagtarbejde efter overenskomsten er i hvert fald ud fra et praktisk synspunkt altid overarbejde, da timerne ligger ud over den fastlagte normtid, jf. overenskomstens § 8, stk. 2.

Da vagtarbejde og overarbejde honoreres på samme måde, giver det ikke mening kun at give ulempetillæg ved overarbejde, der ikke har karakter af vagtarbejde. En sådan forståelse af overenskomsten betyder, at en medarbejder, der arbejder

over på ulempetidspunkt, stilles bedre end en medarbejder, der arbejder samme tidspunkt, men på en tilkaldevagt.

Klager anser tilkaldevagter og rådighedsvagter som mindst lige så indgribende som – om ikke mere – end almindelige normaltimer. Det må derfor have været indklagedes ansvar at få præciseret, hvis der skulle gælde særlige regler for vagtarbejde. Det skete ikke.

Der er en indre sammenhæng mellem bestemmelserne i kapitlet, og derfor medfører en ændring af § 6, stk. 3, hvor der gives ulempetillæg og overarbejdsbetaling også en konsekvensrettelse i forhold til § 7 om ulempetillæg ved vagt. Den modstridende og nu meningsløse formulering af § 7, sidste sætning, skulle være slettet som en konsekvens af parternes enighed om at udbetale ulempetillæg ved vagtarbejde på ulempetidspunkter. Da bestemmelsen i § 7, sidste sætning, er meningsløs efter ændringerne i § 6, stk. 3, skal der ses bort fra den.

Klager havde ved indsendelse af sit oplæg til overenskomstforhandlingerne et specifikt ønske om, at vagtarbejde på ulempetidspunkter skulle honoreres. Dette krav blev forhandlet gentagne gange på møderne, og kravet blev imødekommet. Til gengæld for dette fik indklagede opfyldt sit ønske om ændringer i beregning af normtid.

Klager reklamerede straks, da man i redigeringsfasen blev opmærksom på, at formuleringen i § 7, sidste sætning, fortsat var med.

Indklagede har anført navnlig, at en ordlydsfortolkning af sidste afsnit i overenskomstens § 7 må føre til, at indklagede skal frifindes. Her står klart og tydeligt, at der ikke ydes ulempetillæg vedrørende vagtarbejde. Henvisningen i § 7, sidste afsnit, til § 6, stk. 3, kan ikke føre til en anden vurdering. Det er blot en generel henvisning til bestemmelsen om ulempetillæg – og ikke en specifik henvisning til bestemmelsen i § 6, stk. 3, om, at der tillige ydes ulempetillæg ved overarbejde.

På grund af den utvetydige formulering var klager nærmest til at sikre sig, at det under overenskomstforhandlingerne blev gjort klart for indklagede, at ulempe-tillæg også skulle ydes vedrørende vagtarbejde. Det skete ikke.

Forløbet af overenskomstforhandlingerne støtter ikke klagers opfattelse. Det må tværtimod lægges til grund, at det under forhandlingerne var klart for klager, at ulempe-tillægget blev givet ud over indklagedes økonomiske ramme. Klager havde derfor en særlig anledning til at reagere, hvis klager mente, at ulempe-tillægget også omfattede vagtarbejde. Det støtter også indklagedes opfattelse, at klager først meget sent i processen om implementering af aftaleprotokollatet gjorde indklagede opmærksom på klagers fortolkning.

Klagers fortolkning kan få betydelige økonomiske konsekvenser for en lang række af indklagedes medlemmer, og det indebærer, at det må kræve meget sikre holdepunkter for, at der kan gives klager medhold. Sådanne holdepunkter fore-ligger ikke.

Det er et grundlæggende princip i arbejdsretten, at der ikke udbetales to arbejds-tidstillæg for samme arbejdstid, medmindre dette eksplicit er aftalt mellem par-terne. Og det er det ikke.

7. Opmandens begrundelse og resultat

7.1. Problemstillingen

Efter overenskomsten fra 2018 om løn- og ansættelsesvilkår for veterinær-sygeplejersker og veterinær-sygehjælpere (indgået mellem Dyr-lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening og Veterinær-sygeplejerskernes Fagforening) var det såle-des, at der kunne oppebæres ulempe-tillæg, når en veterinær-sygeplejerske mv. arbejdede på ulempe-tidspunkter som defineret i overenskomstens § 6, stk. 3. Ulempe-tillægget udgjorde pr. 1. august 2020 43 kr. pr. time for arbejde på hverdage før kl. 7 og efter kl. 18 og 48 kr. for arbejde på lørdage samt søn- og helligdage. Ulempe-tillægget kunne ikke oppebæres, når medarbejderen udførte merarbejde, jf. § 6, stk. 3, sidste sætning. Ulempe-tillæg kunne heller ikke oppe-

bæres, når medarbejderen udførte vagtarbejde efter overenskomstens § 7 (rådig-
hedsvagt eller tilkaldevagt), jf. overenskomstens § 7, sidste sætning, hvorefter der
ikke blev ydet ”ulempetillæg vedr. vagtarbejde jf. overenskomstens § 6, stk. 3.”

I den gældende overenskomst for 2021-2024 blev reglerne om ulempetillæg æn-
dret. Ulempetillæg ydes herefter som en procentdel af basislønnen, når arbejdet
udføres på ulempetidspunkter som nærmere defineret i overenskomstens § 6, stk.
3. På hverdage fra kl. 17.30 til kl. 22 samt på lørdage fra kl. 06.30 til kl. 20 udgør
ulempetillægget 30 % af basislønnen. På hverdage fra kl. 22 til kl. 06.30 og på
lørdage fra kl. 00.00 til kl. 6.30 og fra kl. 20 til 24 samt på søn- og helligdage
udgør ulempetillægget 100 % af basislønnen. Som noget nyt ydes der fremover
også ulempetillæg, når medarbejderen præsterer overarbejde (tidligere benævnt
merarbejde).

Parterne er uenige om, hvorvidt den gældende overenskomst også giver ret til
ulempetillæg vedrørende vagtarbejde som beskrevet i overenskomstens § 7 (rå-
dighedsvagt eller tilkaldevagt), når vagtarbejdet udføres på ulempetidspunkter
som nævnt ovenfor.

7.2. Fælles forståelse eller lignende?

Under overenskomstforhandlingerne forud for den gældende overenskomst un-
derskrev parterne den 10. januar 2022 et aftaleprotokollat om fornyelse af over-
enskomsten. Det fremgår af protokollatets punkt 4, at parterne blev enige om
”Indførelse af ulempetillæg, ny § 6, stk. 3” for arbejde udført på nærmere angivne
ulempetidspunkter svarende til dem, jeg har beskrevet i afsnit 7.1 foran. Parterne
blev endvidere enige om generelt at erstatte termen ”merarbejde” med ”overar-
bejde”, jf. protokollatets punkt 14. Parterne anførte endvidere i protokollatets
punkt 19:

”Overarbejde på ulempetidspunkter, § 6. Ved overarbejde på ulempetidspunkter
jf. § 6, stk. 3 betales både overarbejdstillæg jf. § 8 eller § 9 og ulempetillæg jf. § 6
stk. 3. (Regneeksempler udarbejdes til overenskomsten for forståelsen).”

Der foreligger ikke fælles referater af overenskomstforhandlingerne, og jeg kan på baggrund af det skriftlige materiale og de afgivne forklaringer ikke lægge til grund, at parterne har haft en fælles forståelse om, at aftaleprotokollatets punkt 19 indebar, at der – modsat tidligere – skulle ydes ulempe­til­læg vedrørende vagtarbejde.

Jeg kan heller ikke lægge til grund, at en eventuel forudsætning herom hos klager var kendelig for indklagede under overenskomstforhandlingerne, således at indklagedes manglende indsigelse herimod skal anses for accept af en sådan forudsætning.

Spørgsmålet om, hvorvidt den gældende overenskomst også giver ret til ulempe­til­læg vedrørende vagtarbejde, der udføres på ulempe­til­tidspunkter, må derfor afgøres ved fortolkning.

7.3. Nærmere fortolkning af overenskomstgrundlaget

7.3.1. Aftaleprotokollatet af 10. januar 2022 indeholder ikke et punkt, der udtrykkeligt tager stilling til, om der skal ydes ulempe­til­læg vedrørende vagtarbejde efter § 7 (rådighedsvagt eller tilkaldevagt). Det er imidlertid klagers hovedsynspunkt, at dette heller ikke er nødvendigt, da det følger af protokollatets punkt 19, at der også skal ydes ulempe­til­læg vedrørende vagtarbejde, idet vagtarbejde i hvert fald ud fra en praktisk betragtning må anses for ”overarbejde” som nævnt i punkt 19 og i praksis honoreres som overarbejde.¹

Den gældende overenskomst for 2021-2024 indebærer som noget nyt, at der gives ulempe­til­læg ved overarbejde på ulempe­til­tidspunkter. Regler herom er nærmere fastsat i overenskomstens § 6, stk. 3, og det er netop § 6, stk. 3, som aftaleprotokollatets punkt 19 udtrykkeligt henviser til. I lyset heraf er det efter mening ud fra

¹Det fremgår af skriftvekslingen i sagen, således som det også kom frem under hovedforhandlingen, at parterne ikke er enige om, hvorvidt vagtarbejde altid er overarbejde. Besvarelsen af dette spørgsmål har ikke betydning for min vurdering af, om der skal betales ulempe­til­læg vedrørende vagtarbejde, og allerede af denne grund udtaler jeg mig ikke nærmere herom.

ordlyden mest nærliggende at forstå punkt 19 sådan, at det alene angiver, at der fremover skal ydes ulempe­til­læg, uanset om arbejdet på ulempe­tidspunkterne er overarbejde eller normalarbejde.

Punkt 19 sigter således efter ordlyden ikke til vagtarbejde efter § 7 (rådighedsvagt eller tilkaldevagt), men til overarbejde i ordinær turnus på døgnbemandede klinikker/hospitaler, således som det også fremgår af regneeksemplet i overens­komstens § 6, stk. 3.

7.3.2. Den nævnte ordlydsfortolkning understøttes af sammenhængen med overens­komstens § 7, som indeholder detaljerede regler om vagt.

Det fremgår af § 7, 4. afsnit om vagtafregning, at hvis arbejdet udføres ud over arbejdstidsnormen, afspadseres eller honoreres timerne i overensstemmelse med § 8 om overarbejde.² I § 7, sidste sætning, er det – i overensstemmelse med det, som fremgik af 2018-overenskomsten – endvidere fastsat, at der ikke ydes ulempe­til­læg vedrørende vagtarbejde.

Hvis det havde meningen at yde ulempe­til­læg vedrørende vagtarbejde, ville det således have været nærliggende i aftaleprotokollatets punkt 19 eller i et andet punkt i tilknytning hertil udtrykkeligt at skrive dette og samtidig angive, at § 7, sidste sætning, og regneeksemplerne (som heller ikke angiver, at der ydes ulempe­til­læg vedrørende vagtarbejde) som en konsekvens heraf skulle slettes.

7.3.3. Klager har anført, at § 7, sidste sætning, er meningsløs, fordi der henvises til § 6, stk. 3, og det følger nu udtrykkeligt af § 6, stk. 3, at der også ydes ulempe­til­læg ved overarbejde.

Jeg kan imidlertid ikke afvise indklagedes opfattelse, hvorefter henvisningen til § 6, stk. 3, må forstås som en generel henvisning til reglerne om ulempe­til­læg – og ikke som en specifik henvisning til sidste sætning i § 6, stk. 3, hvorefter der nu –

²Jeg ser her bort fra § 9 om tildeling af et fast ulempe- og overarbejdstillæg i stedet for overarbejdsbetaling mv.

modsat tidligere – ydes ulempetillæg ved overarbejde. Overenskomstens § 7, sidste sætning, er derfor ikke meningsløs eller overflødig.

7.3.4. Klager har desuden anført, at det vil føre til en urimelig forskelsbehandling, hvis der ikke ydes ulempetillæg for vagtarbejde, der udføres på ulempetidspunkter. En medarbejder, som arbejder over på ulempetidspunkter, vil få ulempetillæg, mens en medarbejder, der arbejder på samme ulempetidspunkter som led i en rådighedsvagt eller en tilkaldevagt, ikke vil få ulempetillæg.

Der er den grundlæggende forskel mellem overarbejde og vagtarbejde, at overarbejde efter overenskomstens § 8 kan pålægges ensidigt af arbejdsgiveren, mens udførelse af vagtarbejde (rådighedsvagt eller tilkaldevagt) efter overenskomstens § 7 kræver en aftale med medarbejderen. Rådighedsvagt forudsætter således en forudgående generel aftale om, hvornår veterinærsygeplejersken mv. har en rådighedsforpligtelse. Er der indgået en generel aftale herom, har veterinærsygeplejersken mv. mødepligt ved tilkald, når den pågældende har en rådighedsvagt. Tilkaldevagt skal aftales konkret fra gang til gang; veterinærsygeplejersken mv. er hverken forpligtet til at svare telefonen eller til at give møde.

Der er endvidere den forskel mellem udførelse af overarbejde og udførelse af vagtarbejde (som rådighedsvagt eller tilkaldevagt), at overarbejde modsat vagtarbejde udføres i *umiddelbar* forlængelse af det normale arbejde. Der er desuden nogle forskelle i honoreringen for udførelse af overarbejde og udførelse af vagtarbejde (rådighedsvagt eller tilkaldevagt) og i øvrigt forskelle i honoreringen for udførelse af vagtarbejde som rådighedsvagt eller som tilkaldevagt. Forskellene illustreres af regneeksemplerne i § 7.

Jeg har herefter ikke grundlag for at sidestille overarbejde med vagtarbejde med hensyn til ydelse af ulempetillæg. Om situationerne bør sidestilles i denne henseende, er et forhandlingsspørgsmål. Jeg kan på den ene side godt forstå klagers synspunkt. På den anden side har jeg også forståelse for indklagedes synspunkt, hvorefter en stillingtagen til spørgsmålet om at yde ulempetillæg vedrørende vagtarbejde forudsætter, at vagtarbejdets omfang undersøges nærmere, så det kan beregnes, hvilken økonomiske virkning det i givet fald må antages at have for

indklagedes medlemmer. Spørgsmålet er egnet til efter forhandlinger mellem klager og indklagede at blive udtrykkeligt reguleret i overenskomsten.

7.3.5. Efter det anførte, og da det, som klager i øvrigt har gjort gældende, ikke kan føre til en anden fortolkning, er det *sammenfattende* min opfattelse, at parternes overenskomstgrundlag skal forstås således, at der ikke ydes ulempe tillæg vedrørende vagtarbejde, der udføres på ulempetidspunkter, således som dette udtrykkeligt er fastsat i overenskomstens § 7, sidste sætning.

7.4. Samlet konklusion

Indklagede skal herefter frifindes.

Thi bestemmes:

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 20. november 2023

Oliver Talevski