

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2023-603

Dansk Sygeplejeråd
(advokat Steen Hellmann)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
(advokat Morten Ulrich)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af § 5, stk. 1, i Arbejdstidsaftalen mellem indklagede og en række organisationer tilknyttet Sundhedskartellet, herunder klager. Uenigheden angår, om det er i strid med denne bestemmelse, hvis en region for det omfattede personales planlægger en 12-timers vagt, der rækker hen over det tidspunkt hvert efterår, hvor sommertid ændres til vintertid, således at de pågældende medarbejdere derved kommer til at arbejde i 13 timer.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstand:

Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal anerkende, at det er i strid med Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet § 5, stk. 1, såfremt en daglig normaltjeneste planlægges med en effektiv arbejdstid, der overstiger 12 timer.

Indklagede har påstået frifindelse og har nedlagt følgende selvstændige påstand:

Dansk Sygeplejeråd tilpligtes at anerkende, at der kan planlægges med vagter på op til 13 timer den nat, hvor man overgår fra sommertid til vintertid.

Klager har over for indklagedes selvstændige påstand påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 13. september 2023 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og med følgende sidedommere: Specialkonsulent Rikke Boe Lauridsen og chefkonsulent Anne Hjortskov, der begge er valgt af klager, og souschef Kristian Beltner og chefrådgiver Malene Vestergaard, der begge er valgt af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B og C.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Retsgrundlag

Arbejdstidsaftalen indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer under Sundhedskartellet, herunder Dansk Sygeplejeråd, indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"§ 5. DAGLIG ARBEJDSSTID

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.

...

§ 12. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid for fuldtidsansatte er overarbejde.

Stk. 2.

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg pr. gang på 35,70 kr. (31. marts 2018 niveau).

...

§ 14. TILKALD

Stk. 1.

Ved tilkald uden for planlagt tjeneste forstås tilkald, hvor den ansatte ikke har planlagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar forlængelse af planlagt tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

...

Bestemmelsen om tilkald udenfor planlagt tjeneste gælder således ikke hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste,"

5. Sagsfremstilling

Amtsrådsforeningen anførte i brev af 2. februar 1980 til landets amtsråd om indførelsen af sommer-/vintertid bl.a.:

"På baggrund af bestemmelserne, der er gældende for flerheden af personale, der er beskæftiget inden for sygehus- og plejehjemsområdet, vil tjenesteforhold (normaltjeneste og vagttjeneste (rådgighedstjeneste)) kunne tilrettelægges ud fra bestemmelserne, som er optaget i respektive overenskomster/aftaler. Dette betyder, at den enkelte dags arbejdsnorm er det antal timer, der er udført tjeneste i.

...

For personale, der den 28. september 1980 udfører normaltjeneste i form af nattjeneste, vil den sidste times tjeneste kunne pålægges afviklet enten som overarbejde eller gennem omlægning af normaltjenesten inden for rammerne vedrørende afvikling af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm."

I Region Hovedstaden håndteres overgangen fra sommertid til vintertid den sidste søndag i oktober – hvor klokketiden kl. 03 ændres til kl. 02 – således, at lagte vagtplaner fastholdes uændret, og timen mellem kl. 03 og kl. 02 den pågældende dag registreres automatisk som overarbejde.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden henvendte sig ved mail af 29. oktober 2021 til Region Hovedstaden om regionens måde at planlægge arbejdstid på bl.a. ved overgangen fra sommertid til vintertid. I mailen er anført bl.a.:

"Den sidste weekend i oktober (denne weekend) overgår vi til vintertid. Det vil sige, at kl. 03.00 bliver alle ure sat en time tilbage. Hvis medarbejderen er på vagt på det tidspunkt, betyder det, at arbejdstiden bliver 1 time længere. Arbejdsgiver skal sikre, at medarbejderens timer passer i normperioden uanset om man arbejder det sædvanlige antal timer i vagten, eller arbejder 1 time mere, under forudsætning af, at det maksimale timetal ikke overskrides.

Det betyder, at hvis man normalt arbejder i 12 timers vagter i weekenden, så kan medarbejderens vagt IKKE ændres til 13 timer. Den maksimale vagtlængde, som arbejdstidsaftalen tillader, er 12 timer. I modsat fald vil det være overenskomstbrud. Jfr. § 5, stk. 1 i Arbejdstidsaftalen indgået ml. RTLN og bl.a. Dansk Sygeplejeråd.

Hvis medarbejderen er planlagt til at skulle arbejde i 12 timers vagter kan man heller ikke planlægges til at have 1 times overarbejde. Skiftet fra sommer- til vintertid er kendt, og ikke en akut opstået situation".

Region Hovedstaden svarede ved mail af 2. november 2021 bl.a.:

"Det er en meget langvarig og kendt praksis, at Region Hovedstaden automatisk honorerer den ekstra times natarbejde som overarbejde, og dermed ikke betragter den ekstra time som være en del af normvagten.

Vi har således også i år fulgt den samme procedure som tidligere år.

Det er korrekt, at der ikke er tale om en akut opstået situation. Det er vores opfattelse, at udgangspunktet er, at der kun i meget begrænset omfang kan planlægges med overarbejde, men at det dog er muligt – som i denne situation”.

Denne uenighed mellem parterne overgik herefter til fagretlig behandling.

Parterne har under voldgiftssagen bl.a. fremlagt oplysninger om praksis i andre regioner. Efter det oplyste ændres lagte vagtplaner ikke i de andre regioner, bortset fra Region Midtjylland, hvor vagtplaner ændres i nødvendigt omfang, så ingen kommer til at arbejde i mere end 12 timer i en vagt, der rækker ind over det tidspunkt, hvor klokketiden ændres.

6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at indklagede er forpligtet til også den nat, hvor man overgår til vintertid, at planlægge tjenesten således, at den fulde tjeneste indgår i den ansattes normtimer, hvilket i medfør af arbejdstidsaftalens § 5, stk. 1, indebærer, at tjenesten skal planlægges sådan, at den ikke varer mere end højst 12 timer. Denne forståelse stemmer også bedst med formålet med reglen i § 5, stk. 1, og da overgangen fra sommer- til vintertid ikke er en akut opstået situation, er det i strid med arbejdstidsaftalen at håndtere den 13. time den pågældende nat som overarbejde.

Der er ikke godtgjort en bindende praksis eller kutyme for at håndtere den 13. time som overarbejde, og selv hvis der var, ville kutymen kunne opsiges med passende varsel eller i hvert fald til overenskomstens udløb.

Klager har ikke mistet retten til at gøre indsigelse ved at forholde sig passivt over for den praksis, der har været fulgt i Region Hovedstaden.

Praksis i Region Midtjylland viser, at det godt kan lade sig gøre at overholde arbejdstidsaftalen også den nat, hvor man overgår til vintertid, uden stort besvær.

Indklagede har anført navnlig, at den praksis med registrering af den 13. time én gang om året som overarbejde, som Region Hovedstaden følger, har været fulgt i mere end 40 år.

Denne praksis for håndteringen af den specielle situation ved overgangen til vintertid, er ikke i strid med arbejdstidsaftalens § 5, stk. 1. Det følger ikke af arbejdstidsaftalen, at overarbejde kun kan pålægges i en akut opstået situation, det må blot ikke misbruges.

Der foreligger i hvert fald en kutyme, som er en del af overenskomsten.

Den fulgte praksis er en praktisk løsning, der forhindrer, at vagtplaner skal ændres blot for én nats skyld og ikke kun for dem, der er på arbejde ved overgangen til vintertid, men også for dem, der møder efter overgangen. Det er en strid om ord, om man kalder det at planlægge med 12 timers vagter plus en times overtid, at planlægge med 13 timers vagter, hvor der betales overtid for den 13. time, eller at planlægge med 12 timers vagter, som i overgangsdøgnet bliver 13 timer, hvor der betales overtid for den 13. time.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Det fremgår af arbejdstidsaftalen, at den daglige normaltjeneste højst kan udgøre 12 timer.

Det fremgår endvidere, at overarbejde er "arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid" for fuldtidsansatte. Det fremgår ikke, at overarbejde kun kan pålægges i "akutte" tilfælde, jf. da også varslingsreglen i § 12, stk. 2.

Den fremgangsmåde, der bruges af Region Hovedstaden, indebærer, at de lagte vagtplaner ikke ændres for den pågældende nat, men lønadministrativt registreres der automatisk en times overarbejde for dem, der er på en vagt, som rækker hen over det pågældende tidsrum.

Arbejdstidsaftalen indeholder ikke bestemmelser, der særskilt regulerer den specielle situation, der i medfør af en generel lovgivning opstår en enkelt gang om året, hvor urene skal stilles en time tilbage, sådan at det pågældende døgn reelt bliver på 25 timer. Den ekstra time én gang om året skal imidlertid vagtdækkes ligesom alle andre timer.

Region Hovedstaden ville kunne pålægge medarbejderne at udføre en times overarbejde den pågældende nat, idet dette ikke vil have karakter af misbrug af overarbejdsreglen. At regionen af praktiske grunde har indrettet lønadministrationen sådan, at der blot registreres en times overtid automatisk, dvs. uden et pålæg, medfører alene den forskel, at den ekstra time formelt set kan siges også at indgå i den planlagte normaltjeneste, eftersom den planlagte vagt som nævnt ikke ændres.

Fremgangsmåden kan således ses som en hybrid mellem overarbejde og normaltjeneste. Den planlagte normaltjenestes begyndelses- og sluttid ændres ikke, og den ekstra time opstår således alene som en konsekvens af en lovbestemt ændring af klokketiden. I hvert fald under hensyn til, at realiteten i denne fremgangsmåde mest nærliggende må beskrives som pålagt overarbejde, kan arbejdstidsaftalen ikke anses for at være til hinder for at anvende fremgangsmåden som sket.

Det bemærkes, at der ikke findes at være godtgjort en bindende kutyme med et andet indhold end det ovenfor nævnte.

Selv om klager efter det anførte har ret i sin påstand alle andre dage i året, skal indklagede herefter frifindes for klagers påstand.

Da det vil være i strid med arbejdstidsaftalen at planlægge 13 timers normaltjeneste, og da overarbejde som nævnt ifølge arbejdstidsaftalen er arbejde ud over den planlagte daglige arbejdstid, kan indklagedes påstand på grund af sin formulering heller ikke tages til følge. Det bemærkes herved, at registreringen af den 13. time som overarbejde den pågældende ene nat om året som nævnt er mulig, fordi realiteten i fremgangsmåden mest nærliggende må beskrives som pålagt overarbejde.

Thi bestemmes

Regionernes Lønnings- og Takstnævn frifindes for Dansk Sygeplejeråds påstand.

Dansk Sygeplejeråd frifindes for Regionernes Lønnings- og Takstnævns påstand.

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

København, den 23. september 2023

Lars Hjortnæs