

K E N D E L S E

Afsagt 12. maj 2025

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag FV2024-1251

Dansk Magisterforening

for

A

og

B

(advokat Thea Præstmark)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

for

Region 1

(advokat Morten Ulrich)

1. Problemstillingen

Sagen angår, om Region 1s fastlæggelse af nye tjenestesteder for A og B indebar væsentlige stillingsændringer, således at der skulle have været varslet med deres individuelle opsigelsesvarsler.

2. Påstande

Dansk Magisterforening har påstået følgende:

Påstand 1:

Region 1 skal betale 11.765,93 kr. til A med procesrente af 10.901,76 kr. fra sagens anlæg og 864,17 kr. fra den 8. maj 2025.

Påstand 2:

Region 1 skal betale 9.477,67 kr. til B med procesrente af 8.961,07 kr. fra sagens anlæg og 516,60 kr. fra den 8. maj 2025.

Påstand 3:

Region 1 skal betale bod til Dansk Magisterforening fastsat efter voldgiftsrettens skøn.

Beløbene i påstand 1 og 2 består af lønkrav, feriegodtgørelse, pension og kørselsgodtgørelse for perioden 1. september - 31. december 2023.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 8. maj 2025 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for Dansk Magisterforening var advokat, juridisk chef Helene Grarup Smidt og konsulent Trine Vernersten, begge Dansk Magisterforening.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for Regionernes Lønnings- og Takstnævn var souschef Kristian Beltner og seniorkonsulent David Sembach, begge Danske Regioner.

Der blev afgivet forklaring af B, A og C.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

A blev med virkning fra 1. juni 2007 ansat som cand.scient. i Region 1. Det fremgår af hendes ansættelseskontrakt, at hun er ansat "med tjeneste indtil videre ved Afdeling X, Regionshospital Æ", og at hendes gennemsnitlige arbejdstid er aftalt til 37 timer pr. uge.

B blev med virkning fra 15. september 2013 ansat som kemiker i Region 1. Det fremgår af hendes ansættelseskontrakt, at hun er ansat "med tjeneste indtil videre ved Hospitalsenhed O, Afdeling X, Adresse 1", men med dagligt tjenestested på Regionshospital Ø. Det fremgår også, at hendes gennemsnitlige arbejdstid er aftalt til normalt 37 timer pr. uge.

Der er enighed om, at begge ansættelsesforhold er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner mv. Der er også enighed om, at A og B efter overenskomsten har et opsigelsesvarsel på 6 måneder.

I 2011 blev regionshospitalet i By 1 og By 2 lagt sammen til Hospitalsenhed O, og i den forbindelse blev de biokemiske laboratorier på hospitalet fusioneret til én afdeling (Afdeling Y). Som følge heraf blev en række medarbejdere – bl.a. A og B – fra omkring 2015 pålagt at gøre tjeneste nogle dage om ugen i henholdsvis By 1 og By 2. As og Bs ansættelseskontrakter blev ikke ændret.

I 2017 rejste nogle af de berørte medarbejdere spørgsmål om beregning af arbejdstid på de dage, hvor de arbejdede på en anden lokation end deres tjenestested (for As vedkommende i By 2 og for Bs vedkommende i By 1). I den anledning anførte Hospitalsenhed O i en mail af 14. november 2017:

”Reglerne er således, at transporten til By 2 medregnes i arbejdstiden. Dette hvis I kører fra Regionshospitalet A til Regionshospitalet Ø (som formentlig ikke sker særlig ofte). Er der tale om, at I kører fra jeres bopæl til Regionshospitalet Ø medregnes i arbejdstiden kun den tid, der ligger ud over transporttiden mellem hjemmet og det normale arbejdssted, dvs. merrejsetiden.”

Af referat af et møde den 29. oktober 2021 i Hospitalsenhed O Administrationens LMU anføres under pkt. 9:

”Høring om strukturændring vedr. kørsel for medarbejdere i Administrationen

Det indstilles,

at LMU drøfter forslaget om strukturændring for kørsel, herunder tid og kørselsgodtgørelse og under LMU-mødet afgiver høringssvar inden ledelsen træffer endelig beslutning om den fremtidige struktur.

Sagsfremstilling

I Region 1 er hovedreglen, at medarbejdere der har møder og arbejdsrelaterede opgaver på andre matrikler end den/de, hvor de er ansat, får kørselsgodtgørelse og arbejdstid for den merkørsel, der til eksempelvis er et møde på en matrikel, hvor medarbejderen ikke er ansat.

Hvis medarbejdere har faste ugentlige møder eller arbejdsdage på anden matrikel end eksempelvis Regionshospitalet A er det muligt at medarbejderne har tjeneste på de enkelte matrikler, hvorefter betaling af kørselsgodtgørelse og arbejdstid kan begrænses.

Der er enkelte medarbejdere i Administrationen, der har disse faste ugentlige mødedage på andre matrikler.

Afhængig af køretid og -afstand er der forskel i den form for varsling, der vil være over for den enkelte medarbejder, da det afhænger af, om der er tale om ikke-væsentlig stillingsændring eller væsentlig stillingsændring. Hvis merkørslen for den enkelte medarbejder er forholdsvis begrænset, kan ændringen iværksættes inden for et par måneder. Hvis der er tale om en længere afstand, kan der være tale om en væsentlig stillingsændring og ændringen vil træde i kraft efter en varslingsperiode svarende til det individuelle opsigelsesvarsel.

Hvis denne strukturændring besluttet, forventes det, at der regelmæssigt følges op ift. om der er medarbejdere, der har disse faste ugentlige kørsler. Hvis dette er tilfældet, vil der indkaldes til samtale og ske varsling efter de gældende regler.

Beslutning

Administrationschef D orienterede om baggrunden for punktet. Punktet handler om en konkret gruppe i Administrationen, men det er også et emne, der skal drøftes mere generelt. Administrationen har

nogle medarbejdere, der skal være nogle faste dage på andre matrikler. Dette kræver en ændring af ansættelsesbreve. D understregede, at der er tale om faste arbejdsdage, og ikke almindelig mødeaktivitet. Skal medarbejderne til By 1 på dage, hvor de skulle være på anden matrikel gives der kørselsgodtgørelse og merkørsel.

HR-chef E supplerede med, at det er noget hele Hospitalsenhed O skal igennem. Det kan spores tilbage til Spar19. Arbejdet har dog været sat på pause grundet COVID-19.

Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger:

- Det har en negativ betydning for medarbejdernes fritid, at de skal køre uden for arbejdstiden.
- Medarbejderne skal betale for parkering, hvilket vil give dem en ekstra udgift. Kan der ydes en ulempeydelse herfor?
- Administrationen har mange medarbejdere, der allerede kører til forskellige matrikler (Hospitalsenhed O). Det kan være et irritationsmoment, at skulle køre til yderligere matrikler.

Ledersiden havde følgende svar:

- Det er et vilkår, at skulle køre uden for arbejdstiden, når man har faste dage på anden matrikel.
- Der kan ikke ydes en ulempeydelse. Man skal følge de parkeringsregler, der er gældende ved det enkelte hospital.
- At skulle køre til flere matrikler er et vilkår.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det er ærgerligt, men at det ikke kan være anderledes. Administrationens medarbejdere skal have de samme regler, som medarbejdere i klinikken.”

Af et brev af 6. juni 2023 fra Hospitalsenhed O til A fremgår:

”Varsling om ikke-væsentlige ændringer i din ansættelse

Du er ansat som Stilling 1 ved Region 1 med tjeneste indtil videre ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 1. Din gennemsnitlige arbejdstid er indtil videre aftalt til 37,00 timer pr. uge.

Efter aftale mellem dig og ledelsen overgår du til ansættelse med 2 ugentlige dage i By 2 i ulige uger og 3 ugentlige dage i By 1. I lige uger er din ansættelse med 1 ugentlig dag i By 2 og 4 ugentlige dage i By 1.

Ledelsen har derfor besluttet at ændre din stilling, således at dit tjenestested ændres fra fuld ansættelse på Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 1 til en ansættelse med tjeneste indtil videre i lige uger med 4 ugentlige dage ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 1 og indtil videre med 1 ugentlig dag i lige uger ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 2.

I ulige uger er din tjeneste indtil videre med 3 ugentlige dage ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 1 og indtil videre med 2 ugentlig dag i lige uger ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 2.

Din tjeneste er således fremover:

Lige uger:

I By 1: mandag, tirsdag, torsdag og fredag.

I By 2: onsdag.

Ulige uger:

I By 1: mandag, tirsdag og torsdag.

I By 2: onsdag og fredag.

Ledelsen finder, at stillingsændringen er ikke-væsentlig for dig, idet der vurderes at være tale om mindre ændringer, der ikke skal varsles med dit individuelle opsigelsesvarsel.”

Af et tilsvarende brev af samme dato til B fremgår:

”Varsling om ikke-væsentlige ændringer i din ansættelse

Du er ansat som Stilling 1 ved Region 1 med tjeneste indtil videre ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 1. Din gennemsnitlige arbejdstid er indtil videre aftalt til 37,00 timer pr. uge.

Dit daglige tjenestested er aftalt til at være ved Regionshospital Ø, Adresse 2.

Efter aftale mellem dig og ledelsen overgår du til ansættelse med 4 ugentlige dage i By 2 i lige uger og 1 ugentlig dag i By 1. I ulige uger er din ansættelse med 3 ugentlige dage i By 2 og 2 ugentlige dage i By 1.

Ledelsen har derfor besluttet at ændre din stilling, således at dit tjenestested ændres til en ansættelse med tjeneste indtil videre i lige uger med 1 ugentlig dag ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 1 og indtil videre med 4 ugentlig dag i lige uger ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 2.

I ulige uger er din tjeneste indtil videre med 2 ugentlige dage ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 1 og indtil videre med 3 ugentlig dag i lige uger ved Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 2.

Din tjeneste er således fremover:

Lige uger:

I By 1: torsdag.

I By 2: mandag, tirsdag, onsdag og fredag.

Ulige uger:

I By 1: onsdag og torsdag.

I By 2: mandag, tirsdag og fredag.

Ledelsen finder, at stillingsændringen er ikke-væsentlig for dig, idet der vurderes at være tale om mindre ændringer, der ikke skal varsles med dit individuelle opsigelsesvarsel.”

Af en mail af 16. juni 2023 fra bl.a. A og B til Hospitalsenhed O fremgår:

”Vi har d. 6/6-2023 modtaget varsling om ikke-væsentlige ændringer i vores ansættelse.

Som det helt rigtigt angives i brevet, har vi forlods truffet aftale med F om, hvilke dage vi hver især skal møde ind på hvilken matrikel, når ændringen træder i kraft.

Selvom det ikke specificeres i brevet, antager vi, at ændringen indebærer, at vi de aftalte dage ikke har ret til kørselsgodtgørelse til den matrikel, der ikke hidtil har været vores ansættelsessted. Endvidere antager vi, at transporttiden til den pågældende matrikel ikke indregnes som arbejdstid. Derfor mener vi, at der er tale om væsentlige ændringer til vores ansættelse, som skal varsles i overensstemmelse med vores opsigelsesperiode, som for G er 5 måneder, og for B og A er 6 måneder.”

Af et brev af 26. juni 2023 fra Hospitalsenhed O til A fremgår:

”HR skrev en varsling af ikke-væsentlig stillingsændring til dig den 6. juni 2023. Ved mail den 16. juni 2023 kommer du med indsigelser til denne ændring, da du giver udtryk for, at der er tale om en væsentlig stillingsændring.”

I din mail angiver du, at du antager, at du ikke fremover vil modtage kørselsgodtgørelse til den matrikel, der ikke hidtil har været ansættelsessted og at transporttiden på samme vis bortfalder. Dette er helt korrekt. Kørselsgodtgørelse og transporttid oppebæres ikke til et tjenestested.

I mailen angives det videre, at der er tale om en væsentlig stillingsændring. Dette uden yderligere begrundelse.

HR vurderer det anderledes.

Dit nuværende ansættelsessted er: Adresse 1. Mellem din hjemadresse Adresse 3 og dette ansættelsessted er der en afstand på 26,6 kilometer og en kørselstid på 31 minutter.

Mellem dit fremtidige arbejdssted Adresse 2, hvor du forventes at arbejde en dag i lige uger og to dage i ulige uger og din hjemadresse Adresse 3 er der en afstand på 51,8 kilometer og en kørselstid på 50 time.

Hver vej er der således jf. krak.dk en forøget afstand på 25,2 kilometer og en forøget kørselstid på 29 minutter.

Hospitalsenhed O baserer vurderingen af, at der er tale om en ikke-væsentlig stillingsændring på dels retspraksis, dels Kammeradvokatens udtalelse.

Af U 2011.2014 fremgår det at en øgning på 26 kilometer og 16 min. hver vej ikke vurderes som en væsentlig stillingsændring. Ændringen skete fra en kortere distance, hvorfor der er tale om en procentuel større ændring, end hvad der er tale om for dit vedkommende.

13. november 2015 skrev Kammeradvokaten "Udtalelse om visse spørgsmål angående flytning af statslige arbejdspladser" af denne udtalelse fremgår det, at "I forhold til den geografiske grænse for flytninger er det min opfattelse, at der er holdepunkter for, at en overenskomstansat må tåle en forøgelse af den daglige rejsetid på 90 minutter. Der er desuden visse holdepunkter for, at man i tilfælde af større omorganiseringer, som den foreliggende, kan strække forøgelsen af rejsetiden yderligere". Henvisningen af forøget rejsetid på 90 minutter må dermed anses for gældende i mindre omorganiseringer.

Ændringen, der sker med virkning fra den 1. september 2023 vurderes derfor fortsat at være en ikke-væsentlig stillingsændring."

Af et tilsvarende brev af samme dato til B fremgår (særligt om afstands- og kørselstidsforhold):

"Dit nuværende ansættelsessted er: Adresse 2. Mellem din hjemadresse Adresse 4 og dette ansættelsessted er der en afstand på 43,1 kilometer og en kørselstid på 31 minutter.

Mellem dit fremtidige arbejdssted Adresse 1, hvor du forventes at arbejde en dag i lige uger og to dage i ulige uger og din hjemadresse Adresse 4 er der en afstand på 58,1 kilometer og en kørselstid på 58 minutter.

Hver vej er der således jf. krak.dk en forøget afstand på 15 kilometer og en forøget kørselstid på 27 minutter."

Af et brev af 28. august 2023 fra Hospitalsenhed O til A fremgår:

"Under henvisning til indstillingen fra HR, bekræftes det herved at du med virkning fra 1. september 2023 og indtil videre ændrer tjenestested til Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 1, og Adresse 2.

Det forventes at du arbejde en dag i lige uger og to dage i ulige uger, på Regionshospitalet Ø.

Din tjeneste er således fremover:

Lige uger:

I By 1: mandag, tirsdag, torsdag og fredag.

I By 2: onsdag.

Ulige uger:

I By 1: mandag, tirsdag og torsdag.

I By 2: onsdag og fredag.

Løn- og ansættelsesvilkår er i øvrigt uændrede.”

Af et tilsvarende brev af samme dato til B fremgår:

”Under henvisning til indstillingen fra HR, bekræftes det herved at du med virkning fra 1. september 2023 og indtil videre ændrer tjenestested til Hospitalsenhed O, Afdeling Y, Adresse 2, og Adresse 1.

Det forventes at du arbejder en dag i lige uger og to dage i ulige uger, på Regionshospitalet Æ.

Din tjeneste er således fremover:

Lige uger:

I By 1: torsdag.

I By 2: mandag, tirsdag, onsdag og fredag.

Ulige uger:

I By 1: onsdag og torsdag.

I By 2: mandag, tirsdag og fredag.

Løn- og ansættelsesvilkår er i øvrigt uændrede.”

Der er fremlagt en række andre bilag i sagen. Det gælder bl.a. et brev af 11. oktober 2019 fra Hospitalsenhed O til ”Alle ledere ved Afdeling Y” med overskriften ”Orientering om udvidelse af antallet af tjenestesteder for funktionsledere, Afdeling Y forår 2020”. Af brevet fremgår bl.a., at det er Hospitalsenhed O’s vurdering, at den omtalte tjenestestedsudvidelse ”ikke er at betragte som en væsentlig stillingsændring i arbejdsretlig forstand.”

Sagen har været forhandlet mellem parterne, der ikke har kunnet nå til enighed.

5. Forklaringer

B har forklaret bl.a., at hun tiltrådte sin stilling i 2013. På det tidspunkt var de biokemiske laboratorier i By 1 og By 2 allerede fusioneret med bl.a. fælles ledelse og kvalitetsudvalg. I foråret 2014 begyndte hun at komme i By 1, og omkring 2017 fik hun sin egen arbejdsplads der. Indtil den nye ordning pr. 1. september 2023 vekslede det meget, hvor ofte hun var i By 1, men fra 2020 var det nok omkring to gange ugentligt.

Hun kører i bil, når hun skal til By 1. Disse dage er hun mere træt, end når hun er i By 2. Hendes dagligdag på arbejdet er ikke i øvrigt forandret.

A har forklaret bl.a., at hun tiltrådte sin stilling i 2007. Hun var ansat, da fusionen blev gennemført. I begyndelsen var hun kun til nogle få møder i By 2, men samarbejdet udviklede sig med tiden. I 2023 var det et

ledespålæg, at hun også skulle have tjenestested i By 2. Det eneste, hun havde indflydelse på, var, hvilke dage hun skulle være der.

Hun kører i bil, når hun skal til By 2. Disse dage er mere opslidende, end når hun er i By 1.

C har forklaret bl.a., at hun siden februar 2019 har været HR-konsulent i Hospitalsenhed O. Hendes oplevelse var fra begyndelsen, at der var tale om én afdeling for Afdeling Y, selv om den havde lokationer i både By 1 og By 2. Indtil 2023 blev de medarbejdere, der skulle være begge steder, kompenseret for mertransport ved, at den blev anset for arbejdstid. De fik også kørselsgodtgørelse.

Drøftelserne på mødet i Hospitalsenhed O Administrationens LMU den 29. oktober 2021 angår ikke As og Bs afdeling. Referatet afspejler, at man i regionen generelt skulle se på, om man afholdt udgifter, som ikke var nødvendige og derfor burde spares. Meningen var, at regionen i videst muligt omfang skulle fastlægge tjenestesteder for de ansatte, således at det ikke var nødvendigt at kompensere i arbejdstid og betale kørselsgodtgørelse. Det blev i 2023 muligt for As og Bs vedkommende, fordi det nu kunne struktureres, hvor ofte og på hvilke dage de skulle være i henholdsvis By 2 og By 1. Regionen vurderede, at der var tale om ikke-væsentlige vilkårsændringer, og lagde bl.a. vægt på Højesterets dom i en sag om medarbejdere i SKAT og på en udtalelse fra Kammeradvokaten.

6. Opmandens begrundelse og resultat

6.1. Baggrund og problemstilling

Sagen angår, om Hospitalsenhed Os afgørelser af 6. juni og 28. august 2023 om ændring af tjenestested indebar væsentlige stillingsændringer for A og B, således at ændringerne skulle have været varslet med deres individuelle opsigelsesvarsel (dvs. til 1. januar 2024).

Til støtte for dette har Dansk Magisterforening overordnet anført bl.a., at A og B indtil ændringen kunne fradrage deres mertransporttid i arbejdstiden og få kørselsgodtgørelse, at ændringen alene er begrundet i, at Hospitalsenhed O ville undgå at afregne efter merrejseprincippet, at der er tale om forøgelse af den ugentlige arbejdstid uden økonomisk compensation, og at den foreliggende situation ikke kan sammenlignes med tilfælde, hvor den ansatte flyttes fra ét tjenestested til et andet.

Over for dette har Regionernes Lønnings- og Takstnævn overordnet anført bl.a., at As og Bs retsstilling indtil ændringen i 2023 beroede på, at de kun havde ét tjenestested, at Hospitalsenhed O var berettiget til ud fra saglige ressourcemæssige hensyn at fastlægge flere tjenestesteder, at As og Bs ugentlige arbejdstid er uændret, og at den foreliggende situation skal bedømmes på linje med tilfælde, hvor den ansatte flyttes fra ét tjenestested til et andet.

6.2. Vurdering

A og B var ifølge deres oprindelige ansættelseskontrakter ansat i Region 1. A var ansat med tjeneste indtil videre på Regionshospital Æ. B var ansat med tjeneste indtil videre i Hospitalsenhed O i By 1, men med dagligt tjenestested på Regionshospital Ø.

Ved afgørelserne af 6. juni og 28. august 2023 blev deres ansættelsesvilkår ændret.

A skulle således fremover gøre tjeneste i By 2 én dag i lige uger og to dage i ulige uger. Parterne er enige om, at dette i lige uger indebar en forøgelse af hendes transporttid på i alt 58 minutter og i ulige uger på i alt 116 minutter. Fordelt over 5 arbejdsdage i ugen svarede det i gennemsnit til henholdsvis 11,6 og 23,2 minutter pr. arbejdsdag. Fordelt over to uger (eller mere) svarede det til i gennemsnit 17,4 minutter pr. arbejdsdag.

B skulle fremover gøre tjeneste i By 1 én dag i lige uger og to dage i ulige uger. Parterne er enige om, at dette i lige uger indebar en forøgelse af hendes transporttid på i alt 54 minutter og i ulige uger på i alt 108 minutter. Fordelt over 5 arbejdsdage i ugen svarede det i gennemsnit til henholdsvis 10,8 og 21,6 minutter pr. arbejdsdag. Fordelt over to uger (eller mere) svarede det til i gennemsnit 16,2 minutter pr. arbejdsdag.

Disse ændringer i den gennemsnitlige daglige transporttid ligger klart inden for, hvad A og B måtte tåle i tilfælde, hvor et tjenestested flyttes fra ét sted til et andet, jf. herved Højesterets domme af 29. april 2011 (Ugeskrift for Retsvæsen 2011.2104) og 9. april 2025 (Ugeskrift for Retsvæsen 2025.2443).

Med de nævnte gennemsnitlige mertransporttider pr. arbejdsdag ville A og B således have skullet tåle en fuldstændig flytning af tjenestested. Dansk Magisterforening har ikke anført noget, der kan begrunde en anden vurdering i det foreliggende tilfælde, hvor flytningen af tjenestested alene gjaldt henholdsvis en og to dage om ugen. Jeg bemærker, at overenskomsten for akademikere ansat i regioner mv. ikke er til hinder for, at en ansat kan have flere tjenestesteder.

Den ændrede transporttid kan herefter ikke føre til, at der foreligger væsentlige stillingsændringer. Det samme gælder det forhold, at A og B – i konsekvens af, at de nu også havde tjenestested i henholdsvis By 2 og By 1 – ikke som hidtil var berettiget til kørselsgodtgørelse.

Efter bevisførelsen – herunder Cs forklaring for voldgiftsretten – skal Hospitalsenhed Os afgørelser af 6. juni og 28. august 2023 ses i lyset af, at det på daværende tidspunkt var muligt at strukturere As og Bs arbejde således, at de kunne have fastlagte tjenestesteder i både By 1 og By 2, og at det herefter ikke var påkrævet at anvende økonomiske ressourcer på at fradrage deres mertransporttid i den ugentlige arbejdstid eller at udbetale kørselsgodtgørelse. Disse hensyn er fuldt ud saglige.

Jeg bemærker endelig, at afgørelserne ikke indebar nogen ændring af As og Bs arbejdstid, der fortsat var 37 timer pr. uge. Ændringen fra ét til to tjenestesteder indebar alene, at mertransporttiden ikke længere kunne henregnes til arbejdstid, men – på linje med anden transport fra hjem til arbejdsplads – måtte henregnes til privat tid.

Sammenfattende finder jeg, at Hospitalsenhed Os afgørelser af 6. juni og 28. august 2023 ikke indebar væsentlige stillingsændringer for A og B, og at de i øvrigt var sagligt begrundet. De kunne derfor varsles som sket.

A og B har herefter ikke noget krav mod Region 1, ligesom der ikke er grundlag for at pålægge Region 1 bod i sagen.

6.3. Konklusion

Som følge af det anførte frifinder jeg Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

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

Regionernes Lønnings- og Takstnævn frifindes.

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

København, den 12. maj 2025

Jørgen Steen Sørensen