

KENDELSE

afsagt den 18. juni 2025

i

faglig voldgift FV2024-1130

FOA

som mandatar for

A,

B og

C

(advokat Anne Gausland)

mod

Dansk Erhverv

som mandatar for

Virksomhed 1

(advokatfuldmægtig Michaela Strand)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår navnlig, om det arbejde, som tre medlemmer af FOA i 2020 udførte for virksomheden Virksomhed 1 på Asylcenter X, er omfattet af overenskomsten for udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske kommuner og regioner mellem DI Overenskomst II (SBA og DSV) og FOA.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 21. maj 2025 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Rikke Foersom som opmand med følgende partsudpegede medlemmer:

For klager, FOA som mandatar for A, B og C: advokat Mumme Thing og advokat Christian Traberg Bennetzen, begge fra FOA.

For indklagede, Dansk Erhverv som mandatar for Virksomhed 1: advokat Mette Bjørkvik, personalejuridisk chef i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og advokat Lene Horn, seniorkonsulent i Dansk Industri.

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

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.

Parternes påstande

Klager, FOA som mandatar for A, B og C, har nedlagt følgende påstande:

A

1. Virksomhed 1 skal anerkende, at A har udført arbejde omfattet af overenskomsten for pleje og omsorg mellem DI (DSV/SBA) og FOA.

2. Virksomhed 1 skal til A i efterbetaling af manglende løn og bonus betale 5.537,10 kr. med procesrente fra normal forfaldsdato samt en godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsloven på 50.000 kr. med procesrente fra den 16. september 2024.

B

1. Virksomhed 1 skal anerkende, at B har udført arbejde omfattet af overenskomsten for pleje og omsorg mellem DI (DSV/SBA) og FOA.

2. Virksomhed 1 skal til B i efterbetaling af manglende løn betale 54.621,11 kr. med procesrente fra normal forfaldsdato.

C

1. Virksomhed 1 skal anerkende, at C har udført arbejde omfattet af overenskomsten for pleje og omsorg mellem DI (DSV/SBA) og FOA.

2. Virksomhed 1 skal til C i efterbetaling af manglende løn betale 102.413,20 kr. med procesrente fra normal forfaldsdato.

Indklagede, Dansk Erhverv som mandatar for Virksomhed 1, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling mv.

A, B og C, der er medlemmer af FOA, var i 2020 ansat hos virksomheden Virksomhed 1, hvor de udførte arbejdsopgaver på Asylcenter X.

Asylcenter X er et asylcenter, der drives af Kommune 1 i henhold til operatørkontrakt med Udlændingestyrelsen. I 2019 indgik Kommune 1 efter udbud en kontrakt med Virksomhed 1 om, at virksomheden i perioden 1. august 2019 til 31. december 2024 skulle udføre nogle af de opgaver, der udføres på Asylcenter X. Det fremgår af den tilbudsliste, der blev udarbejdet i forbindelse med udbuddet, at de sundhedsfaglige opgaver vægtede 15 %, mens de socialpædagogiske opgaver som støtte-kontaktperson vægtede 85 %. Asylansøgere på Asylcenter X skulle som udgangspunkt kunne varetage egen pleje. Asylcenter X havde i kontraktperioden en sundhedsklinik med sundhedsfagligt personale, der bistod asylansøgerne med mindre sundhedsfaglig hjælp.

Den pris, som Asylcenter X betalte Virksomhed 1 for levering af ydelser, blev efter det oplyste beregnet ud fra et gennemsnit af de timepriser, der var angivet i den nævnte tilbudsliste. Efter tilbudslisten var der forskellige timepriser for hverdage, lørdage og søn- og helligdage, ligesom der var forskellige timepriser alt efter stillingsbetegnelser og profiler. Virksomhed 1 garanterede over for Asylcenter X, at der var autoriserede social- og sundhedsassistenter til stede i dagtimerne, men ellers var det Virksomhed 1, der ud fra de forskellige asylansøgere's behov vurderede, hvem og hvilken faggruppe der skulle være på arbejde hvornår, og hverken Asylcenter X eller Kommune 1 kunne bestille en konkret faggruppe til at udføre opgaver for en konkret asylansøger.

Det fremgår af As ansættelseskontrakt fra februar 2020 bl.a., at hun med tiltrædelse den 1. marts 2020 var ansat som pædagogmedhjælper med ansvar for tildelte faste beboere, og at der i ”marts lønnen” udbetales ”en engangsbonus for hurtig tiltrædelse på kr. 1.500,00”. Det fremgår også, at ansættelsesforholdet ikke var omfattet af overenskomst.

B og C var ifølge samarbejdsaftaler fra marts 2020 ansat som timelønnede medarbejdere med ”her-og-nu arbejdsopgaver på Asylcenter X”.

Af senere ansættelsesaftaler vedrørende A og B fremgår, at de fra den 1. juni 2020 begge var ansat som ”Støtte/Kontakt Vikar med henblik på at blive udsendt til vikarbureauets kunde/kunder i Område 1”. Efter det oplyste modtog C en tilsvarende ny ansættelsesaftale i juni 2020.

Virksomhed 1 er i dag medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheden har tidligere været medlem af Dansk Industri og omfattet af overenskomsten for pleje og omsorg.

Den 3. maj 2022 blev der afholdt lokalforhandling, idet FOA havde konstateret, at Virksomhed 1 – efter FOAs opfattelse – ikke havde aflønnet de tre medlemmer i overensstemmelse med overenskomsten for pleje og omsorg. På mødet kunne der ikke opnås enighed.

Den 14. juli 2022 sendte FOA et krævebrev til Dansk Erhverv Arbejdsgiver med kopi til Virksomhed 1:

”Krævebrev for 3 tidligere ansatte ved Virksomhed 1

Kære H

Jeg har nu talt med de 3 medlemmer A, C og B vedrørende deres ansættelsesvilkår hos Virksomhed 1, som du også har drøftet med I og J fra FOA-afdeling 1 i maj måned.

Jeg skal herunder give min opfattelse af sagen.

Vedrørende ansættelserne:

De blev alle 3 ansat i marts måned 2020 og var til ansættelsessamtale hos leder E. De blev alle ansat til personlig pleje og blev lært op/instrueret af de 3 social- og sundhedsassistenter, der var ansat på Asylcentret på tidspunktet. Alle 3 medlemmer bekræfter, at det da også var pleje af svært plejekrævende borgere, de hovedsageligt arbejdede med på asylcentret. Om arbejdets tilrettelæggelse oplyser de, at der blev udarbejdet vagtplaner for 8 uger ad gangen.

Imidlertid fik ingen af de 3 udstedt et ansættelsesbevis ved ansættelsen.

B fik udleveret en såkaldt ”Samarbejdsaftale,” hvoraf det fremgår, at hun virker som timelønnet medhjælper, uden at det i øvrigt fremgår, hvori arbejdet består.

Under punkt 6.4 fremgår det, at ansættelsesforholdet ikke er omfattet af nogen overenskomst, selv om Virksomhed 1 på dette tidspunkt er medlem af Dansk Industri og i kraft heraf er omfattet af samtlige relevante overenskomster herunder pleje og omsorg overenskomsten.

Under punkt. 7.13 fremgår det, at hun er forpligtet til at holde sin plejefaglige viden opdateret og søge sparring med kolleger i virksomheden.

Den 1. juni 2020 modtager B et ansættelsesbevis, hvor Virksomhed 1 har ændret lønnen, men det fremgår ikke, om der er tale om en tilføjelse til den allerede udleverede samarbejdsaftale, eller om der er tale om en erstatning heraf. Det fremgår fortsat ikke, hvad B er ansat til. Det fremgår ikke, hvad der gælder i forbindelse med sygdom, og overenskomst nævnes ligeledes ikke.

B opsagde ikke sin stilling og blev ikke opsagt. Hendes ansættelsesophør skete ved, at hun ikke fik flere vagter. Det er FOAs opfattelse, at hun har krav på et opsigelsesvarsel, jfr. overenskomsten.

A fik udleveret en ansættelseskontrakt, hvoraf det fremgår, at hun fastansættes den 1. marts 2020 som pædagogmedhjælper i en tidsbegrænset ansættelse til den 31. maj 2020. Arbejdstiden udgør 32 timer pr. uge i gennemsnit.

Af punkt 3.1 fremgår det, at der er aftalt 3 måneders prøvetid.

Af punkt 5.1 fremgår det, at lønnen er aftalt til 24.950,80 kr. pr. måned, svarende til 180 kr. pr. time.

Af punkt 6.1 fremgår det, at ansættelsesforholdet ikke er omfattet af overenskomst.

Af punkt 7.7 fremgår det, at autorisationslovens § 17 gælder.

Af punkt 7.12 fremgår det, at "Medarbejderen er forpligtet til at holde sin sygeplejefaglige viden opdateret og søge sparring med kolleger i virksomheden.

A modtager ligeledes en ny ansættelsesaftale den 1. juni 2020. Heraf fremgår det, at ansættelsen sker som vikar uden fast timetal.

Det fremgår ikke, om der er løn under sygdom, og der nævnes ikke noget om ret til pension.

A har modtaget en udtalelse fra teamleder, der bekræfter, at hun var ansat til plejearbejde.

C har modtaget en samarbejdsaftale med virkning fra den 20. marts 2020. Heraf fremgår det, at hun ansættes på freelance basis, og at hun refererer til den daglige teamleder.

Af punkt 6.4 fremgår det, at ansættelsesforholdet ikke er omfattet af overenskomst.

Af punkt 7.9 fremgår det, at der ikke ydes løn under sygdom.

Af punkt 7.3 fremgår det, at medarbejderen er forpligtet til at holde sin plejefaglige viden opdateret.

C modtager ligeledes en ny ansættelsesaftale den 1. juni 2020. Heraf fremgår det, at ansættelsen sker som vikar uden fast timetal.

Under punkt 5 fremgår det, at der oprettes pensionsordning i Vel liv, og at der indbetales $3,63/1,81\% = 5,44\%$ i alt.

Under punkt 8 fremgår det, at ansættelsesforholdet kan ophæves uden varsel og automatisk ophæves uden varsel ved sygdom.

C opsagde ikke sin stilling og blev ikke opsagt. Hendes opsigelse skete ved, at hun ikke fik tildelt flere vagter. Det er FOAs opfattelse, at hun ligeledes havde krav på et opsigelsesvarsel, jfr. overenskomsten.

Vedrørende arbejdets art - plejearbejde:

Alle 3 medlemmer var ansat i Afsnit XX, som rummede voksne asylansøgere. De var først og fremmest ansat til at tage vare på dem, der havde omfattende plejebehov, f.eks.:

- En ca. 70 årig mand, som under opholdet fik en ny hofte. Han havde problemer i forbindelse med afføring og skulle have hjælp til bad. Han brugte kørestol og skulle have hjælp til medicingivning.
- En ca. 40 årig kørestolsbruger med lammelser. Han var psykisk syg og skulle have hjælp til medicingivning. Han var ind imellem meget voldsom og udadreagerende.
- En ca. 80 årig kvinde, der ikke kunne gå, skulle have hjælp til alt. Omfattende personlig pleje, liftning, bad, medicin osv. Plejepersonalet, herunder social- og sundhedsassistenterne og de 3 medlemmer, havde borgeren på skift i 24-timers vagter.
- En borger var halvsidig lammet efter hjerneblødning. Han var psykisk syg og truende. Skulle have hjælp til bad og genoptræning.
- Hertil et antal borgere med skiftende plejebehov, herunder hjælp til bad og medicin.
- Der skulle hver dag dokumenteres om hver enkelt borger i overensstemmelse med de 12 sygeplejefaglige problemområder.

Sammenfatning og konklusion:

For alle 3 gælder det, at

- De blev fastansat til – og har hovedsageligt været beskæftiget med plejearbejde.
- De fik vagtplaner for 8 uger ad gangen, hvilket underbygger, at de burde have været ansat på overenskomsten.
- Af vagtplanerne fremgår det ligeledes, at de var ansat til udførelse af pleje (dokumentation vedlagt).
- De har været beskæftiget i 24-timers vågne vagter hos plejekrævende borgere, herunder borgere i kørestol med omfattende plejebehov.
- A modtog en anbefaling fra teamleder E, der bekræfter, at hun var beskæftiget på fuld tid i plejeopgaver (vedhæftes).

FOA finder derfor,

- At det er en fejl i samtlige ansættelser, når det fremgår, at ansættelsen ikke omfattes af overenskomst, da Dansk Industri har overenskomst for social- og sundhedspersonale, der omfatter disse ansættelsesforhold efter deres indhold.
- ...
- At de 3 medlemmer er blevet aflønnet forkert og i strid med den overenskomst, der burde gælde for ansættelsesforholdene. Da Virksomhed 1 i kraft af medlem[skab] af Dansk Industri var omfattet af Pleje og Omsorg overenskomsten, skulle de ansatte have været ansat efter denne.
- At der som følge af ovenstående er sket brud på overenskomsten i alle 3 tilfælde, og at Virksomhed 1 dermed har handlet bodspådragende. Det er FOAs opfattelse, at der er en sådan systematik i overenskomstbruddet, at der bør udmåles en skærpet bod på ikke under 100.000 kr.
- At de 3 medlemmer er honoreret forkert i forhold til overenskomsten og derfor har krav på efterbetaling af løn, pension mv., jf. overenskomsten. FOA vil eftersende krav herom.
...”

Dansk Erhverv svarede ved mail af 2. september 2022:

”...

Vi fastholder fortsat, at de 3 medarbejdere, som I har rejst krav for, ikke var ansat som social- og sundhedspersonale, men derimod som støttekontaktpersoner, hvorfor de ikke naturligt hører under overenskomsten. Vi afviser på den baggrund de krav, I har rejst i jeres krævebrev.

Først og fremmest har jeres medlemmer ikke en faglig uddannelse, så at der på nogle vagtplaner er anført, at de er SSA, gør dem jo altså ikke til social- og sundhedsassistenter — det kræver alt andet lige, at de rent faktisk har uddannelsen.

Af de beboere, der var i det, man kalder Afsnit XX, vedhæfter jeg her dokumentation for, hvad Asylcenter X rent faktisk har rekvireret af personale til beboerne i perioden, det omhandler. Som I vil kunne se, så har der været SSA'er med uddannelsen nok ansat til at varetage de plejeopgaver, der rent faktisk var behov for, og som blev rekvireret.

Dokumentationen understøtter, hvilke ydelser der er bestilt fra Asylcenter X, og hvad der på den baggrund er leveret, og vi mener på den baggrund

at have understøttet, at jeres medlemmer – som vi hele tiden har fastholdt – har udført støttekontaktopgaver, hvilket tidligere er begrundet overfor.
...”

Sagen blev behandlet på et mæglingsmøde den 21. september 2022, uden at enighed kunne opnås.

På mæglingsmødet blev det efter det oplyste aftalt, at Dansk Erhverv skulle sende beskrivelser af de arbejdsopgaver, som Virksomhed 1 mente, at de tre medlemmer havde udført under deres ansættelse. Af Dansk Erhvervs mail af 23. september 2022 fremgår bl.a.:

”Som aftalt, her en beskrivelse af den ældre borger, som vi snakkede om den anden dag, som er den borger, der reelt havde et lettere plejebenhov og de arbejdsopgaver, som jeres medlemmer udførte.

Hjælp til at komme ud af sengen samt hjælp til at få sat sin ble på plads efter selv at have foretaget personlig hygiejne ved håndvask. Hjælp til at blive tørret på ryggen, guide ift. mundhygiejne (men var meget lidt samarbejdsvillig – havde ingen tænder i munden). Let hjælp til påklædning.

Hjælpe med at komme på toilettet, hjælpe med at få tøjet af og observere, at hun spiste sin doserede medicin.

Hun fik hjælp til at komme i seng, hvilket hun ønskede tidligt – typisk var ved 20’tiden, og hun sov igennem hele natten til næste dag ved 07-08’tiden.

Kvinden kunne selv spise og drikke. Hun spiste kun få udvalgte retter, som egnede sig til en mund uden tænder. Hun var ikke 100% inkontinent, men havde ble på som sikkerhed. Hun fik lidt movicol for at sikre udskillelse.

Kvinden var ikke lammet eller på anden måde fysisk forhindret i at bevæge sig, men må have siddet i kørestol i længere tid pga. knæsmærter, manglende fokus på bevægelse og uden genoptræning i øvrigt. Hendes mentale habitus var svær at arbejde med såvel som, at hendes evne til egenomsorg ligeledes bar præg af et manglende udsyn. Hun havde god balance og kunne stå selv, men igen [...] den manglende selvindsigt i kombination med nok alder forhindrede hende i at vedligeholde disse færdigheder, og hun opholdt sig derfor størstedelen af tiden i sin kørestol.

Hun kunne dog forflytte sig fra kørestol til seng/toilet eller stå i stålft.
Hun kunne vaske sig for oven og samarbejde omkring påklædning. Der var bevilget støttestrømper, som hun dog ikke ville have på.

Samlet set ud af døgnets 24 timer var max 2-3 timer altså af plejemæssig karakter, og disse opgaver lå primært i dagtiden. Opgaverne blev i 80-90% af tiden varetaget af SSA, da der hver dag hele ugen i dagtiden og frem til kl. 15/16 var SSA til stede i Afsnit XX.

Kvinden var svær at vurdere, da hun [...] var stærkt analfabetisk, kognitivt udfordret, traumatiseret eller måske dement. Hendes temperament stemte meget godt overens med et sydlandsk – blev hurtig vred, men faldt hurtigt ned igen. Hun var bestemt om, hvad hun ville og ikke ville. På den baggrund vurderede vi, at det ikke gav mening med plejepersonale, men med støtte fra personale, som kunne opfylde de mere hverdagsprægede opgaver i løbet af en dag.

Opgaverne, der blev udført af jeres medlemmer, bestod primært i følgende opgaver som støtte-kontaktperson:

- Handle ind sammen
- Lave mad sammen, servere drikke (der blev ført væskeskema) og bage kager
- Gøre rent på værelset
- Vaske tøj og lægge det på plads
- Gå ture i området
- Se TV
- Forsøge at etablere en relation til de andre flygtninge/beboere
- Se billeder i blade/aviser
- Lave vendespil med billeder
- Synge/nynne sammen med borgerne
- Gå i administrationen efter post/lommepenge
- Følge til hospital/andre institutioner
- Ringe op til familie
- Formidle kontakt med tolk (hver morgen for at oversætte dagens program)
- Holde i hånd/skabe tryghed, når hun eller andre var vrede/bange eller kede af det

...”

Ved mail af 9. november 2022 fastholdt FOA, at det udførte arbejde var omfattet af overenskomsten for pleje og omsorg med henvisning til bl.a. medlemmernes egen beskrivelse af deres arbejdsopgaver hos Virksomhed 1.

Den 10. januar 2023 anmodede FOA om afholdelse af fællesmøde:

”...

Nærværende sag omhandler, hvorvidt forbundets medlemmer A, B og C var omfattet af Pleje og Omsorgsoverenskomsten mellem DI (DSV/SBA) og FOA.

FOA stiller krav om efterbetaling, godtgørelse vedrørende ansættelsesbevis samt bod for brud på overenskomsten.

Forbundets medlem A, B og C var ansat hos Virksomhed 1 til arbejde ved Asylcenter X, som er et opholdscenter og børnecenter for asylansøgere som drives af Kommune 1.

Arbejdsgiversiden har gjort gældende, at forbundets medlemmer var ansat som vikarer og beskæftiget med opgaver, som ikke er omfattet af overenskomsten, idet DI ikke har overenskomst, der dækker det arbejde, hvormed forbundets medlemmer var beskæftiget.

FOA er af den opfattelse, at arbejdet er omfattet af Pleje og Omsorgsoverenskomsten mellem DI og FOA, idet alle 3 medlemmer var ansat til arbejde med voksne asylansøgere, hvor de skulle tage vare på de personer, som havde omfattende plejebehov.

Arbejdet bestod f.eks. i at hjælpe beboerne med bad, hjælp til medicingivning, omfattende personlig pleje, liftning og genoptræning.

Forbundets medlemmer skulle dagligt dokumentere hver enkelt borger i overensstemmelse med de 12 sygeplejefaglige problemområder. Dette var et krav fra Asylcenter X.

De 3 medlemmer blev ansat i starten af 2020 til personlig pleje og blev lært op/instrueret af 2 social- og sundhedsassistenter, der var ansat på asylcentret.

Ingen af de 3 medlemmer fik ved ansættelsen udstedt et ansættelsesbevis.

B:

Forbundets medlem B blev efter jobsamtale med E ansat den 1. marts 2022. I forbindelse med ansættelsen fik hun udleveret en ”Samarbejdsaftale”, hvoraf det fremgår, at hun var timelønnet medhjælper, uden det i øvrigt blev oplyst, hvad arbejdet, hun [skulle] udføre, bestod af.

Det fremgår af samarbejdsaftalens punkt 6.4, at ansættelsesholdet ikke er omfattet af nogen overenskomst.

Af aftalens punkt 7.2 fremgår det, at hun er tilknyttet virksomheden under sundhedslovens bestemmelser om tavshedspligt, og af punkt 7.13 [fremgår

det], at hun er forpligtet til at holde sin plejefaglige viden opdateret og søge sparring med kolleger i virksomheden.

Den 1. juni 2020 modtog B et ansættelsesbevis, hvor virksomheden har ændret lønnen, og hun er herefter ansat som støtte/kontakt vikar. Hun har fortsat de samme arbejdsopgaver.

B har ikke opsagt sin stilling, ligesom hun ikke er blevet opsagt. Hendes ansættelsesophør skete ved, at hun efter den 2. august 2022 ikke længere fik tildelt vagter.

A:

A søgte på et stillingsopslag på Jobindex i februar 2020, hvor virksomheden søgte 4 social- og sundhedsassistenter.

Virksomheden søgte en medarbejder med minimum 2 års erfaring fra hjemmepleje, plejehjem eller handicaphjælper. Det fremgår tillige af stillingsopslaget, at virksomheden er medlem af Dansk Industri og følger overenskomsten med FOA.

Ved jobsamtalen deltog E samt social og sundhedsassistent F. F oplyste ved samtalen, at A primært skulle beskæftige sig med personlig pleje.

A fik udleveret ansættelseskontrakt, hvoraf det fremgår, at hun var fastansat pr. 1. marts 2020 som pædagogmedhjælper med ansvar for faste tildelte borgere. Ansættelsen var tidsbegrænset til den 31. maj 2020 med 32 timer pr. uge i gennemsnit.

A modtog den 1. juni 2020 nyt ansættelsesbevis, hvoraf det fremgår, at hun er ansat som vikar uden fast timetal.

C:

C søgte en af de ledige stillinger som social- og sundhedsassistent. Hun var ligesom A og B til samtale hos E.

C modtog en samarbejdsaftale med virkning fra den 20. marts 2020, hvoraf det fremgår, at hun var ansat på freelance basis.

Det fremgår af samarbejdsaftalen, at ansættelsen ikke er omfattet af nogen overenskomst, men at hun skal holde sin viden om plejeforhold opdateret.

Ligesom A blev C ikke opsagt, ligesom hun ikke opsigde sin stilling hos virksomheden. Ansættelsen stoppede ved, at virksomheden ikke gav hende flere vagter. Hendes sidste vagt var den 22. september 2020.

...

FOA har søgt aktindsigt i leverancebeskrivelser og faktureringsoplysninger hos Asylcenter X. Herved kan det dokumenteres, at der var bestilt og betalt for social- og sundhedsassistenttimer på dage, hvor social- og sund-

hedsassistenter ikke var på arbejde, men hvor forbundets 3 medlemmer mødte i 24 timers vagt til plejekrævende borger.

FOA er af den opfattelse:

- De 3 medlemmer var ansat til og har hovedsageligt beskæftiget sig med plejearbejde.
- De fik vagtplaner for 8 uger ad gangen, hvilket underbygger, at de burde have været ansat på overenskomsten.
- Af vagtplanerne fremgår det, at de var ansat til udførelse af pleje.
- De har været beskæftiget med 24-timers vågne vagter hos plejekrævende borgere, herunder borgere i kørestol med omfattende plejebæhov.
- A modtog i forbindelse med hendes fratræden en anbefaling fra teamleder E, der bekræfter, at hun var ansat på fuldtid til plejopgaver.
- Af aktindsigt far Asylcenter X fremgår det, at der er bestilt og faktureret SSA-timer.

FOA stiller krav om:

- ...
- Medlemmerne er aflønnet forkert, og i strid med overenskomsten, idet Virksomhed 1 i kraft af medlemskab af DI, var omfattet af Pleje og Omsorgsoverenskomsten.
- B har ikke modtaget opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens bestemmelser, hvorfor der stilles krav om opsigelsesvarsel på løbende måned + 3 måneder, jf. overenskomstens § 29. stk. 1, godtgørelse i alt kr. 86.064,55.
- C har ikke modtaget opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens bestemmelser, hvorfor der stilles krav om opsigelsesvarsel på løbende måned + 3 måneder, jf. overenskomstens § 29. stk. 1, godtgørelse i alt kr. 133.398,08.
- A mangler løn for 3 vagter, idet hun efter en voldsom episode på arbejdspladsen, hvor en beboer forsøgte selvmord, blev sendt hjem i 3 dage uden løn.
- A har krav på løn for 3 dage kr. 5.021,54 (inkl. renter).

- A jf. ansættelsesbrev af 1. marts 2020, punkt 5.1, har ret til engangsbonus for hurtig tiltrædelse på kr. 1.500,00, som aldrig er udbetalt. Beløbet er inkl. renter kr. 2.473,87.
- A har under ansættelsen arbejdet i strid med arbejdsdirektivet, idet hun i flere 4 månedersperioder har arbejdet mere end 48 timer om ugen i gennemsnit.
- ...
- FOA gør gældende, at virksomheden har handlet bodspådragende, og FOA stiller krav om skærpet bod, idet der er tale om systematisk brud på overenskomsten. FOA mener, at boden passende kan sættes til kr. 100.000,00.
...”

Der blev afholdt fællesmøde den 23. februar 2023. Af referatet fremgår bl.a.:

”Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandledes en af Fagbevægelsens Hovedorganisation på vegne af FOA rejst klage over Virksomhed 1, Adresse 1, medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, vedrørende en uoverensstemmelse, jf. fællesmødebegæring af 10. januar 2023.

Sagen forhandlede.

Arbejdstagersiden fastholdt klagen i sin helhed.

Arbejdsgiversiden afviste grundlaget for klagen og bemærkede, at sagen retteligt bør henvises til fagretlig behandling evt. faglig voldgift, da sagen vedrører fortolkning af overenskomstens dækningsområde.

Arbejdstagersiden afviste dette og tog forbehold for at videreføre sagen ved Arbejdsretten.”

Klageskrift er indgivet den 16. september 2024.

Der er til brug for voldgiftsrettens behandling af sagen fremlagt bl.a. diverse opgørelser over arbejdstid og krav, stillingsopslag, vagtskemaer, timesedler, fakturaer, lønsedler, lister med bestilling og genbestilling af opgaver, uddrag fra udbuds- og kontraktmateriale samt oplysninger om Asylcenter X og om asylansøgere rettigheder.

Af oplysninger fra Asylcenter Xs hjemmeside fremgår:

”...

DRIFTSOPGAVEN OMFATTER:

- at skabe ro og struktur i beboernes hverdag gennem tilbud om undervisning, sundheds- og kontantydelse
- at informere og vejlede beboerne om pligter og rettigheder overfor myndighederne og det danske samfund (borgere, normer og værdier)
- at sikre et tryghedsskabende samarbejde med lokale myndigheder (f.eks. politiet), frivillige og andre samarbejdspartnere
- at fastholde beboernes ansvar for egen (og evt. families) hverdag. Almen vejledning om f.eks. huslige gøremål og administration af lommepenge
- at give beboerne almen vejledning om f.eks. huslige gøremål og administration af lommepenge
- at støtte beboerne i en realistisk opfattelse af egen situation
- at tilrettelægge kriminalpræventive indsatser som tidlig opmærksomhed og opfølgning

...

OPERATØRKONTRAKT

Driftsopgaven i Asylcenter X er udmøntet af Kommune 1s operatørkontrakt med Udlændingestyrelsen, som udstikker rammen om en helhedsorienteret indsats, der skal sikre beboere et trygt, værdigt og meningsfuldt ophold i vores regi frem til afgørelse på deres asylsagsbehandling om opholdstilladelse eller udrejse.

...

HVAD ER EN ASYLANSØCER?

En asylansøger er en person, der har forladt sit hjemland og indrejst i et andet land, hvor vedkommende har indgivet ansøgning om international beskyttelse og ret til at opholde sig i landet som flygtning.

Alle asylansøgere i Danmark er omfattet af Udlændingestyrelsens pligt til indkvartering og underhold, frem til myndighedernes afgørelse på asylsagsbehandlingen om ophold eller afslag.

..."

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet socialrådgiver, og at hun har været ansat hos Virksomhed 1. Hun så stillingsopslaget fra februar 2020, hvor Virksomhed 1 søgte Område 1s mest fantastiske SOSUér til straks ansættelse. Det fremgik af stillingsopslaget, at Virksomhed 1 var medlem af Dansk Industri og fulgte deres overenskomster med FOA. Hun blev opmærksom på stillingsopslaget, idet en kollega, der arbejdede hos Virksomhed 1, ringede til hende og spurgte, om hun var interesseret. Hun var herefter til

en samtale, hvor E og F deltog. Til samtalen fik hun at vide, at arbejdet bestod i 24 timers vagter hos en ældre plejekrævende kvinde, der skulle have hjælp med alt personlig pleje. Hun fik at vide, at hun i gennemsnit ville have 32 timer om ugen.

Den ældre kvinde skulle have hjælp med bl.a. nedre toilet, bad og vask. Kvinden skulle også have hjælp med at børste tænder, at skifte ble, at blive flyttet fra seng til toilet osv. I starten var det tilstrækkeligt med en støttende arm, når kvinden skulle flyttes fra f.eks. seng til toilet, men kvinden blev dårligere, og til sidst skulle hun flyttes med stålift.

Hun er bekendt med de sundhedsfaglige dokumentationskrav. Da hun startede hos Virksomhed 1, anvendte de et computersystem til dokumentation. Senere fik de nogle mapper, som de anvendte i stedet. Det var en del af dokumentationen at beskrive de enkelte beboeres problemstillinger og notere f.eks. deres indtag af væske og mad. Hvis der var mistanke om sygdom eller infektion, tog de afføringsprøver og urinprøver, som blev afleveret i Afsnit YY. Den slags blev også dokumenteret. De havde ikke adgang til beboernes journaler, men de kunne se deres egne og andres notater.

Der var forskellige huse på Asylcenter X. I Afsnit YY sad der altid en sygeplejerske. Derudover var der et hus med børnefamilier. Hun var ansat i Afsnit XX og hovedsageligt beskæftiget med plejeopgaver. Der var flere beboere i Afsnit XX, der var plejekrævende. Der var bl.a. en beboer, der blev plejekrævende efter en hofteoperation, og hvor hun hjalp med at udarbejde en døgnrytmeplan for, hvad beboeren havde brug for af støtte. Der var ikke altid en SOSU-assistent i Afsnit XX, når hun var på arbejde.

Hun fik næsten ingen oplæring, da hun startede hos Virksomhed 1. Da hun mødte ind til sin første 24-timers vagt, fulgte F hende ind til den ældre plejekrævende kvinde og fortalte om opgaverne, men ellers fik hun blot at vide, at hun måtte spørge, hvis hun var i tvivl om noget.

I sit arbejde hos Virksomhed 1 har hun udleveret medicin og også været på medicinkursus, hvor sundhedspersonale fra Afsnit YY fortalte om, hvad man skal være opmærksom på ved udlevering af medicin, herunder man skal spørge til navn, cpr. nr. mv.

Hun varetog pædagogiske opgaver, mens hun var ansat, herunder de opgaver, som Virksomhed 1 har beskrevet som støtte-kontaktperson-opgaver. Hovedparten af de opgaver, hun varetog, var imidlertid plejeopgaver. Hun vil mene, at ca. 80 procent af hendes arbejdstid gik med plejeopgaver, og at kun ca. 20 procent af hendes arbejdstid gik med pædagogiske opgaver som f.eks. at skabe relationer og at sørge for, at beboerne følte sig trygge.

Den 25. maj 2020 oplevede hun, at en beboer var ved at begå selvmord. Hun var på 24-timers vagt hos den plejkrævende kvinde, da hun ud ad vinduet så, at en beboer, der tidligere havde forsøgt at begå selvmord, løb ind mellem træerne. Da hun kom ud til den pågældende beboer var hans arme og krop smurt ind i blod. Hun ringede 112 og kaldte på en kollega, og de fik sammen beboeren tilbage i huset. Det var en voldsom oplevelse, men hun gjorde sin vagt færdig. Der blev sat en vagt ind, så hun ikke skulle være på asylcenteret alene om natten. G sagde til hende, at hun skulle blive hjemme de næste dage, så hun kunne falde ned oven på oplevelsen, hvilket hun gjorde.

Den 28. januar 2021 sendte hun en mail til FOA med en liste over de dage, hvor hun har været på arbejde. Mailen er fremlagt i sagen. Listen er udarbejdet ud fra en kombination af oplysningerne i hendes timesedler, hendes egen private kalender og det system hos Virksomhed 1, som timerne blev lagt ind i.

Vagtskemaerne indeholder kun de planlagte vagter. De ekstra vagter kan man ikke se af vagtskemaerne. Vagterne blev planlagt efter et 6-ugers rul, og det giver derfor ikke et retvisende billede at kigge på de fremlagte vagtplaner for juni 2020. Hun udfyldte selv den fremlagte timeseddel for lønperioden fra den 25. juli til den 24. august 2020.

Hun blev ansat som pædagogmedhjælper. Da hun var til samtale hos Virksomhed 1, fik hun at vide, at der ikke var tegnet overenskomst, og at det var den måde, man gjorde det på. Hun troede, at alle var ansat på lige vilkår, og det var først, da hun stoppede, at hun fandt ud af, at der var en overenskomst. Hun stoppede i august 2020, og hun gik til FOA i september 2020. Hun har tidligere været ansat på HK-overenskomst og derfor været medlem af HK.

I Afsnit XX var der flere andre ansatte. Hun kan ikke huske navnene på alle de andre ansatte. Der var fire medarbejdere, der havde sundhedsfaglig uddannelse. Det var K, F, L og M.

Hun havde ikke opdaget, at hun ikke havde fået udbetalt sin tiltrædelsesbonus på 1.500 kr. Når hun ikke havde opdaget det, skyldes det nok, at det var lidt svært at finde ud af, hvordan lønnen blev udbetalt.

Hun arbejdede mere end 48 timer om ugen, mens hun var ansat hos Virksomhed 1.

På Asylcenter X boede der mange forskellige mennesker. Mange af beboerne var traumatiserede. Der var børnefamilier, ældre mennesker med pleje og omsorgsbehov, børn uden forældre og kvinder uden mænd. Hun fik at vide, at hun blev ansat specifikt til plejeopgaver, men hun udførte selvfølgelig også pædagogiske opgaver. Af den anbefaling, som E skrev til hende i juli 2020, fremgår det, at hun har været ansat fuld tid i plejeopgaver. Derudover har E så beskrevet nogle af de pædagogiske opgaver, som hun også varetog.

B har forklaret bl.a., at hun i dag er færdiguddannet som pædagogisk assistent. Hun var under uddannelse, da hun var ansat hos Virksomhed 1. Hendes mor arbejdede for Virksomhed 1. På et tidspunkt blev hun ringet op af E. Hun kom til samtale, og derefter startede hun i jobbet.

Hun fik oplyst, at hun primært skulle passe en plejekrævende kvinde i Afsnit XX i 24-timers vagter. Hun arbejdede kun i weekenden, da hun studerede i hverdagen. Hun kan tilslutte sig As forklaring om arbejdsopgaverne og plejebehovet hos den plejekrævende kvinde. Fra kl. 23 om aftenen til kl. 7 om morgenen var man alene på vagt, og man stod derfor alene med det, når kvinden kaldte og f.eks. gerne ville have skiftet sin ble. Der blev kaldt via en babyalarm. På en nattevagt brugte de som udgangspunkt ikke meget tid på opgaver med personlig pleje, men de stod til rådighed, så kvinden kunne kalde på dem.

Hun har udført mange pædagogiske opgaver sammen med den plejekrævende kvinde – også de opgaver, som Virksomhed 1 har beskrevet som støtte-kontaktperson-opgaver. Det var dog klart opgaverne med personlig pleje og hygiejne, der fyldte mest. Kvinden skulle ud af sengen og gøres klar til dagen, inden de kunne gøre andre ting. Der var ikke altid SOSU-assistenter til stede i Afsnit XX.

Hun tænkte ikke over sin ansættelseskontrakt. Hun var ung, under uddannelse og ansat som vikar. Hun husker ikke, hvornår hun stoppede hos Virksomhed 1, men på et tidspunkt fik hun ikke flere vagter.

C har forklaret bl.a., at hun fik job hos Virksomhed 1 gennem N, der fortalte hende, at de manglede personale på asylcenteret. Hun kørte derhen, og hun blev ansat som vikar. Hun er uddannet frisør og kosmetolog, så det var et helt nyt arbejdsområde for hende.

Hun arbejdede kun i Afsnit XX. Hun havde bl.a. aftenvagter, hvor hun udførte plejeopgaver hos den plejekrævende ældre kvinde. Plejeopgaverne skulle hun lære. Hendes oplæring bestod i, at der kom en sygeplejerske i 15-20 minutter og viste hende forskellige ting. Derudover kom A og hjalp hende, hvilket hun var meget taknemmelig for.

De opgaver, som Virksomhed 1 har beskrevet som støtte-kontaktperson-opgaver udgjorde ikke hovedparten af hendes arbejde. Hun skulle hjælpe med alle plejeopgaver, herunder hos den plejekrævende ældre kvinde, der nogle dage ringede hver time eller hver halve time, fordi hun skulle på toilet mv. Kvinden havde problemer med maven og skulle ofte på toilet. De måtte hjælpe kvinden på toilet rigtig mange gange på en vagt. Det kunne der gå næsten 10 timer af en vagt med. De var hos den plejekrævende kvinde hele tiden. De kunne måske nå lidt tøjvask og madlavning, men kvinden tilkaldte dem ofte.

Hun havde også vagter hos andre beboere i Afsnit XX. Der var en beboer, der havde fået en hofteoperation. Derudover var der en beboer, der skulle have hjælp med bad, barbering, klipning osv. Flere andre beboere skulle også have hjælp med plejeopgaver som for eksempel at komme i bad.

Den plejekrævende ældre kvinde blev på et tidspunkt flyttet til et plejehjem, og derefter fik hun ikke flere vagter hos Virksomhed 1.

D har forklaret bl.a., at hun er direktør i Virksomhed 1. Hun er uddannet sygeplejerske og har tidligere arbejdet både i kommunalt og i privat regi. For ca. 12 år siden besluttede hun sig for at skabe en mulighed for at tilkøbe sygeplejeydelser. Da hun startede op, var der ingen andre steder, hvor man kunne købe privat pleje, så hun så et marked. Virksomhedens primære kundekreds er ensomme og syge borgere, der tilkøber ydelser.

På et tidspunkt blev hun ringet op af en socialrådgiver, der ville høre, om Virksomhed 1 kunne hjælpe en traumatiseret kvinde og hendes børn på et asylcenter. De løste opgaven og syntes, at opgaven var interessant. De syntes også, at de havde noget interessant at byde ind med. De fik derigennem kontakt til de øvrige asylcentre. På et asylcenter er forholdene meget anderledes end de forhold, som de er vant til at arbejde under. Asylansøgere får tilbudt et hjem, og så får de nogle lommepenge, men derudover er de overladt til sig selv. Der gælder andre retningslinjer for børn, herunder børn med diagnoser.

Opgaven på Asylcenter X lå ikke lige til højrebænet for Virksomhed 1, men de ville gerne hjælpe og syntes også, at opgaven var interessant. Der blev lavet et udbud, som Virksomhed 1 vandt, og der blev derefter indgået en 4-årig kontrakt.

Det fremgår af udbudsmaterialet, at opgaverne ville bestå i 85 % socialpædagogisk arbejde og 15 % plejeopgaver, så det var det, som de bød ind på. Det var svært at skaffe omsorgspersonale i Område 1, og opgaven ville derfor ikke have haft interesse for dem, hvis det f.eks. var 85 % plejeopgaver. Den opgave ville de ikke have kunnet løfte ordentligt.

Hun var ikke en del af hverdagen på Asylcenter X. Hun har været der, og hun har også mødt beboerne. Beboerne er påvirkede af deres situationen, og mange af dem er traumatiserede. De er stort set alle kommet til Danmark på kummerlig vis, og de kommer ikke fra velstrukturerede lande. Rigtig meget af medarbejdernes arbejde handlede om at

hjælpe familierne med at leve som familie inden for de danske rammer og normer, herunder med hensyn til skole mv.

Der var også beboere, der havde plejebenhov. Nogle af beboerne var ikke interesserede i at få hjælp, og flere skulle motiveres til at gå i bad og få bevægelse. På asylcenteret var der ikke nogen forventning om, at beboerne fik styrket deres færdigheder. Opgaven handlede om, at beboerne skulle kunne være i den hverdag, som de var i. Det var i sig selv en vanskelig opgave.

Virksomhed 1 havde ca. 20 medarbejdere ansat på Asylcenter X. De fleste var ansat som pædagogiske medarbejdere. Virksomhed 1 ansatte primært pædagoger, men også SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og andre faggrupper. Da den plejekrævende ældre kvinde kom til Asylcenter X, havde de en samtale med Asylcenter X. Der var enighed om, at den plejekrævende kvinde skulle have hjælp til at opretholde en fornuftig sundhedsstatus. Det blev aftalt, at der skulle være 24-timers vagt på kvinden, og at der som udgangspunkt skulle være en sundhedsassistent i huset, som kunne varetage de sundhedsfaglige opgaver, navnlig om morgenen. Virksomhed 1 ansatte på den baggrund nogle SOSU-hjælpere, men det var svært at holde på dem. Hun har ikke haft noget at gøre med den konkrete vagtplanlægning.

Hun vil mene, at opgaver som hjælp med at børste tænder, at tage bad, at skifte ble og at give medicin – og de øvrige opgaver, som A har forklaret om – fyldte måske 1-2 timer på en vagt hos den plejekrævende kvinde. Det svarer til den tid, der i dag normalt visiteres til en ældre borger, der har brug for hjælp og pleje. 24-timers vagter med plejeopgaver visiteres i dag kun til borgere, der er fuldstændig immobile og for eksempel ligger i respirator.

Afsnit XX var ikke dedikeret til en bestemt slags beboere. Mange beboere kom fra Asylcenter Y. De beboere, som Virksomhed 1 havde timer på, samlede de i Afsnit XX, hvis de kunne, men deres ansatte var ikke ansat i et bestemt hus. Når de samlede beboerne, som de havde timer på, skyldtes det bl.a., at et asylcenter ikke er et rart sted at være, når det er mørkt. Det er tale om svært traumatiserede mennesker, der er udfordrede

på deres eksistens og værdighed. Det var det, som de ansatte i Virksomhed 1 skulle hjælpe beboerne med at håndtere. Hun vil gætte på, at der var plads til 30-35 beboere i Afsnit XX, men hun ved det ikke. Som det fremgår af de fremlagte vagtplaner, var der otte beboere, som Virksomhed 1 skulle dække.

De beboere, der kom til Asylcenter X, havde nogle gange papirer med fra Asylcenter Y. Når der kom en ny beboer, var der et opstartsmøde. Ofte fandt de på opstartsmødet ud af, om beboeren havde plejebehov. Andre gange fandt de først ud af det, når de lærte beboeren at kende. Det var som udgangspunkt ikke noget, som beboerne selv fortalte dem om.

Når det af nogle af de fremlagte genbestillingslister fremgår, at ”Pleje og Omsorg: OBS tiderne er ca. tider vurderet af visitator”, er det ikke udtryk for, at der skete en visitation, som man kender det fra serviceloven. Der var ikke nogen med et overblik over, hvem der havde behov for hjælp. De sundhedsfaglige koordinators på asylcenteret visiterede opgaver med fokus på børnene på asylcenteret. På opstartsmødet med beboeren deltog normalt en socialkoordinator, der var socialrådgiver. Hvis der var særlige behov, blev der søgt timer hos Udlændingestyrelsen. Beboerne kunne sige, hvis de ikke vil have hjælp, og mange beboere sagde nej tak.

Systemet på et asylcenter er meget anderledes, end hvad man kender fra kommuner og regioner, der visiterer ydelser og hjælp efter serviceloven. Hun har aldrig hørt serviceloven blive nævnt i forbindelse med beboere på asylcenteret. På asylcenteret var der ingen særlige regler om ydelser og hjælp til beboerne, dog var der særlige regler for børnene. Hun har tidligere været hjemmesygeplejerske, og inden for hjemmeplejen er der et katalog af ydelser, der er timesat. Ydelserne bliver visiteret til en borger ud fra den enkelte borgers sundhedsforhold og formåen.

De ansatte hos Virksomhed 1 havde ikke adgang til beboernes sygejournaler. De spurgte på et tidspunkt asylcenterets Afsnit YY, hvor der sad nogle sygeplejersker, om de kunne få adgang til beboernes sygejournaler. Det skete for eksempel med den ældre plejekrævende kvinde, men de fik at vide, at der var ikke nogen sygejournal. Asylcenter X

er administreret af Kommune 1, men asylcenteret havde ikke adgang til et dokumentationssystem. Efter reglerne skal der ske dokumentation af plejeopgaver ud fra de 12 punkter, der er beskrevet flere steder i sagen, men der blev ikke stillet et dokumentationssystem til rådighed. De SOSU-assistenter, der var ansat hos Virksomhed 1, skulle have et sted at skrive deres observationer ned. De ansatte skulle en gang om måneden give et lille resumé om beboeren og herunder oplyse, om den pågældende havde det bedre. Det foregik på computer, men også med papir og blyant.

Genbestillingslisterne er alene udtryk for, at de var nødt til at have noget dokumentation på de timer, der var booket. Nogle gange blev der bare ringet ind. Somme tider var der behov for pædagoger, andre gange SOSU-assistenter. Genbestillingslister blev lavet, for at Virksomhed 1 kunne holde øje med, hvor mange timer der blev booket. Pleje- og omsorgsopgaver blev ikke visiteret af kommunen. Det har hun i hvert fald ikke hørt noget om. Det er ikke hende, der har udarbejdet genbestillingslisterne. De er lavet i et word-dokument, som sundhedskoordinatorerne på asylcenteret har fyldt ud. Hun ved ikke, hvorfor der på nogle af dem står noget om en visitation.

Virksomhed 1 havde en dialog med Dansk Industri, som virksomheden dengang var medlem af. Fra Dansk Industri fik de at vide, at der ikke var en overenskomst på asylområdet. Virksomhed 1 er nu medlem af Dansk Erhverv og følger Dansk Erhvervs overenskomster, når der udføres arbejde omfattet af overenskomst. Hos Virksomhed 1 er der ikke udført arbejde, der er omfattet af pleje og omsorg-overenskomsten. De sygeplejersker, der er ansat hos Virksomhed 1, er omfattet af sygeplejeoverenskomsten.

Når hun i stillingsopslaget fra februar 2020 skrev, at Virksomhed 1 var medlem af Dansk Industri og dermed fulgte overenskomsten med FOA, skyldtes det, at de hos Virksomhed 1 var stolte af at være organiseret i en arbejdsgiverforening. Virksomheden fulgte overenskomsten med FOA, hvis der blev udført arbejde, der var omfattet af overenskomsten. Hun kunne også have nævnt overenskomsten med BUPL, men den gælder heller ikke på asylområdet. Hun havde dialog med E om rekruttering mv., idet E selv er pædagog og har et kæmpe netværk. Virksomhed 1 har haft andre stillingsopslag og også haft kontakt med arbejdsformidling mv. Det var svært at få fagligt uddannet personale.

Det var Virksomhed 1s bogholder, der stod for fakturering. Der var et samarbejde mellem bogholderen og E om vagtplanen, men hun ved ikke, hvordan det præcis blev gjort. Hun har ikke været inde over faktureringen. Virksomhed 1 fik forskellige priser alt efter, hvilke opgaver der var tale om, og om opgaverne blev udført af pædagoger, ufaglærte eller andre.

Hun kan genkende de opgaver, der er beskrevet i den anbefaling, som E skrev til A i juli 2020.

Hun kan ikke huske, hvornår Virksomhed 1 hørte om, at A mente, at der var sket brud på 48-timers reglen. Hun mener ikke, at der er sket brud på 48-timers reglen, og de fremlagte lønsedler fra A dokumenterer det ikke. Hun kan ikke svare på, hvad der er forskellen på gage, grundløn og timeløn, men A har måske fået timeløn i februar, hvor hun startede, og så derefter en gage forstået som månedsløn. Ud fra lønsedlen for maj 2020 antager hun, at A har arbejdet 356,5 timer i perioden. Hun ved ikke noget om, at der skulle være aflyste vagter.

Med hensyn til den tiltrædelsesbonus på 1.500 kr., som A blev stillet i udsigt, har hun bedt sin bogholder om at gennemgå alle udbetalinger. Hun kan ikke forklare, hvorfor de 1.500 kr. ikke figurerer nogen steder, men hvis A skulle have haft 1.500 kr., så skal hun have det. Det var vanskeligt at finde uddannet personale, men Virksomhed 1 var ikke mere udfordret end andre arbejdsgivere. Bonussen på 1.500 kr. handlede om, at Virksomhed 1 efter kontrakten med Asylcenter X var forpligtet til at træde til med 24-timers varsel. Virksomhed 1 måtte ikke sige nej til opgaver.

De månedlige resumér om beboerne blev udarbejdet af de medarbejdere, der kendte beboerne. E var også inde over. Resuméerne blev sendt til socialkoordinatorerne på asylcenteret, der så kunne se, om der fortsat var behov for støtte, og om støtten skulle sættes ned eller op. Udlændingestyrelsen vil gerne vide, hvad pengene gik til.

E har forklaret bl.a., at hun var ansat som teamleder hos Virksomhed 1 i ca. 3 år. I starten var hun ansat på Asylcenter X med socialopgaver vedrørende familier og børn, herunder skolestøtte osv. Hun havde også nogle få opgaver med beboere med sukkersyge, nyreproblemer mv.

Hun har ikke været med til at lave stillingsopslaget fra februar 2020, men hun har været med til at ansætte medarbejdere. Hun var med til at ansætte A og B. Hun husker ikke, om hun var med til at ansætte C, men de har arbejdet sammen.

I december 2019 fik Virksomhed 1 en krævende plejeopgave fra asylcenterets Afsnit YY. Plejeopgaverne kom fra Afsnit YY, hvortil der var tilknyttet sygeplejersker. De pædagogiske opgaver kom fra et andet hus. Opgaven handlede om den plejekrævende ældre kvinde, der skulle have hjælp 24 timer i døgnet. Kvinden skulle have hjælp med mange ting; medicin, toiletbesøg, blærebetændelse og forflyttelse mv. Virksomhed 1 søgte efter SOSU-assistenten, men det var svært at finde.

I Afsnit XX var der otte beboere, der havde brug for hjælp. Som teamleder stod hun for genbestilling, men hun husker ikke, at hun har set den slags genbestillinger, som er fremlagt til sagen. Når Asylcenter X bestilte SOSU-opgaver, var det ikke altid SOSU-assistenten, der udførte opgaverne.

Hun kan bekræfte, at A blev lovet en tiltrædelsesbonus på 1.500 kr.

Som det fremgår af den anbefaling, som hun skrev til A den 21. juli 2020, var A ansat på fuld tid i plejeopgaver. A havde derudover en løbende pædagogisk opgave med en familie. De opgaver, som hun har beskrevet i anbefalingen, blev udført som en del af plejeopgaverne. Der er ingen tvivl om, at A, B og C alle primært udførte plejeopgaver for Virksomhed 1.

Da hun startede på asylcenteret, var der mest tale om pædagogiske opgaver, men efterhånden kom der flere og flere plejeopgaver, idet der kom flere beboere med plejebehov. De socialpædagogiske opgaver fik de fra socialkoordinatoren, mens plejeopgaverne kom fra Afsnit YY, hvor der var læger og sygeplejersker ansat. A, B og C udførte alene

plejeopgaver – dog havde A og B også en støtte-kontaktperson-opgave med en familie. Der kunne være en SOSU-assistent til stede i Afsnit XX, men det var der ikke altid. Der var tre SOSU-assistenter ansat i den periode, som denne sag omhandler. SOSU-assistenterne udførte plejeopgaver. Der var andre ansat til de socialpædagogiske opgaver.

Hun har arbejdet sammen med A, B og C i Afsnit XX. Der var en klar aftale om, hvilke opgaver, der skulle udføres, og hvem der skulle have hjælp.

F har forklaret bl.a., at hun har arbejdet som SOSU-assistent i Virksomhed 1. Hun startede hos Virksomhed 1 i januar 2020 og var ansat i ca. 4-5 måneder. Hun var som sundhedsfaglig med til at ansætte nye medarbejdere sammen med E. Hun deltog bl.a. i ansættelsessamtalen med A.

Den plejekrævende ældre kvinde havde boet i Asylcenter Y, og det fremgik af rapporten fra Asylcenter Y, at kvinden var tungt plejekrævende. Den opgave kunne Virksomhed 1 ikke umiddelbart løfte, og de søgte derfor efter sundhedsfagligt personale. Hun og L er begge SOSU-assistenter, og de kunne oplære nye medarbejdere i sundhedsfaglige opgaver.

Den plejekrævende ældre kvinde var en kompleks opgave. Kvinden kunne ingenting selv. Kvinden kom fra Libanon, hvilket gav anledning til nogle kulturproblemer. Kvinden havde konstant blærebetændelse bl.a. på grund af mangelfuld hygiejne og problemer med forstoppelse. Kvinden var tynd og inaktiv, og der skulle udføres forebyggende arbejde for at undgå liggesår. Kvinden var kørestolsbruger og sengeliggende det meste af døgnet. A, B og C stod for pleje og omsorg for kvinden, og de udførte præcis det samme arbejde og de samme plejeopgaver, som hun udførte som SOSU-assistent.

Både A og L blev lovet en bonus, men de fik den aldrig.

De ansatte hos Virksomhed 1 udførte administrativt arbejde i form af dokumentation. Normalt havde de adgang til journaler, lægekorrespondance mv., men på den plejekræ-

vende ældre kvinde var der ingenting. Dokumentation blev nedprioriteret. På et tidspunkt havde de et hjemmelavet IT-system, men ellers skrev de i hånden.

Afsnit XX ligger i bygninger, der tidligere tilhørte retspsykiatrisk afdeling. Der var nok ca. 15 værelser til beboere. Nogle af værelserne var køjeværelser. Der var værelser med fælles bad, men der var også stuer med eget toilet og bad. Den plejekrævende kvinde havde eget toilet og bad. De havde ikke noget at gøre med de beboere, som de ikke havde opgaver på, men de hilste på dem, når der skulle laves mad og den slags.

De skulle udarbejde resuméer vedrørende beboerne hver måned. Det var en form for statusrapporter, som Afsnit YY gerne ville have. D fik resuméerne tilsendt til gennemgang. Når resuméerne kom tilbage fra D, skete det, at der var ændret i dem.

Som uddannet sygeplejerske eller SOSU-assistent udfører man pædagogiske opgaver for at skabe tillid og tryghed, idet man ellers ikke kan udføre plejeopgaver. Meget plejearbejde handler om relationer, så relationsarbejdet kan ikke adskilles fra plejearbejdet.

I 2020 fik hun 25.000 kr. af Virksomhed 1, fordi hun ikke havde fået korrekt løn efter overenskomsten for pleje og omsorg. En kollega fik 45.000 kr. af Virksomhed 1 Beløbene blev udbetalt bl.a., fordi de ikke fik uniformer og selv skulle stå for tøjvask.

Den ældre kvinde var meget plejekrævende. Kvinden havde ofte afføring på hænderne, fordi hun havde hænderne nede i sin ble. Kvinden måtte i behandling med penicillin for blærebetændelse mange gange, hvilket må stå i papirerne. Kommune 2 var med til et møde med henblik på, at kvinden skulle have hjælpemidler.

Hun har arbejdet i hjemmeplejen og også på ældrecenter. Det er de samme opgaver, man udfører der som på Asylcenter X. Det er præcis det samme relationsarbejde, men man skal være mere kreativ, da der er en sprogbarriere. Nogle gange var der 20 minutter med en tolk om morgenen, hvor de så kunne forklare, hvad der skulle ske i løbet af dagen.

Hun ved ikke, om D har set genbestillingslister som dem, der er fremlagt i sagen.

Hun stoppede med at arbejde for Virksomhed 1, fordi Virksomhed 1 efter hendes opfattelse pyntede resuméerne om beboerne. Derudover fandt hun ud af, at hun ikke fik den løn, som hun skulle have. Hun var ellers glad for sit arbejde.

G har forklaret bl.a., at han tidligere har arbejdet hos Virksomhed 1. Han startede i 2019 som støtte-kontaktperson. Derefter blev han assisterende teamleder og senere driftsleder. Han var hos Virksomhed 1 i 6 år. Han var støtte-kontaktperson på det tidspunkt, hvor A, B og C var ansat.

Beboerne på asylcenteret var en helt anden sag, end hvad de var vant til at arbejde med hos Virksomhed 1. Der var mange ting, som beboerne ikke forstod. Beboerne skulle have hjælp med mange dagligdagsting. Der var mange socialpædagogiske og socialfaglige opgaver. Om der også var mange plejeopgaver vil nok afhænge af, hvordan man definerer pleje. Som han definerer det, var plejen til beboerne i Afsnit XX en del af støtte-kontaktperson-opgaverne.

Han havde mange vagter i Afsnit XX, og han havde med flere af beboerne at gøre. Han havde 24-timers vagter hos den plejekrævende ældre kvinde. Som ansat hos Virksomhed 1 skulle man ikke håndtere beboernes medicin. Det var asylcenterets Afsnit YY, der docerede medicinen. Medarbejderne hos Virksomhed 1 skulle alene aflevere medicinen til beboeren. I tilfælde, hvor beboeren ikke selv kunne administrere medicinen, skulle de også give medicinen. Derudover skulle de hjælpe beboerne med dagligdagsting. Beboerne skulle som udgangspunkt være selvhjulpne, men det var umuligt for flere af dem. Der skulle skiftes ble på den plejekrævende kvinde, hvis der var behov for det, men det er ikke en kompleks plejeopgave. Der var ingen komplekse plejeopgaver, og der var en SOSU-assistent i huset.

Plejeopgaverne ændrede sig meget, mens han var ansat. Opgavernes karakter afhang af beboerne. Den plejekrævende ældre kvinde flyttede på et tidspunkt fra asylcenteret til et almindeligt plejehjem. På et almindeligt plejehjem arbejder der også ufaglærte hjælpere.

Han fik opgaven som teamleder, da E stoppede i maj 2020. Han var derefter med til at udarbejde vagtplaner for beboerne i Afsnit XX, og det er ham, der har udarbejdet de fremlagte vagtplaner. Vagtplanerne var udarbejdet på den måde, at den enkelte medarbejder kun var på én beboer ad gangen. Samtidig skulle der altid være en SOSU-assistent til stede til at udføre komplekse plejeopgaver. Det forsøgte de altid, men han kan ikke sige, at det altid lykkedes. Han vil mene, at det var under 24 timer om ugen, at der ikke er en SOSU-assistent til stede. Vagterne for den plejekrævende ældre kvinde var nemme at dække, da mange af de ufaglærte medarbejdere havde meget erfaring i pleje. Han husker ikke, at A hjalp til med at udarbejde vagtplanerne.

På den fremlagte vagtplan for uge 23 i 2020 kan man se, at K, F og M, der alle er SOSU-assistent, var på vagt alle dage undtagen tirsdag og torsdag, hvor N og A var på vagt. N og A er ikke SOSU-assistent, men både tirsdag og torsdag kan man samtidig se, at L, der er SOSU-assistent, var på arbejde fra kl. 15.30 til kl. 21.

Overenskomstgrundlag mv.

Overenskomsten for pleje og omsorg

Det fremgår af overenskomst 2020-2023 om udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske kommuner og regioner mellem DI Overenskomst II (SBA og DSV) og FOA (overenskomsten for pleje og omsorg) bl.a.:

”§ 1. Område

Overenskomsten omfatter løn- og ansættelsesvilkår for de medarbejdergrupper, der er nævnt i § 5, stk. 1, og som er ansat i virksomheder under DI Overenskomst II (SBA og DSV) til udførelse af:

- Kommunalt og/regionalt visiterede driftsopgaver inden for praktisk bistand, rehabilitering, pleje og omsorg
- Pleje- og omsorgsopgaver ved alderdoms-, syge-, pleje-, og rekreative hjem, botilbud og bosteder samt døgn- og behandlingsinstitutioner, som drives for en kommune eller region efter udlicitering, som Offentlig Privat Partnerskab eller på anden måde efter aftale med kommunen/regionen herom

- Pleje- og omsorgsopgaver ved selvejende institutioner, med hvilke kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst
- Pleje- og omsorgsopgaver ved friplejehjem, private opholdssteder og botilbud, døgn- og behandlingsinstitutioner

Ledere er undtaget denne overenskomst.

...

§ 5. Grundløn

Stk. 1

For ansatte efter denne overenskomst er grundlønnen fastsat til:

Ikke-uddannede medarbejdere, husassistenter, servicemedarbejdere:

...

Hjemmehjælpere:

...

Social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og sundhedshjælpere:

...

Autoriserede social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og plejere:

...

§ 29. Opsigelse

Stk. 1

De i funktionærlovens § 2 anførte opsigelsesvarsler gælder.

...”

Af § 1 i den oprindelige Pleje og Omsorg Overenskomst 2014-2017 om udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske kommuner og regioner indgået mellem DI Overenskomst II (SBA og DSV) og FOA – Fag og Arbejde fremgår følgende:

”§ 1. Område

Overenskomsten omfatter løn- og ansættelsesvilkår for de medarbejdergrupper, der er nævnt i § 5a, som er ansat i virksomheder under DI Overenskomst II (SBA og DSV) til udførelse af kommunalt og/eller regionalt visiterede driftsopgaver inden for praktisk bistand, pleje og omsorg.

Overenskomsten omfatter endvidere løn- og ansættelsesvilkår for samme medarbejdere til udførelse af pleje- og omsorgsopgaver ved kommunale alderdoms-, syge-, pleje-, rekreationshjem, regionale institutioner samt selvejende institutioner, med hvilke kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst.

Ledere (jf. hovedaftalens § 5) er undtaget denne overenskomst.”

Serviceoven

Det fremgår af den nugældende lov om social service (serviceoven) bl.a.:

”Kapitel 1. Formål og område

§ 1

Formålet med denne lov er til personer, der er fyldt 18 år,

- 1) at tilbyde rådgivning og støtte for at forebygge sociale problemer,
- 2) at tilbyde en række almene serviceydelser, der også kan have et forebyggende sigte, og
- 3) at tilgodese behov, der følger af nedsat fysisk eller psykisk funktions-
evne eller særlige sociale problemer.

Stk. 2. Formålet med hjælpen efter denne lov er at fremme den enkeltes mulighed for at udvikle sig og for at klare sig selv eller at lette den daglige tilværelse og forbedre livskvaliteten.

Stk. 3. Hjælpen efter denne lov bygger på den enkeltes ansvar for sig selv og sin familie og på den enkeltes ansvar for at udvikle sig og udnytte egne potentialer, i det omfang det er muligt for den enkelte. Hjælpen tilrettelægges på baggrund af en konkret og individuel vurdering af den enkelte persons behov og forudsætninger og i samarbejde med den enkelte, jf. dog § 117 a. Afgørelse efter loven træffes på baggrund af faglige og økonomiske hensyn.

§ 2

Enhver, der er fyldt 18 år og opholder sig lovligt her i landet, har ret til hjælp efter denne lov.

Stk. 2. Social- og boligministeren fastsætter regler om, hvilke ydelser efter denne lov der kan medtages under midlertidige ophold i udlandet, og om betingelserne herfor.

Stk. 3. Der kan ved aftale med andre stater eller internationale organisationer gives kommunalbestyrelsen mulighed for at yde hjælp til behandling eller pleje m.v. af længere varighed her i landet til personer, som har særlig tilknytning til landet, men som på ansøgningstidspunktet ikke har ophold her i landet. Det samme gælder til herboende personers behandling eller pleje m.v., når de tager ophold i et andet land, hvortil de pågældende har særlig tilknytning.

Stk. 4. Loven finder uanset stk. 1 anvendelse for personer uden lovligt ophold i Danmark, hvis personen er frifundet for straf efter straffelovens § 16, stk. 1, 2. pkt., eller stk. 2, og retten har truffet afgørelse om anbringelse på en institution for personer med vidtgående psykiske handicap efter straffelovens § 68, eller hvis retten har truffet afgørelse om at anbringe personen på en institution for personer med vidtgående psykiske handicap efter straffelovens § 69, jf. § 68

...

Kapitel 16. Personlig hjælp, omsorg og pleje samt plejetestamenter

§ 83

Kommunalbestyrelsen skal tilbyde

- 1) personlig hjælp og pleje,
- 2) hjælp eller støtte til nødvendige praktiske opgaver i hjemmet og
- 3) madservice.

Stk. 2. Tilbuddene efter stk. 1 gives til personer, som på grund af midlertidigt eller varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke selv kan udføre disse opgaver.

Stk. 3. Forud for vurderingen af behovet for hjælp efter stk. 1 skal kommunalbestyrelsen vurdere, om et tilbud efter § 83 a vil kunne forbedre personens funktionsevne og dermed nedsætte behovet for hjælp efter stk. 1.

Stk. 4. Tilbud om hjælp efter stk. 1 skal bidrage dels til at vedligeholde fysiske eller psykiske færdigheder, dels til at afhjælpe væsentlige følger af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer.

Stk. 5. Kommunalbestyrelsen skal fastsætte individuelle mål for hjælp efter stk. 1 til den enkelte modtager af hjælpen. Hjælpen skal løbende tilpasses modtagerens behov.

Stk. 6. I forbindelse med afslutning af et rehabiliteringsforløb efter § 83 a skal kommunalbestyrelsen vurdere modtagerens behov for hjælp efter § 83.

Stk. 7. Tilbuddene efter stk. 1 kan ikke gives som generelle tilbud efter § 79.

Stk. 8. Kommunen skal ved tilrettelæggelsen af pleje og omsorg m.v. for en person med en demensdiagnose så vidt muligt respektere dennes vejledende tilkendegivelser for fremtiden med hensyn til bolig, pleje og omsorg (plejetestamenter).

§ 83 a

Kommunalbestyrelsen skal tilbyde et korterevarende og tidsafgrænset rehabiliteringsforløb til personer med nedsat funktionsevne, hvis rehabiliteringsforløbet vurderes at kunne forbedre personens funktionsevne og dermed nedsætte behovet for hjælp efter § 83, stk. 1. Vurderingen skal være individuel og konkret og tage udgangspunkt i modtagerens ressourcer og behov.

Stk. 2. Rehabiliteringsforløbet, jf. stk. 1, skal tilrettelægges og udføres helhedsorienteret og tværfagligt. Kommunalbestyrelsen skal fastsætte individuelle mål for rehabiliteringsforløbet i samarbejde med den enkelte modtager af forløbet.

Stk. 3. De fastsatte mål og tidsrammen for rehabiliteringsforløbet skal indgå i en samlet beskrivelse af forløbet. Er der under rehabiliteringsforløbet behov for at ændre i målene, skal dette ske i samarbejde med modtageren.

Stk. 4. Kommunalbestyrelsen skal tilbyde modtageren af et rehabiliteringsforløb den nødvendige hjælp og støtte under forløbet med henblik på at nå de fastsatte mål, jf. stk. 2. Hjælpen og støtten skal løbende tilpasses

udviklingen i modtagerens funktionsevne. Hvis modtageren ikke gennemfører et rehabiliteringsforløb, skal kommunalbestyrelsen vurdere modtagerens behov for hjælp efter § 83, jf. § 83, stk. 6.

...

§ 86

Kommunalbestyrelsen skal tilbyde genoptræning til afhjælpning af fysisk funktionsnedsættelse forårsaget af sygdom, der ikke behandles i tilknytning til en sygehusindlæggelse.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal tilbyde hjælp til at vedligeholde fysiske eller psykiske færdigheder til personer, som på grund af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer har behov herfor.

§ 87

Kommunalbestyrelsen skal sikre, at de opgaver, der er nævnt i §§ 83-85, i fornødent omfang kan varetages døgnet rundt.

Afgørelse m.v.

§ 88

Kommunalbestyrelsen skal træffe afgørelse om tildeling af personlig hjælp og pleje m.v. efter dette kapitel. Kommunalbestyrelsen skal behandle anmodninger om hjælp efter § 83 ved en konkret, individuel vurdering af behovet for hjælp til de opgaver, som modtageren ikke selv kan udføre. Ved vurderingen af behovet for hjælp skal kommunalbestyrelsen tage stilling til alle anmodninger om hjælp fra ansøgeren.

Stk. 2. Tilbud efter § 86 gives efter en konkret, individuel vurdering af træningsbehovet. Genoptræningstilbud efter § 86, stk. 1, gives med henblik på så vidt muligt at bringe personen op på det funktionsniveau, som den pågældende havde inden sygdommen. Tilbud efter § 86, stk. 2, gives til personer, som har brug for en individuel træningsindsats med henblik på at kunne vedligeholde fysiske eller psykiske færdigheder.

...

Tilrettelæggelse og levering af hjælpen

§ 91

Kommunalbestyrelsen skal skabe grundlag for, at modtagere af hjælp efter § 83 kan vælge mellem to eller flere leverandører af denne hjælp, hvoraf den ene leverandør kan være kommunal.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal for at opfylde forpligtelsen i medfør af stk. 1 som minimum

- 1) indgå kontrakt med to eller flere leverandører eller
- 2) tilbyde modtagerne et fritvalgsbevis, som giver borgere, der er visiteret til hjælp efter § 83, adgang til, at de pågældende borgere selv indgår aftale med en cvr-registreret virksomhed om hjælpens udførelse, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Kommunalbestyrelsen kan i særlige tilfælde træffe afgørelse om, at en borger ikke kan modtage hjælpen efter stk. 2, nr. 2.

...

Arbejdstidsloven

§ 4 og § 8, stk. 1, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (arbejdstidsloven) lyder således:

”§ 4

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde, jf. dog § 4 a. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.

...

§ 8

En lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til denne lov er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

...”

Parternes argumentation

FOA som mandatar for A, B og C har anført navnlig, at overenskomsten for pleje og omsorg i et vist omfang afspejler servicelovens anvendelsesområde, men at der ikke i overenskomstens ordlyd eller i praksis er støtte for, at dækningsområdet for overenskomsten er begrænset til servicelovens anvendelsesområde.

De opgaver, som Virksomhed 1 udførte på Asylcenter X, var bestilt af Kommune 1, og opgaverne blev udført efter en visitators vurdering af de enkeltes borgeres behov for praktisk bistand og pleje. Der var dermed tale om kommunalt visiterede driftsopgaver inden for praktisk hjælp, rehabilitering og pleje og omsorg, jf. § 1, stk. 1, 2. pkt.

Desuden var de opgaver, som A, B og C udførte for Virksomhed 1 på Asylcenter X, i det væsentlige plejeopgaver omfattet af overenskomsten.

A fik arbejde hos Virksomhed 1 på baggrund af et stillingsopslag, hvor virksomheden søgte social- og sundhedsassistenter med minimum et par års erfaring fra hjemmepleje, plejehjem eller handicaphjælper. Ifølge stillingsopslaget var Virksomhed 1 medlem af Dansk Industri og fulgte overenskomsten med FOA. Det arbejde, som A udførte, er omfattet af overenskomsten, og hun har efter overenskomsten krav på løn for de timer, som

hun skulle have haft den 25., 26. og 27. maj 2020, hvor hun blev sendt hjem, efter at en beboer havde forsøgt at begå selvmord. A har desuden i to referenceperioder på 4 måneder arbejdet mere end 48 timer om ugen, hvilket er i strid med arbejdstidslovens § 4. A har derfor ud over sit løntilgodehavende krav på en godtgørelse, der passende kan fastsættes til 50.000 kr., jf. herved UfR 2018.763H. Endvidere har A i henhold til sin ansættelseskontrakt krav på at få udbetalt en engangsbonus for hurtig tiltrædelse på 1.500 kr.

B og C har også udført plejearbejde omfattet af overenskomsten for pleje og omsorg. De var ifølge samarbejdsaftalerne tilknyttet Virksomhed 1 under sundhedslovens bestemmelser om tavshedspligt, og at de var forpligtede til at holde deres plejefaglige viden opdateret og søge sparring med kolleger i virksomheden. Virksomhed 1 har ikke givet B og C det opsigelsesvarsel, som de er berettigede til efter overenskomsten, og de har derfor begge et løntilgodehavende svarende til 3 måneders løn.

FOAs reviderede opgørelse kan lægges til grund ved opgørelsen af de tre medarbejderes krav på efterbetaling af manglende løn mv.

Dansk Erhverv som mandatar for Virksomhed 1 har anført navnlig, at de opgaver, som Virksomhed 1 udførte for Asylcenter X, ikke er omfattet af dækningsområdet for overenskomsten for pleje og omsorg, jf. overenskomstens § 1, stk. 1.

Overenskomsten dækker alene pleje- og omsorgsopgaver, der visiteres af kommuner og regioner til den enkelte borger i henhold til serviceloven. Det bestrides ikke, at Virksomhed 1 udførte pleje- og omsorgsopgaver ved Asylcenter X, men de opgaver, som Virksomhed 1 udførte for Asylcenter X, blev ikke udført med hjemmel i serviceloven, men derimod med hjemmel i udlændingeloven. Der er ikke tale om kommunalt eller regionalt ”visiterede driftsopgaver”. Der er alene tale om, at kommunen stillede forskellige fagligheder til rådighed, for at asylansøgerne bedst muligt kunne hjælpes på vej til enten at vende hjem igen eller at få ophold i Danmark. Der skete ikke nogen ”visitation” af konkrete ydelser til den enkelte asylansøger.

Hvis det var overenskomstparternes ønske, at overenskomsten skulle dække pleje- og omsorgsopgaver mere bredt, havde det været naturligt blot at skrive, at overenskomsten dækker de medarbejdergrupper, som er nævnt i overenskomstens § 5, stk. 1, og som er ansat til at udføre pleje- og omsorgsopgaver.

Det følger af fast arbejdsretlig praksis, at det i en situation som den foreliggende er FOA, der bærer bevisbyrden for, at de arbejdsopgaver, der blev udført af Virksomhed 1 for Asylcenter X, er omfattet af overenskomstens dækningsområde. Den bevisbyrde har FOA ikke løftet.

Hvis voldgiftsretten mener, at de opgaver, som Virksomhed 1 udførte for Asylcenter X, er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal der foretages en vurdering af, om A, B og C konkret udførte opgaver omfattet af overenskomsten. A, B og C udførte alle tre primært socialpædagogiske opgaver som støtte-kontaktperson, og sådanne opgaver er ikke omfattet af overenskomsten.

Hvis A, B og C har krav på løn mv. i henhold til overenskomsten for pleje og omsorg, kan deres krav opgøres med udgangspunkt i det antal arbejdstimer, som Virksomhed 1 har opgjort, og ud fra de satser, som FOA har anvendt i den reviderede kravsopgørelse.

Det er ikke dokumenteret, at Virksomhed 1 har brudt arbejdstidsloven for så vidt angår A. Det bestrides ikke, at A efter sin ansættelseskontrakt fra februar 2020 var berettiget til en engangsbonus på 1.500 kr. for hurtig tiltrædelse, men det gøres gældende, at hendes krav på en engangsbonus er bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

A, B og C var i 2020 ansat hos Virksomhed 1 hvor de udførte arbejdsopgaver på Asylcenter X.

Asylcenter X er et asylcenter, der drives af Kommune 1 i henhold til operatørkontrakt med Udlændingestyrelsen. I 2019 indgik Kommune 1 efter udbud en kontrakt med Virksomhed 1 om, at virksomheden i perioden 1. august 2019 til 31. december 2024 skulle udføre nogle af de opgaver, der udføres på Asylcenter X.

I den foreliggende sag er spørgsmålet i første række, om de opgaver, som Virksomhed 1 i henhold til kontrakten med Kommune 1 udførte hos Asylcenter X, er omfattet af dækningsområdet for overenskomsten for pleje og omsorg (overenskomst 2020-2023 for udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske kommuner og regioner mellem DI Overenskomst II (SBA og DSV) og FOA).

Hvis de opgaver, som Virksomhed 1 udførte hos Asylcenter X, er omfattet af overenskomstens dækningsområde, er spørgsmålet i anden række, om det arbejde, som A, B og C udførte under deres ansættelse hos Virksomhed 1, er omfattet af overenskomsten med den følge, at de har krav på at blive aflønnet i henhold til overenskomsten. I givet fald skal der tages stilling til de rejste krav om efterbetaling af manglende løn mv. Der er vedrørende A desuden spørgsmål om brud på arbejdstidslovens § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer og spørgsmål om betaling af en engangsbonus på 1.500 kr. for hurtig tiltrædelse.

Om dækningsområdet for overenskomsten for pleje og omsorg

Overenskomsten for pleje og omsorg (2020-2023) angår efter sin titel ”udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske kommuner og regioner”. Det fremgår af § 1, at overenskomsten omfatter løn- og ansættelsesvilkår for de medarbejdergrupper, der er nævnt i § 5, stk. 1, og som er ansat i virksomheder under DI Overenskomst II (SBA og DSV) til udførelse af ”Kommunal og/regionalt visiterede driftsopgaver inden for praktisk bistand, rehabilitering, pleje og omsorg” (1. bullet). Overenskomsten omfatter også pleje- og omsorgsopgaver ved alderdoms-, syge-, pleje- og rekreationshjem, botilbud og bosteder samt døgn- og behandlingsinstitutioner, som drives for en kommune eller region efter udlicitering, som Offentlig Privat Partnerskab eller på anden måde efter aftale med kommunen/regionen herom (2. bullet). Omfattet er desuden pleje- og omsorgsopgaver ved selvejende institutioner, med hvilke kommunen eller regionen har indgået

driftsoverenskomst (3. bullet), og pleje- og omsorgsopgaver ved friplejehjem, private opholdssteder og botilbud, døgn- og behandlingsinstitutioner (4. bullet).

Til støtte for, at de opgaver, som Virksomhed 1 udførte hos Asylcenter X, er omfattet af overenskomstens dækningsområde, har FOA anført navnlig, at opgaverne var bestilt af Kommune 1 efter en visitors vurdering af de enkelte borgeres behov for praktisk bistand og pleje, og at der således er tale om kommunalt visiterede driftsopgaver inden for praktisk hjælp, rehabilitering og pleje og omsorg, jf. § 1 (1. bullet). FOA har ikke bestridt, at overenskomsten i et vist omfang afspejler servicelovens område, men overenskomstens dækningsområde er efter FOAs opfattelse ikke begrænset til alene at omfatte pleje- og omsorgsopgaver, der udføres i henhold til serviceloven.

Dansk Erhverv har heroverfor anført navnlig, at overenskomstens dækningsområde er indskrænket til alene at omfatte pleje- og omsorgsopgaver, der udføres efter visitering af kommuner og regioner til den enkeltes borgers konkrete behov i henhold til serviceloven, og at de opgaver, som Virksomhed 1 udførte hos Asylcenter X, ikke blev udført med hjemmel i serviceloven, men derimod med hjemmel i udlændingeloven.

Det fremgår ikke af overenskomsten for pleje og omsorg, at den alene omfatter ”visiterede driftsopgaver” i henhold til serviceloven, og overenskomsten indeholder ikke nogen beskrivelse af, hvad der skal forstås ved ”visiterede driftsopgaver” i overenskomstens forstand.

Efter servicelovens § 1, stk. 3, skal hjælpen efter loven tilrettelægges på baggrund af en konkret og individuel vurdering af den enkelte persons behov og forudsætninger og i samarbejde med den enkelte. Afgørelse efter serviceloven træffes på baggrund af faglige og økonomiske hensyn, og man skal som udgangspunkt være fyldt 18 år og opholde sig lovligt i Danmark for at have ret til hjælp. Det fremgår af servicelovens § 83 bl.a., at kommunalbestyrelsen skal tilbyde personlig hjælp og pleje samt hjælp og støtte til nødvendige praktiske opgaver i hjemmet. Af servicelovens § 91 fremgår, at kommunalbestyrelsen skal skabe grundlag for, at modtagere af hjælp efter § 83 kan vælge mellem to eller flere leverandører af denne hjælp, hvoraf den ene leverandør kan være kommunal.

Som det fremgår, er der en nær sammenhæng mellem dækningsområdet for overenskomsten for pleje og omsorg som beskrevet i overenskomstens § 1 og servicelovens bestemmelser om de pleje- og omsorgsopgaver, som kommunalbestyrelsen efter loven skal tilbyde. Efter min opfattelse er det på den baggrund nærliggende at antage, at overenskomstparterne har haft servicelovens bestemmelser og område for øje ved indgåelse af overenskomsten. ”Kommunalt og regionalt visiterede driftsopgaver” må derfor som udgangspunkt forstås som kommunale og regionale driftsopgaver inden for servicelovens område, hvorefter hjælpen tilbydes og tilrettelægges på baggrund af visitation forstået som en konkret og individuel vurdering af den enkelte persons behov og forudsætninger og i samarbejde med den enkelte, jf. herved servicelovens § 1, stk. 3.

Det fremgår af Asylcenter Xs hjemmeside bl.a., at alle asylansøgere i Danmark er omfattet af Udlændingestyrelsens pligt til indkvartering og underhold frem til myndighedernes afgørelse på asylsagsbehandlingen om ophold eller afslag, og at driftsopgaven i Asylcenter X er udmøntet af Kommune 1s operatørkontrakt med Udlændingestyrelsen.

Virksomhed 1 indgik som nævnt efter udbud en kontrakt med Kommune 1 for perioden 1. august 2019 til 31. december 2024. Ifølge den tilbudsliste, der blev udarbejdet i forbindelse med udbuddet, vægtede de sundhedsfaglige opgaver 15 %, mens de socialpædagogiske opgaver som støtte-kontaktperson vægtede 85 %. Efter det oplyste skulle asylansøgerne på Asylcenter X som udgangspunkt kunne varetage egen pleje, men Asylcenter X havde dog en sundhedsklinik med sundhedsfagligt personale, der bistod asylansøgerne med mindre sundhedsfaglig hjælp.

Efter det anførte er det ikke godtgjort, at de opgaver, som Virksomhed 1 udførte hos Asylcenter X i henhold til kontrakten med Kommune 1, har karakter af kommunalt visiterede driftsopgaver i overenskomstens forstand, jf. § 1 (1. bullet).

Asylcentre er ikke nævnt i overenskomstens § 1, og opremsningen af hjem, bosteder, institutioner mv., som drives for en kommune, jf. § 1 (2. bullet), ses at have en nær sammenhæng med servicelovens § 91, hvorefter modtagere af hjælp efter § 83 skal

kunne vælge mellem to eller flere leverandører af denne hjælp. Efter de foreliggende oplysninger, herunder om overenskomsten og dens baggrund, er der ikke tilstrækkeligt grundlag for fuldt ud at sidestille opgaver, der udføres på asylcentre efter regler i udlændingelovgivningen, med pleje- og omsorgsopgaver ved hjem, bosteder, institutioner mv., som drives for en kommune, jf. § 1 (2. bullet), og Asylcenter X er ikke en institution eller et hjem, opholdssted mv. omfattet af § 1 (3.- 4. bullet).

På den baggrund er det min opfattelse, at de opgaver, som Virksomhed 1 i henhold til kontrakten med Kommune 1 udførte hos Asylcenter X, ikke er omfattet af dækningsområdet for overenskomsten for pleje og omsorg, og at det arbejde, som A, B og C udførte under deres ansættelse hos Virksomhed 1, allerede derfor ikke er omfattet af overenskomsten.

Om brud på arbejdstidslovens § 4 og betaling af en engangsbonus på 1.500 kr.

FOA har vedrørende A rejst krav om betaling af en godtgørelse for brud på arbejdstidslovens § 4 med henvisning til, at hun i to nærmere angivne referenceperioder på 4 måneder har arbejdet mere end 48 timer om ugen. FOA har desuden rejst krav om betaling af den engangsbonus på 1.500 kr. for hurtig tiltrædelse, som A efter sin ansættelseskontrakt fra februar 2020 har krav på.

Det rejste godtgørelseskrav for brud på arbejdstidslovens § 4 støttes navnlig på As egne opgørelser af sin arbejdstid. Opgørelserne er efter As forklaring udarbejdet ud fra en kombination af oplysningerne i hendes timesedler, hendes egen private kalender og det system hos Virksomhed 1, som timerne blev lagt ind i. Når As opgørelser sammenholdes med sagens øvrige oplysninger, herunder de fremlagte lønsedler og vagtplaner og de afgivne forklaringer herom, kan det imidlertid efter min opfattelse ikke med fornøden sikkerhed fastslås, at hendes gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder oversteg 48 timer. Det er derfor ikke godtgjort, at der er sket brud på arbejdstidslovens § 4.

Med hensyn til kravet om betaling af en engangsbonus fremgår det af As ansættelseskontrakt fra februar 2020, at hun var berettiget til en engangsbonus på 1.500 kr. for hur-

tig tiltrædelse, og at beløbet ville blive udbetalt sammen med lønnen for marts. Der foreligger ikke dokumentation for, at beløbet på 1.500 kr. er udbetalt til A, og der er efter de foreliggende oplysninger ikke grundlag for at fastslå, at Virksomhed 1 har haft en berettiget forventning om, at hun ikke ville gøre sit krav på en tiltrædelsesbonus gældende. Kravet kan herefter ikke anses for at være bortfaldet som følge af passivitet.

Efter det anførte skal Virksomhed 1 betale 1.500 kr. til A, dog således at der efter omstændighederne først kan kræves renter af beløbet fra den 16. september 2024, hvor klageskrift blev indgivet.

Sammenfatning og konklusion

Sammenfattende mener jeg, at det ikke er godtgjort, at de opgaver, som Virksomhed 1 i henhold til kontrakten med Kommune 1 udførte hos Asylcenter X, er omfattet af dækningsområdet for overenskomsten for pleje og omsorg.

A, B og C får derfor ikke medhold i deres påstande om, at Virksomhed 1 skal anerkende, at de har udført arbejde omfattet af overenskomsten for pleje og omsorg, ligesom de heller ikke får medhold i deres påstande om efterbetaling af manglende løn mv.

Virksomhed 1 frifindes herefter i det hele for de påstande, der er nedlagt af B og C.

Med hensyn til A frifindes Virksomhed 1 for påstand 1, mens påstand 2 tages delvist til følge, sådan at Virksomhed 1 skal betale 1.500 kr. til A med procesrente fra den 16. september 2024.

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

Virksomhed 1 skal inden 14 dage betale 1.500 kr. til A med procesrente fra den 16. september 2024.

I øvrigt frifindes Virksomhed 1.

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

København, den 18. juni 2025

Rikke Foersom