

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 9. december 2013

i

faglig voldgiftssag (FV2013-0104):

Dansk Sygeplejeråd

for A

(advokat Steen Hellmann)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

for

Region Midtjylland

(advokat Morten Ulrich)

Tvisten og dens behandling

Tvisten i sagen angår, om A efter sin ansættelse pr. 1. september 2011 i stillingen som oversygeplejerske ved Børneafdelingen, Hospitalsenheden Midt, under Region Midtjylland, har et retskrav på at bevare det kvalifikationslønstillæg på 11.400 kr. (01.01.2006-niveau), som hun tidligere oppebar i sin stilling som oversygeplejerske ved Gynækologisk-Obstetrisk Afdeling i Silkeborg.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af chefkonsulent Anne Hjortskov og juridisk chef Elise Hammer, begge udpeget af klager, chefrådgiver Jan Bülow og seniorkonsulent Anne Friis Jensen, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 9. december 2013, hvor Dansk Sygeplejeråd var repræsenteret ved advokat Steen Hellmann og Regionernes Lønnings- og Takstnævn ved advokat Morten Ulrich.

Dansk Sygeplejeråd for A nedlagde påstand om, at Region Midtjylland skal anerkende, at A ved overgangen til stillingen som oversygeplejerske ved Børneafdelingen, Hospitalsenheden Midt, Region Midtjylland, pr. 1. september 2011 havde ret til at bevare sit hidtidige kvalifikationslønstillæg på 11.400 (01.01.2006 niveau).

Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Midtjylland nedlagde påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod, at der ydes A kvalifikationslønstillæg på kr. 11.400 (01.01.2006 niveau) p.a. for tiden 1. september 2011 til 31. december 2011, og at tillægget herefter aftrappes med 1/3 af kr. 11.400 (01.01.2006 niveau) pr. den 1. januar 2012, med 1/3 af kr. 11.400 (01.01.2006 niveau) pr. den 1. juli 2012 og med 1/3 af kr. 11.400 (01.01.2006 niveau) pr. den 1. januar 2013, hvorefter det er bortfaldet.

Der blev afgivet forklaring af A og af løn- og forhandlingschef Inge Funch, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som på den baggrund, som der er redegjort for i det følgende, fremkom med den herefter anførte tilkendegivelse.

Overenskomstgrundlaget

Mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter blev i 1997 indgået aftale om ny løndannelse, som i sin oprindelse var et lønsystem, hvor man erstattede de tidligere centralt fastsatte skalatransforløb med kombinationen af grundløn (med angivelsen af et eller nogen få løntrin), funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. I aftalens § 5, stk. 3, litra d, var aftalt følgende:

”d. Decentrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkninger:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for (amt)kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.”

Der opstod efterfølgende tvist mellem overenskomstparterne om, hvornår en medarbejder, der er omfattet af aftalen om ny løndannelse, ved overgang fra en stilling til en anden bevarer sin hidtidige kvalifikationsløn. Tvisten blev i november 2001 behandlet ved en faglig voldgiftsret og blev i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse forligt således:

”Herefter forligtes sagen, således at de indklagede, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen i Danmark, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, anerkender, at ”Aftale om ny løndannelse” skal forstås således, at kvalifikationsløn efter § 5, stk. 2, er en varig del af lønnen, og at ansatte både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme (amts)kommune og i samme type stilling bevarer hidtidige kvalifikationsløn.”

Parterne er enige om, at § 5, stk. 2, som der henvises til i opmandstilkendegivelsen, svarer til den ovenfor citerede § 5, stk. 3, i 1997-aftalen, og at denne bestemmelse er videreført i de centrale aftaler om lokal løndannelse.

Fastsættelsen af grundløn for ledere har siden overenskomstfornyelsen i 2002 været overladt til de lokale parter, jf. overenskomstens § 3, stk. 1, som fra og med 2005 har været affattet således, jf. senest 2013-overenskomsten for ledere indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævns og Dansk Sygeplejeråd m.fl.:

”§ 3. Grundløn.

Stk. 1.

For ledere aftales grundlønnen lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre L16, jf. stk. 2. Den mindste grundlønsindplacering for de enkelte grupper fremgår af bilag 1.

Bemærkninger:

De hidtidige stillingsbetegnelser med grundlønninger over mindstelønnen for de enkelte grupper fremgår af bilag 2. I praksis kan der være andre stillingsbetegnelser, som er henført til overenskomsten, ligesom nye stillingsbetegnelser kan opstå og tidligere stillingsbetegnelser kan bortfalde. I bilag 3 findes en vejledning om indplacering på grundløn.

...”

Af bilag 1 til overenskomsten fremgår, at mindstelønsindplaceringen for så vidt angår Dansk Sygeplejeråds forhandlingsområde er på L7.

Bilag 2 har overskriften ”Stillingsbetegnelser i 1999-overenskomsten med grundlønninger, der overstiger mindstegrundlønnen i bilag 1 samt definitioner af visse stillingskategorier”, og angiver bl.a. en mindstegrundløn på L9 og L13 for henholdsvis oversygeplejerske og chefsygeplejerske.

I bilag 3, som har overskriften ”Vejledning om indplacering på grundløn”, hedder det:

”Grundlønnen skal ses i sammenhæng med muligheden for lokal løndannelse, jf. bilag 4.

Stillingens organisatoriske placering vil ofte kunne tillægges betydning, når der skal tages stilling til grundlønsindplaceringen. Hertil kommer f.eks. kompleksiteten af de opgaver, der er knyttet til stillingen, men de lokale pater kan også lægge vægt på andre kriterier ved fastsættelsen af grundlønnen.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det øvre grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- ansvar for formulering af strategier og politikker,
- overordnet økonomisk ansvar, herunder udmelding af økonomiske rammer,
- overordnet ansvar for organisationsstruktur, patient-/brugerforløb og kvalitet.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det mellemste grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- stillinger med ansvar for at omsætte strategier og politikker i handlingsanvisninger,
- ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske rammer,
- ansvar for mindre strukturtilpasninger i forhold til f.eks. patient-/brugerforløb og kvalitet.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det nedre grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- ansvar for den daglige ledelse af en enhed, herunder implementering af handlingsanvisningerne,
- ansvar for den kliniske uddannelse i enheden,
- ansvar for at tilrettelægge arbejdet og sikre et godt arbejdsmiljø,
- ansvar for kompetenceudvikling af underordnet personale.”

I bilag 4, som har overskriften ”Vejledende kriterier for lokal løndannelse”, hedder det bl.a.:

”A. Opgaver knyttede til de enkelte stillinger

Der kan være tale om opgaver eller arbejdsindhold, som ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for grundlønnen. Nedenfor gives en række vejledende eksempler på, hvad der lokalt kan aftales tillæg for i form af trin eller kronebeløb.

...

B. Kompetencer

Der kan være tale om særlige kompetencer, som ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for grundlønnen. Nedenfor gives en række vejledende eksempler på, hvad der lokalt kan aftales tillæg for i form af trin eller kronebeløb.

...”

I overenskomstens § 3, stk. 6, vedrørende nyoprettelse af stillinger er bestemt, at der lokalt skal aftales en grundløn efter retningslinjerne i stk. 1. Det fremgår af bemærkningerne til § 3, stk. 6, at når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende tillæg/trin ud over grundlønnen ud fra stillingsindehaverens forudsætninger.

Den 8. april 2010 blev der mellem Region Midtjylland og Dansk Sygeplejeråd indgået en ”Regionsforhåndsaf tale” vedrørende ”Indplaceringsmodel for oversygeplejersker og overradiografer”, der har til formål at danne grundlag for en ensartet og gennemskuelig lønopbygning for gruppen af oversygeplejersker på tværs af enhederne i Region Midtjylland. Det hedder i denne aftale bl.a.:

”Beskrivelse af betingelser for aftalen:

...

4. Der kan modregnes i allerede givne funktions- eller kvalifikationslønstillæg. Det aftales konkret mellem de lokale parter.

...

Beskrivelse af kriterier for aftalen:

6. Grundlønsindplacering og tillæg for ledelsesansvar er afhængigt af antal medarbejdere indenfor ledelsesområdet:

Antal stillinger interval	Grundlønstrin	funktionsløn
indtil 100	L12	15.000
101-175	L13	25.000
176-250	L14	35.000
251-325	L14	50.000
over 325	L14	65.000

Hertil kommer ledelsestillæg ifølge overenskomst (pt. årligt grundbeløb på 29.200 kr. (01.01.06-niv.)

7. Komplexitetstillæg

Bedømmelsen af de enkelte afdelingers kompleksitet er foretaget ud fra en samlet vurdering, hvor følgende kriterier indgår: flere matrikler, udefunktion, samarbejde med mange eksterne parter, subspecialisering, grenspecialisering og forskning.

Kompleksitetsvurderinger af de enkelte afdelinger er godkendt af direktionen.

Tillægget gives efter følgende skala:

K1	0 kr.
K2	20.000 kr.
K3	40.000 kr.

K4 60.000 kr.

Alle beløb er angivet i årligt grundbeløb i 01.01.2006-niveau.

...

Ikrafttrædelse:

9. Aftalen træder i kraft fra den 1. april 2010 og gælder for både nuværende ansatte og nyan-
satte.

...

Opsigelsesbestemmelser:

11. Forhåndsftalen løber indtil den erstattes af en ny aftale eller opsiges af en af parterne.

...”

As ansættelsesforhold

A blev færdiguddannet som sygeplejerske i 1983 og har i dag 14 års ledererfaring. Hun blev pr. 1. december 2008 ansat i en stilling som oversygeplejerske ved Region Midtjylland med tjeneste indtil videre ved Regionshospitalet Silkeborg, Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling. Det fremgår af ansættelsesbrevet, at der bl.a. var aftalt følgende vilkår for ansættelsen:

”Overenskomst

Ansættelsen sker på de vilkår, der er indeholdt i overenskomsten mellem Amtsrådsforeningen og Sundhedskartellet vedr. ledere.

Løn

Stillingen aflønnes med L11.

Der ydes endvidere et centralt aftalt tillæg på 29.200 kr. for at indgå i afdelingsledelse og lokalt aftalt et tillæg som forhåndsftale på kr. 4.100 kr. for funktionen med ledelse/budgetansvar.

Derudover er der fremsendt forslag til din organisation om ydelse af tillæg på kr. 11.400 for ledelseskompetencer. Når forhandlingen er afsluttet vil du modtage kopi af forhandlingsresultatet.

Alle tillæg er årlige beløb i 01.01.2006 niveau.”

Som følge af den ovenfor omtalte Regionsforhåndsftale af 8. april 2010 blev hun med virkning fra 1. april 2010 indplaceret på grundlønstrin 12. Hun fortsatte dog med at oppebære tillægget på 11.400 kr. for ledelseskompetencer. Løn- og forhandlingschef Inge Funch har forklaret, at dette skyldtes, at hospitalsledelsen havde bedt HR-afdelingen om at forhandle en bevarelse af tillægget for at undgå, at der blev for stor lønmæssig forskel mellem oversygeplejersken og chefjordemoderen, som sammen med den ledende overlæge udgjorde afdelingens ledelse. As årsløn udgjorde her-

efter pr. 1. april 2010 490.636 kr. bestående af grundløn (413.304 kr.), tillæg for afdelingsledelse (31.984 kr.), tillæg for ledelsesansvar (16.430 kr.), tillæg for ledelsesmæssige kompetencer (12.487 kr.) og tillæg for udviklingsfunktion (kr. 16.430 kr.). Det samlede antal årsværk på afdelingen udgjorde 98,94, hvoraf 25,76 var under oversygeplejerskens ledelsesområde, 16 var under ledende overlæges ledelsesområde og 57,18 var under cheffjordemoderens ledelsesområde.

I februar 2011 vedtog Region Midtjylland forskellige strukturændringer, som bl.a. indebar, at Hospitalsheden Silkeborgs opgaver blev fordelt mellem Horsens og Viborg. I den forbindelse blev Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling i Silkeborg fusioneret med Kvindeafdelingen i Viborg, hvilket betød, at As stilling blev nedlagt. Da der ikke var andre ledige oversygeplejerskestillinger, accepterede hun et tilbud om at blive overført til en stilling som afdelingssygeplejerske med tjeneste indtil videre på Kvindeafdelingen i Viborg. Fusionen skete med virkning fra den 1. april 2011, men da flytningen til Viborg først påregnedes at ske medio august, aftaltes det, at hun indtil flytningen skulle varetage den daglige ledelse af afdelingen i Silkeborg. Forhandlingerne mellem regionen og Dansk Sygeplejeråd om lønvilkårene for hendes fremtidige stilling resulterede i, at hun bevarede sin løn som oversygeplejerske i en periode svarende til hendes opsigelsesvarsel, og at hendes løn herefter gradvist over 1 ½ år ville blive nedtrappet til en indplacering på løntrin 7 med diverse tillæg, men uden det tidligere kvalifikationstillæg for ledelseskompetencer på 11.400 kr. (01.01.2006 niveau).

Der blev imidlertid i sommeren 2011 opslået en stilling som oversygeplejerske ved Børneafdelingen i Viborg til besættelse pr. 1. september 2011, som A søgte og fik. Hun tiltrådte stillingen med en uges forsinkelse, da hun først blev frigjort fra sine opgaver i Silkeborg lidt inde i september 2011. Hendes årsløn i den nye stilling er (i 01.04.2010 niveau) 522.314 kr., fordelt med grundløn L13 (441.038 kr.), tillæg for afdelingsledelse (31.984 kr.), tillæg for ledelsesansvar (27.384 kr.) og kompleksitetstillæg (21.907 kr.). Det samlede antal årsværk på afdelingen udgjorde i 2010 117,85, hvoraf 77,59 var under oversygeplejerskens ledelsesområde, 23 var under ledende overlæges ledelsesområde og 17,26 var under fælles afdelingsledelsesområde.

Parternes argumentation

Parternes uenighed angår dels, om A overgik direkte fra stillingen som oversygeplejerske ved Regionshospitalet i Silkeborg til stillingen som oversygeplejerske ved Børneafdelingen i Viborg (hvis dette ikke antages, idet det i stedet lægges til grund, at hun overgik til stillingen fra en stilling som afdelingssygeplejerske, har Dansk Sygeplejeråd taget bekræftende til genmæle over for Region Midtjyllands subsidiære påstand), dels om stillingen som oversygeplejerske ved Børneafdelingen i Viborg er en stilling af samme type som stillingen som oversygeplejerske på Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling ved Regionshospitalet i Silkeborg.

Dansk Sygeplejeråd har især anført, at ændringerne i As ansættelsesvilkår først var varslet med virkning fra den 1. januar 2012, og at hun reelt bevarede såvel sine ansættelsesvilkår som sine hidtidige arbejdsopgaver indtil september 2011, hvor hun tiltrådte stillingen som oversygeplejerske på Børneafdelingen i Viborg. Der var dermed tale om en direkte overgang fra stillingen som oversygeplejerske ved Regionshospitalet i Silkeborg til stillingen som oversygeplejerske på Børneafdelingen i Viborg.

Begge stillinger er oversygeplejerskestillinger på samme ledelsesniveau, med tilsvarende økonomisk ansvar og personaleansvar samt med sammenlignelige ansvar for såvel specialer som ambulatorievirksomhed. Begge stillinger er omfattet af samme overenskomst og af samme forhåndsftale om lønindplaceringsmodel. Det fremgår endvidere af overenskomstens bilag 3, at der ved lønindplaceringen opereres med 3 niveauer, ”chefsygeplejerske” for det øvre grundlønsniveau, ”oversygeplejerske” for mellemste niveau og ”afdelingssygeplejerske” for det nedre niveau. A er derfor overgået til en anden stilling, som er af samme type som den, som hun hidtil har varetaget, og hun har dermed i overensstemmelse med opmandstilkendegivelsen fra 2001 bevaret sin hidtidige kvalifikationsløn. Det forhold, at stillingen i Viborg er indplaceret på et højere løntrin, skyldes alene, at afdelingen har et højere antal medarbejdere, men det kan ikke føre til, at der ikke er tale om ”samme type” stilling i forhold til bevarelsen af kvalifikationstillægget. Det bestrides ikke, at det efter 2002 ikke på forhånd er givet, hvilket bestemt løntrin en stilling skal indplaceres på. Der er imidlertid ikke siden indførelsen i 1997 af ny løndannelse ændret ved, at fastsættelsen af grundløn og funktionsløn knytter sig til den stilling, som skal besættes, mens kvalifikationstillægget udtrykker aflønning af de særlige kvalifikationer, som besiddes af den person, som skal varetage stillingen. Den højere lønindplacering eller det højere kompleksitetstillæg, som følger af forhåndsftalen, udløses af forskellige forhold tilknyttet stillingen og kan ikke betragtes som tillæg for kvalifikationer/kompetencer. Forhåndsftalen kan således ikke begrunde, at As personlige kvalifikationstillæg skal bortfalde, endsige at to oversygeplejerskestillinger ikke kan betragtes som værende af ”samme type”. Forhåndsftalen kan samtidig hverken normere eller støtte, at de til stillingerne ”forudsatte kvalifikationer” er forskellige på en sådan måde, at stillingerne ikke er af ”samme type”.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn har navnlig anført, A overgik til stillingen som oversygeplejerske ved Børneafdelingen i Viborg fra en stilling som afdelingssygeplejerske ved Kvindeafdelingen samme sted, der var etableret ved den gennemførte fusion, og at der allerede af denne grund ikke har været tale om overgang fra en stilling til en anden stilling af samme type.

Hvis der ikke kan gives medhold heri, gøres det gældende, at As nuværende stilling som oversygeplejerske ved Børneafdelingen i Viborg ikke kan anses for en stilling af ”samme type” som hendes tidligere stilling som oversygeplejerske ved Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling i Silkeborg. Da aftalen om ny løndannelse blev indgået, var der kun ét grundlønsstrin for hhv. afdelingssygeplejersker, oversygeplejersker og chefsygeplejersker. Dette har imidlertid ændret sig radikalt siden 2002, hvor det blev overladt til de lokale parter selv at fastsætte grundlønnen. Det fremgår af den vejledning

om indplacering på grundløn, som er medtaget som bilag 3 til overenskomsten, at der ved grundløn-sindplaceringen kan tages hensyn til en række forskellige kriterier. Der kan f.eks. lægges vægt på stillingens organisatoriske placering eller på kompleksiteten af de opgaver, der er knyttet til stillingen, men de lokale parter kan også lægge vægt på andre kriterier ved fastsættelsen af grundlønnen. Da lønindplaceringen således i dag ikke er bestemt efter stillingsbetegnelser, men efter en lang række andre forhold, må det også være disse forhold og ikke stillingsbetegnelsen, som er afgørende for, om to stillinger kan anses for at være af samme type. En stilling, som lønmæssigt er indplaceret på løntrin 11, er ikke en stilling af samme type som en stilling, der er indplaceret på løntrin 12, hvilket også ses af, at det betragtes som en væsentlig vilkårsændring at gå ned i løntrin. At der ved skift til et højere løntrin ikke automatisk er krav på at bevare hidtidige kvalifikationslønstillæg, fremgår også forudsætningsvis af den indgåede regionsforhåndsaf tale af 8. april 2010, som indebar et løft af grundlønstrin for en række stillinger, men som samtidig var baseret på en forudsætning om, at der kunne ske modregning i allerede givne funktions- og kvalifikationstillæg. A indgik i Silkeborg som en ud af tre i afdelingsledelsen. På Børneafdelingen i Viborg udgør hun sammen med den ledende overlæge afdelingsledelsen, og hun har langt flere ansatte under sig, end hun havde i Silkeborg. Afdelingen dækker endvidere over flere afsnit og specialer end hendes afdeling i Silkeborg. De nævnte forskelle indebærer, at stillingen i Viborg honoreres på et noget højere niveau, end det var tilfældet for stillingen i Viborg, og betyder, at stillingerne ikke kan anses for at være af samme type. Det følger heraf, at A ikke kan kræve sit tidligere kvalifikationslønstillæg opretholdt.

Opmandens begrundelse og resultat

Der er mellem parterne enighed om, at det ved overgang til en anden stilling er en betingelse for at bevare hidtil oppebårne kvalifikationslønstillæg, at den nye stilling er af ”samme type” som den hidtidige, jf. opmandstilkendegivelsen af 8. november 2001.

Om to stillinger er af ”samme type” set i relation til, om kvalifikationslønstillæg kan bevares, må – i mangel af holdepunkter for andet – efter min opfattelse afgøres ud fra en konkret vurdering af, om opgaver og arbejdsindhold i de to stillinger i al væsentligt er sammenfaldende. Det vil være tilfældet, hvis det er nogenlunde de samme kompetencer, som forudsættes varetaget for grundlønnen, og hvis de særlige kompetencer, som kvalifikationslønstillægget er tildelt for, er relevante for begge stillinger.

Det er i bemærkningerne til parternes aftale om ny løndannelse nævnt, at kvalifikationsbestemte lønforbedringer f.eks. ikke bevares ved skift til en stilling, hvor den pågældende kvalifikation ikke er relevant. Det samme må imidlertid antages at gælde ved skift til en stilling, hvor den pågældende kvalifikation er så relevant, at den forudsættes varetaget for grundlønnen, som i konsekvens heraf er indplaceret på et højere løntrin. Såfremt den ansatte i denne situation skulle kunne kræve at bevare sit hidtidige kvalifikationslønstillæg, ville det i realiteten betyde, at den ansatte fik dobbelthonoring for at have de pågældende kvalifikationer, hvilket ikke kan antages at være i overensstemmelse med overenskomstparternes intentioner.

Hvad angår den konkrete sag, må det efter bevisførelsen lægges til grund, at stillingen som oversygeplejerske ved Børneafdelingen i Viborg er forbundet med et større ledelsesansvar og er af en større kompleksitet end den stilling, som A varetog som oversygeplejerske ved Regionshospitalet Silkeborg, Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling. Det må endvidere lægges til grund, at dette er baggrunden for, at stillingen er indplaceret på et højere løntrin og med et større tillæg for ledelsesansvar end stillingen i Silkeborg, ligesom der til stillingen er knyttet et kompleksitetstillæg, hvilket ikke var tilfældet for stillingen i Silkeborg.

Jeg lægger på denne baggrund til grund, at stillingen som oversygeplejerske for Børneafdelingen i Viborg forudsætter større kompetencer – herunder større ledelseskompetencer – end stillingen som oversygeplejerske på Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling i Silkeborg gjorde, ligesom stillingens højere lønmæssige indplacering må antages at forudsætte, at de ledelsesmæssige kompetencer, som stillingen kræver, varetages for grundlønnen. A kan derfor ikke i den nye stilling bevare et kvalifikationstillæg for ledelseskompetencer, som er blevet tildelt hende i en stilling, hvor kravene til og honoreringen for de ledelsesmæssige kompetencer ikke var på et tilsvarende niveau.

Der kan herefter ikke gives klager medhold i den nedlagte påstand, heller ikke selv om A måtte anses for at være overgået direkte fra stillingen som oversygeplejerske i Silkeborg til stillingen som oversygeplejerske ved Børneafdelingen i Viborg. Jeg finder på denne baggrund ikke anledning til at forholde mig til, om A overgik til sin nye stilling direkte fra sin hidtidige stilling som oversygeplejerske i Silkeborg eller fra en stilling som afdelingssygeplejerske.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 29. december 2013.

Lene Pagter Kristensen