

Opmandskendelse i faglig voldgift

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Offentlig gruppe

(Advokat Peter Nisbeth)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)

for

Region Hovedstaden

for

Region Hovedstadens Apotek

(advokat Morten Ulrich)

(om manglende ret til betalt frokostpause er i strid med ligelønsreglerne)

Der er opstået uoverensstemmelse mellem klagerne 3F Offentlig gruppe og indklagede RLTN for Region Hovedstaden for Region Hovedstadens Apotek om, hvorvidt det strider mod principperne om ligebehandling og ligeløn i bl. a. ligelønsloven og tidligere indgåede forlig mellem parterne, at de (fortrinsvis kvindelige) hospitalsmedhjælpere ansat ved Region Hovedstadens Apotek Rigshospitalet ikke har samme ret til arbejdsgiverbetalt frokostpause som de (fortrinsvis mandlige) portører ansat samme sted.

Uoverensstemmelsen er indbragt for Arbejdsretten ved klageskrift af 24. januar 2012. Ved retsformandsafgørelse af 13. juli 2012 blev sagen henvist til behandling ved faglig voldgift.

Der blev den 31. oktober 2013 afholdt mundtlig forhandling i den faglige voldgiftsret med Ellen K. Lykkegaard, 3F, Lone Hoffmann 3F, Jan Bülow, Danske Regioner og Arne Friis Jensen, Danske Regioner som partsudpegede medlemmer og undertegnede næstformand i Arbejdsretten Niels Waage som formand og opmand.

Påstande:

Klager har for den faglige voldgiftsret nedlagt sålydende påstand:

Indklagede skal anerkende, at de (fortrinsvis kvindelige) hospitalsmedhjælpere ansat ved Region Hovedstadens Apotek Rigshospitalet siden 1. april 2008 har haft samme ret til betalt frokostpause som de (fortrinsvis mandlige) portører.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse, for så vidt angår tiden forud for den 4. maj 2009.

Sagsfremstilling

Region Hovedstadens Apotek, Rigshospitalet

Før dannelsen af Hovedstadens Sygehusfællesskab (forkortet H:S) 1. januar 1995 henhørte Rigshospitalet under staten. Under Rigshospitalet hørte et apotek. Rigshospitalet og dermed apoteket blev 1. januar 1995 henført under H:S sammen med de andre sygehuse i Københavns og Frederiksberg kommuner. Apoteket på Rigshospitalet blev herefter sammenlagt med andre lignende apoteker med tilknytning til de øvrige sygehuse i de to hovedstadskommuner til en selvstændig enhed med eget budget under H:S. Ved strukturreformen, der trådte i kraft i 2007, blev H:S nedlagt og H:S' opgaver henlagt til den nyoprettede Region Hovedstaden. I forbindelse hermed blev apoteks-enheden lagt sammen med andre tilsvarende hospitalsapoteker i regionen under betegnelsen

Region Hovedstadens Apotek, som er en selvstændig virksomhed under Region Hovedstaden. Region Hovedstadens Apotek har i alt ca. 500 ansatte og leverer lægemidler til samtlige hospitaler i regionen. Nærværende sag drejer sig alene om den del af Region Hovedstadens Apotek, der er fysisk beliggende på Rigshospitalets område, og som består af 2 produktionsafdelinger.

De ansatte på Region Hovedstadens Apotek, Rigshospitalet

Der var pr. 1. april 2012 ansat 47 hospitalshjælpere i Region Hovedstadens Apotek, heraf 43 kvinder og 4 mænd. Af disse er 39 ansat i produktionsafdelinger, heraf 12 (alle kvinder) i de to produktionsafdelinger på Apotekets afdeling på Rigshospitalet. Der var ansat 56 portører, heraf 49 mænd og 7 kvinder. Af disse er 16 ansat på apotekets produktionsafdelinger, heraf 3 (alle mænd) på Apotekets afdeling på Rigshospitalet. Disse 3 arbejder med lager- og logistik opgaver. Der er endvidere 2 tjenestemandsansatte portører på apotekets afdeling på Rigshospitalet. Disse arbejder med produktionsopgaver.

Overenskomsterne og bestemmelserne om frokostpause

Sagen vedrører som nævnt hospitalsmedhjælpere ansat ved Region Hovedstadens Apotek Rigshospitalet og portører ansat samme sted. Hospitalsmedhjælperne er omfattet af Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter m. fl. mellem RLTN og 3F. Frokostpausen i henhold til denne overenskomst er ikke arbejdsgiverbetalt, idet overenskomstens § 12, stk. 3, er sålydende:

”Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag...

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end ½ time den enkelte dag, ydes den ansatte et ikke-pensionsgivende kompensationsbeløb på 20,22 kr. (31-03-2000 niveau) pr. gang.”

De ikke-tjenestemandsansatte portører er omfattet af overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører mellem RLTN og FOA. Frokostpausebestemmelserne vedr. portørerne følger af overenskomstens § 21, som henviser til de generelle arbejdstidsregler aftalt mellem RLTN og bl. a. FOA. § 8 i disse regler er sålydende:

”Pauser af mindre end ½ times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.”

Portørerne har således arbejdsgiverbetalt frokostpause, men står efter overenskomstgrundlaget – i modsætning til hospitalsmedhjælperne - til rådighed for arbejdsgiveren i frokostpausen. Også de 2 tjenestemandsansatte portører på Apotekets afdeling på Rigshospitalet har arbejdsgiverbetalt frokostpause.

Det er oplyst, at der verserer en sag ved Arbejdsretten omkring det forhold, at portørerne på Rigshospitalet – herunder Apoteket – i en årrække indtil 4. maj 2009 afholdt frokost, der ikke var arbejdsgiverbetalt, på trods af, at de også havde ret til arbejdsgiverbetalt frokostpause efter en bestemmelse i den dagældende overenskomst, der var identisk med ovennævnte § 21 i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører mellem RLTN og FOA. RLTN er af den opfattelse, at portørernes afholdelse af den ikke arbejdsgiverbetalte frokostpause var begrundet i deres eget ønske om at kunne forlade arbejdspladsen i frokostpausen, og at der var opstået en kutyme om portørernes ret hertil, der blev opsagt til ophør 1. april 2009, hvorefter

portørernes frokostpause blev betalt i henhold til overenskomstens bestemmelse. Det fremgår af et referat af et mæglingsmøde den 28. juni 2010, at ”Kutymen om ikke-betalt frokostpause for portører ved Apoteket ophørte først den 04-05-2009”. FOA bestrider, at der var opstået en kutyme, og at det derfor var overenskomststridigt, at portørernes frokostpause ikke blev arbejdsgiverbetalt.

Forliget i 1993

I 1993, da apoteket på Rigshospitalet som anført ovenfor var en del af Rigshospitalet, var de senere hospitalsmedhjælpere omfattet af en overenskomst mellem KAD og Finansministeriet, mens portørerne var omfattet af en overenskomst for lager- og handelsarbejdere. En ligelønssag blev afsluttet med et forlig af 19. marts 1993 mellem KAD og Finansministeriet. Sagen angik forskellig løn mellem kvindelige rengøringsassistenter på Rigshospitalet og de typisk mandlige medarbejdere på overenskomsten for lager- og handelsarbejdere. Sagen var rejst for personale i Rigshospitalets centralkøkken, apotek og sengeredning. Med forliget anerkendte Rigshospitalet at skulle betale Kvindeligt Arbejderforbunds medlemmer et beløb, der svarede til forskellen mellem løn og arbejdstidsbestemte tillæg og pensionsbidrag, i henhold til henholdsvis KAD overenskomsten og overenskomsten for lager- og handelsarbejdere.

Anmodningen fra hospitalsmedhjælperne på H:S Apotekets Sygehusapoteker om arbejdsgivebetalt frokostpause af 6. november 2003 til H:S Apotekets Sygehusapoteker

Der er fremlagt et brev af 6. november 2003 fra et antal hospitalsmedhjælpere organiseret i det tidligere KAD (nu 3F, bl. a. nedennævnte Winnie Kikkenborg), hvori de pågældende ansøger om, at deres frokostpause fremover indgår som en del af deres samlede arbejdstid under henvisning til, at langt den største del af H:S apotekets medarbejdere har frokostpausen som en del af deres arbejdstid. Der er endvidere fremlagt et brev af 23. marts 2004 fra næstformanden i de pågældendes KAD afdeling, Bente Leck Andersen, hvori hun under henvisning til medarbejdernes brev af 6. november 2003 anmoder Rigshospitalets Apotek om afholdelse af et snarligt møde med henblik på forhandling af en lokalaftale.

Forliget i 2006

I årene efter 1993 anerkendte Rigshospitalet efter det oplyste forligets princip om aflønning efter samme takst og principper, og de (typisk kvindelige) hospitalsmedhjælpere fik udbetalt et udligningstillæg således, at hospitalsmedhjælpere på Kvindeligt Arbejderforbunds organisationsaftale fik samme aflønning som de såkaldte blå portører på Lager- og Handelsarbejdernes Forbunds organisationsaftale. Pr. 1. april 2000 indebar hospitalsmedhjælpernes organisationsaftale, at de overgik til Ny Løn. De blå portører fortsatte på uændrede aflønningsvilkår og overgik først til Ny Løn pr. 1. april 2006. Fra 1. april 2000 ophørte H:S med at betale udligningstillæg til hospitalsmedhjælpere i centralkøkkenet, linneddepotet, sterilcentralen og personalekantinen, hvilket medførte, at der igen opstod sag om en ulige løn mellem de kvindelige hospitalsmedhjælpere og de blå portører. Derfor rejste 3F og forbundets afdeling Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund (tidligere Lager- og Handelsarbejdernes Forbund) i 2005 krav om ligeløn. Den 24. marts 2006 indgik parterne forlig om det rejste ligelønsskrav. Det fremgår bl. a. af forliget, at hospitalsmedhjælpere i centralkøkkenet, linneddepotet, sterilcentralen og personalekantinen ville få udbetalt en udligningsgodtgørelse svarende til det tillæg og efter samme princip og opgørelsesmetode, som blev ydet til hospitalsmedhjælpere efter det indgåede forlig af 19. marts 1993. I forligsteksten hedder det bl. a.:

”Parterne har for tiden ikke kendskab til andre lignende ligelønssituationer i H:S...”

Forklaringer:

Tina Kikkenborg har forklaret bl. a., at hun siden 1. december 2001 har været ansat som hospitalsmedhjælper på apoteket på Rigshospitalet. Hun har ikke betalt frokostpause. Hun er ufaglært, men har gennemført mange kurser. Hun arbejder i sterilafdelingen (SSP) med produktion af medicin. På grund af kravene om sterilt miljø, tager det hende 10 minutter at forlade produktionslokalet for at komme til frokost. Derfor går hun først til frokost, når det passer ind i produktionsforløbet, også selv om det indebærer, at hendes frokost må afholdes på et andet tidspunkt end det, der er fastsat i forvejen, nemlig i tidsrummet 11,45-12,15. Det sker flere gange om ugen. Hendes overenskomst giver hende ret til et tillæg på ca. 25 kr. (forskydningstillæg), når hendes frokost ikke kan afholdes efter planen. Det er først siden 2011, at man har været opmærksom herpå. Hun forlader aldrig arbejdspladsen under sin frokostpause. Hun har, siden hun blev ansat følt, at det var uretfærdigt, at hun ikke fik betalt frokostpause, når portørerne fik det. Det fik hende til at stille op som tillidsrepræsentant, og hun foranledigede, at arbejdspladsen fik besøg af 3F i 2009, hvorefter sagen begyndte at rulle. Hun arbejder side om side med to mandlige portører, der begge har betalt frokostpause. Det samme gælder 3 mandlige portører, der arbejder i bygningens kælder, fortrinsvis med transport og lageropgaver. Hun arbejder 37 timer om ugen, idet hun starter kl. 7,00. Hvis hun havde haft betalt frokostpause, ville hun have haft fri kl. 14,30 lige som portørerne. Konsekvensen af, at hun ikke har betalt frokostpause, er, at hun først har fri kl. 15,00.

Jane Hansen har forklaret bl. a., at hun har arbejdet 4 år på apoteket på Rigshospitalet i afdelingen TBN. Der er 8 hospitalsmedhjælpere ansat i afdelingen. Der er ingen portører beskæftiget i afdelingen, men der er 3 portører beskæftiget i kælderen med lager og transport af varer. Portørerne anbringer varer på lageret, hvor hospitalsmedhjælperne henter dem. Det kan hænde, at portørernes og hospitalsmedhjælpernes aktiviteter overlapper hinanden. Af hensyn til produktionen må hun ofte holde frokostpause på et andet tidspunkt end planlagt. Det sker vel et par gange om ugen. Det sker også jævnlige, at f. eks. en farmaceut stiller spørgsmål af faglig art til hende eller hendes kolleger, mens de spiser frokost, og naturligvis afviser de ikke at besvare dem. Hendes arbejdstid er fra kl. 7,24 til 15,24.

Tina Høegh har forklaret bl. a., at hun er faglig sekretær i 3F København og medvirkede i de ligelønssager, der førte til forligene i 1993 og 2006. I 2006 kom man frem til, at arbejdsgiveren skulle betale 750.000 kr. Når det i teksten i forliget fra 2006 står, at parterne ikke havde kendskab til andre lignende ligelønsproblemstillinger i H:S, skyldes det, at forhandlerne fra 3F ikke havde et overblik over situationen på alle arbejdspladser, og at den netop overståede fusion af KAD og SID til 3F var medvirkende hertil, hvortil kommer, at de enkelte afdelinger af 3F er meget selvstændige.

Der er endvidere for voldgiftsretten afgivet forklaring af **faglig sekretær Caja Bruhn, 3F København**, og **chefkonsulent Erik Møller, region Hovedstaden** og **projekt- og administrationschef Dorte Langhoff, Region Hovedstadens apotek**. Ovennævnte sagsfremstilling bygger til dels på disse vidners forklaringer. Dorte Langhoff har endvidere forklaret bl.a., at hun aldrig har hørt til klager fra hospitalsmedhjælperne på apotekets afdeling på Rigshospitalet over, at de skulle være blevet forstyrret i deres frokostpause, og at der i øvrigt er tale om en dygtig, pligttopfyldende og fleksibel medarbejdergruppe.

Parternes argumenter

Klager har gjort gældende bl. a., at det forhold, at de kvindelige hospitalsmedarbejdere på apotekets afdeling på Rigshospitalet ikke som de mandlige portører ansat sammesteds har betalt frokostpause, reelt udgør en lønforskel. Det forhold, at hospitalsmedhjælperne efter deres overenskomst har krav på uforstyrret spisepause, således at de ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i pausen, udgør ikke nogen reel værdi, idet medarbejderne ikke forlader arbejdspladsen i frokostpausen og har en sådan

holdning til deres arbejde, at de ikke vil nægte f. eks. at besvare spørgsmål som farmaceuter evt. vil stille under frokostpausen. I praksis står de derfor mindst lige så meget til rådighed for arbejdsgiveren i deres frokostpause som de mandlige portører, som har en overenskomstmæssig ret til arbejdsgiverbetalt frokostpause. Den eneste reelle forskel på de to pauseregler er, at hospitalsmedhjælperne har 2½ times længere ugentlig arbejdstid end portørerne. Det har lige siden forliget fra 1993 været fastslået, at det arbejde som de to ufaglærte grupper hospitalsmedhjælperne og portører på Rigshospitalets område udfører, har samme værdi, og dette er bl.a. bekræftet med forliget fra 2006. Indklagede har derfor brudt forliget fra 1993 ved ikke at give de kvindelige hospitalsmedhjælperne samme betalte frokostpause som de mandlige portører. Det fremgår af EU-domstoles praksis, at der skal foretages en ”punkt for punkt” sammenligning mellem forskellige grupper ved afgørelsen af, om der foreligger en overtrædelse af reglerne om lige løn for arbejde af samme værdi. Når klageren har påstået voldgiftsrettens afgørelse af, at ligelønsbestemmelserne har været krænket siden 1. april 2008, skyldes det, at hospitalsmedhjælperne, fra denne dato blev omfattet af den nugældende overenskomst.

Indklagede har frafaldet et tidligere fremført anbringende om, at der er væsentlige forskelle mellem arbejdsopgaverne for portørerne og hospitalsmedhjælperne ved Rigshospitalets Apotek. Der foreligger imidlertid hverken et ligeløns- eller ligebehandlingsproblem i sagen, idet baggrunden for, at reglerne om frokostpause er forskellige for portørerne og hospitalsmedhjælperne, er, at de respektive overenskomster er indgået med forskellige organisationer, som har prioriteret overenskomststoffet på hver sin måde. Endvidere er frokostpausebestemmelserne i de to overenskomster, der gælder for henholdsvis hospitalsmedhjælperne og portørerne, ikke sammenlignelige. Der er både fordele og ulemper for den ansatte ved de to forskellige pauseregler. Efter den ene overenskomst står medarbejderen til rådighed for arbejdsgiveren i frokostpausen og skal derfor naturligvis betales herfor. Efter den anden står medarbejderen ikke til rådighed, og det er derfor lige så oplagt, at medarbejderen ikke har krav på løn, så længe pausen varer. Det er underordnet, hvordan den enkelte medarbejder rent faktisk agerer i sin pause, det afgørende er, hvilke rettigheder, den enkelte er tilsikret. Krænkes disse rettigheder, må der rejses sag med krav om betaling for overarbejde. De to overenskomstbestemmelser om frokostpauser er endvidere ikke bestemmelser om løn, hvorfor forskellen mellem dem ikke er et spørgsmål om ligeløn, jf. f. eks. EF Domstolens dom i Defrenne III-sagen, (nævnt i Lønkommissionens notat Lov om lige løn til mænd og kvinder 2010, s. 27) hvorefter art. 141, stk. 1 og 2 i EF traktaten om ligeløn ikke kan anvendes på andre arbejdsvilkår end løn. Indklagede bestrider at have brudt forliget af 19. marts 1993. Dette forlig løste en verserende sag, men talte ikke om, hvorledes fremtidige tvister skulle afgøres. Forliget af 2006 vedrørte ikke apoteket på Rigshospitalet, og det udtales udtrykkeligt i forliget, at parterne ikke for tiden havde kendskab til lignende ligelønsproblemer i H:S. Det må derfor lægges til grund, at 3F var klar over, at det krav om arbejdsgiverbetalt frokostpause, som bl. a. vidnet Winnie Kikkenborg havde været med til at rejse ved brevet af 6. november 2003, og som var blevet bakket op af den pågældende afdeling af KAD, ikke kunne gøres gældende som et krav på ligeløn. Når en organisation som i teksten til forliget i 2006 tilkendegiver, at man ikke har flere ligelønkrav, fanger bordet. Hertil kommer, at der må være en formodning for, at 3F ikke indgår en kollektiv overenskomst, der indebærer et ligelønsproblem.

Til støtte for den subsidiære påstand har indklagede gjort gældende, at portørerne på Rigshospitalets Apotek først fra 4. maj 2009 overgik til betalt frokostpause, således at et ligelønsproblem – hvis et sådant konstateres ved voldgiftsrettens afgørelse – ikke kan have foreligget før denne dato.

Opmandens bemærkninger og konklusion:

Da der ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten er opnået stemmeflertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden, der udtaler:

Opmanden tiltræder indklagedes opfattelse, der ikke i nærværende sag er tale om en overtrædelse af forliget fra 1993. Efter oplysningerne dette forlig, forliget fra 2006 og det i øvrigt oplyste lægges det dog til grund, at hospitalsmedhjælperne ansat på Rigshospitalet, herunder på apoteket udgør en gruppe overvejende bestående af kvinder, og at portørerne ansat sammesteds udgør en gruppe overvejende bestående af mænd, og at der grundlæggende er enighed mellem parterne om, at de to grupper skal behandles lige, hvad angår aflønning. Dette finder opmanden bekræftet af, at indklagede har frafaldet et anbringende om, at der er væsentlige forskelle mellem arbejdsopgaverne for portørerne og hospitalsmedhjælperne ved Rigshospitalets Apotek. Sagens problem er herefter, om det forhold, at hospitalsmedhjælperne ved Apoteket på Rigshospitalet ikke har arbejdsgiverbetalt frokostpause, når portørerne ansat sammesteds har en sådan ret, strider mod ligelønslovens bestemmelser, hvorefter der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted.

Hertil bemærkes, at hvis der havde været tale om, at der ikke havde været nogen forskel på vilkårene for frokostpausen for de to grupper, således at begge grupper havde stået til rådighed for arbejdsgiveren under pausen, og frokostpausen for begge gruppers vedkommende var på ½ time og skulle afholdes, ville der efter opmandens opfattelse utvivlsomt foreligge et tilfælde af ulige løn. Gruppen med betalt frokostpause ville nemlig så (ved en normal arbejdstid på 37 timer ugentlig) alene skulle være på arbejde i 37 timer, mens gruppen uden betalt frokostpause ville skulle være på arbejde i 39½ time om ugen. En beregning af de to gruppers timeløn ville således vise, at gruppen med arbejdsgiverbetalt frokostpause (forudsat at gruppernes lønniveau i øvrigt var ens) ville modtage en timeløn, der var 6,76 pct. højere end den timeløn, som gruppen uden betalt frokostpause ville modtage.

Spørgsmålet om, hvorvidt der i den foreliggende sag er tale om ulige løn, beror herefter på, om det kan antages, at det forhold, at hospitalsmedhjælperne efter overenskomsten – i modsætning til portørerne – ikke står til rådighed for arbejdsgiveren, udgør en værdi, der modsvarer den nævnte løndifference på 6,76 pct.

Ved afgørelsen af dette spørgsmål finder opmanden, at der må gøres brug af bevisbyrdereglen i ligelønslovens § 6, stk. 2, hvoraf fremgår, at hvis klager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten (indklagede) at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det er opmandens opfattelse, at alene det forhold, at portørerne har betalt frokostpause, mens hospitalsmedhjælperne ikke har det, er en faktisk omstændighed, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Som sagen foreligger oplyst, herunder navnlig, at det efter forklaringerne lægges til grund, at hospitalsmedhjælperne ikke forlader arbejdspladsen i frokostpausen og at de – uanset at de har ret til uforstyrret frokostpause – i praksis ikke insisterer på denne uforstyrrethed, findes indklagede ikke at have godtgjort, at værdien af overenskomstens bestemmelse om uforstyrrethed modsvarer en lønforskel på 6,76 pct. Det bemærkes dog, at overenskomstbestemmelsen, hvorefter hospitalsmedhjælperne har krav på ca. 25 kr., når deres frokostpause forskydes, findes at have en sådan sammenhæng med overenskomstbestemmelsen om uforstyrret frokostpause, at værdien heraf må fratrækkes, når lønforskellen mellem de to grupper gøres op.

Ved afgørelsen af, fra hvilket tidspunkt hospitalsmedhjælperne har haft krav på betalt frokostpause må der lægges vægt på, at portørerne ikke i praksis har holdt arbejdsgiverbetalt frokostpause før 4. maj 2009. Uanset, at der for tiden verserer en sag om, hvorvidt portørerne har haft ret til betalt

frokostpause fra et tidligere tidspunkt, er der herefter ikke grundlag for fastslå, at hospitalsmedhjælperne har haft krav på betalt frokostpause før 4. maj 2009.

Som følge af det anførte træffes der afgørelse i overensstemmelse med indklagedes subsidiære påstand, således at det

b e s t e m m e s:

Indklagede Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) for Region Hovedstaden for Region Hovedstadens Apotek skal anerkende, at de (fortrinsvis kvindelige) hospitalsmedhjælpere ansat ved Region Hovedstadens Apotek Rigshospitalet siden 4. maj 2009 har haft samme ret til betalt frokostpause som de (fortrinsvis mandlige) portører.

Hver part bærer egne omkostninger og betaler hver halvdelen af opmandens honorar.

Roskilde den 19. november 2013

Niels Waage