

Tilkendegivelse

meddelt den 29. oktober 2014

i faglig voldgiftssag, 2014.044

FOA – Fag og Arbejde
(advokat Peter Nisbeth)

mod

KL
(advokat Christian K. Clasen)

Twisten

Sagen drejer sig om, hvorvidt månedslønnede handicapledsagere, der holder fri på en søgnehelligdag, efter Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for handicapledsagere (overenskomsten), har krav på at få nedskrevet deres arbejdsnorm i den forbindelse, eller om deres arbejdstid i stedet kan kræves lagt på andre dage.

Påstande

Klager, FOA – Fag og Arbejde, herefter FOA, har nedlagt påstand om, at KL skal anerkende, at for månedslønnede handicapledsagere er en søgnehelligdag, der falder på en dag, der normalt er en arbejdsdag, en fridag med løn, således at de timer, der normalt ville være arbejdsplanlagt den dag, ikke skal præsteres på et andet tidspunkt.

KL har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev forhandlet mundtligt den 29. oktober 2014 med højesteretsdommer Vibeke Rønne som opmand. Som sidedommere udpeget af FOA fungerede konsulent Lis Bjørnstad og konsulent Eike Byg Huish og som sidedommere udpeget af KL fungerede konsulent Lars Ørskov Schmidt og konsulent Anne Færge Bork.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af gruppeleder Ellen Lykkegaard, konsulent Knud Røddik, tillidsrepræsentant i Odense Kommune Bente Breer, chefkonsulent Mik Dalsgaard Andreassen, kontorchef Nanna Abildstrøm, chefkonsulent i Odense Kommune Bo Wind og leder af ledsagerordningen i Odense Kommune Tove Kiær Thomsen.

Konsulent Lise Byrn-Kirketerp har afgivet en skriftlig erklæring til brug for sagen.

Sagsfremstilling

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for handicapledsagere fra 2005 havde i § 12 en bestemmelse om månedslønnede handicapledsageres krav på kompensation i forbindelse med søgnehelligdage. I § 12 hedder det:

”Stk. 1

Som kompensation for forekommende søgnehelligdage i perioden 1. december til 30. juni er fuldtidsansatte berettiget til 56 timers frihed med løn uanset om der arbejdes på søgnehelligdagen eller ej.

...”

De medarbejdere, der arbejdede på søgnehelligdage, blev honoreret med et tillæg til timelønnen, jf. § 11, stk. 11, der var sålydende:

”Effektiv tjeneste på søndage og helligdage honoreres med en halv times afspadsring eller betaling med et tillæg på 50 % af timelønnen for hver times tjeneste pr. påbegyndt halve time.”

Arbejdstiden for månedslønnede var reguleret i overenskomstens § 11. Det følger bl.a. af § 11, stk. 1, at arbejdstiden højst kan være 37 timer i gennemsnit pr. uge, og at normperioden højst kan udgøre 26 uger, og det følger af § 11, stk. 2, at den ansatte skal være bekendt med planlagt tjeneste mindst en uge forud.

I forbindelse med overenskomsten for 2008 blev 56-timers reglen i § 12 afskaffet. Ændringen trådte i kraft den 31. marts 2009, hvorfor § 13, der svarede til § 12 overenskomsten fra 2005, kun omfattede kompensation for forekommende søgnehelligdage i perioden fra den 1. december til den 30. juni. I denne periode bevarede fuldtidsansatte ret til 56 timers frihed med løn, uanset om der arbejdedes på søgnehelligdagen eller ej.

Reglerne om betaling for søndage og helligdage fremgår af 2008-overenskomstens § 12, stk. 11, der har følgende ordlyd:

”Effektiv tjeneste på søndage og helligdage honoreres med en halv times afspadsring eller betaling med et tillæg på 50 % [0,08] (med virkning fra den 1. april 2009: 90 %) [0,08] af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.”

I denne overenskomst er arbejdstiden for månedslønnede reguleret i § 12. Reglerne i § 12, stk. 1 og 2, vedrørende højeste arbejdstid, normperiode og bestemmelsen om, at den ansatte skal være bekendt med planlagt tjeneste mindst en uge forud, er uændret i forhold til overenskomsten fra 2005.

Vedrørende afskaffelse af 56-timers reglen i § 12 i 2005-overenskomsten og ændring af tillægget for effektiv tjeneste fremgår følgende af forhandlingsprotokollen af 6. marts 2008:

”5. ARBEJ DSTID
§ 12 i overenskomsten udgår.

I § 11, stk. 11, ændres honoreringen for effektiv tjeneste på søndage og søgnehelligdage til 90 % i stedet for 50 %.

Udgift: 0,162 mio. kr.”

Den 16. marts 2010 sendte Ellen K. Lykkegård følgende mail til Lise Byrn-Kirketerp:

” ...

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 ændrede vi på bestemmelserne om søgnehelligdage i overenskomsten for Handicappedsagere. Det medførte, at § 13 udgik den 31. marts 2009, samt at § 12, stk. 11, blev ændret.

Dette har givet anledning til en fejlfortolkning i visse kommuner, der har været af den opfattelse, at der skulle ske lønafkorting, hvis en handicappedsager havde fri på en søgnehelligdag. Vi har i den anledning haft en kontakt til KL. Kl og vi er enige om følgende:

Handicappedsagere har som udgangspunkt fri med løn på søgnehelligdage. Handicappedsagere, der er på arbejde på en søgnehelligdag, honoreres med tillæg eller afspadsering efter overenskomstens § 12, stk. 11.

Vi håber med dette cirkulære at eventuelle misforståelser er ryddet af vejen.”

Lise Byrn-Kirketerp besvarede den 19. marts 2010 mailen således:

” ...

Tak for det fremsendte, og jeg er helt enig med dig dog med den lille tilføjelse, at det er gældende for de månedslønnede. For de timelønnede gælder § 21 fortsat. ...”

KL har den 20. december 2010 udsendt følgende meddelelse på Dialogportalen:

”KL er blevet opmærksom på, at reglerne i § 13 (kompensation for søgnehelligdage) og § 12, stk. 11, (honorering for søgnehelligdage) i overenskomst for handicappedsagere har givet anledning til lokale diskussioner.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev bestemmelserne vedrørende søgnehelligdage for månedslønnede handicappedsagere i overenskomsten for handicappedsagere ændret, således at § 13 udgik med virkning fra den 31. marts 2009, og § 12, stk. 11, blev forhøjet.

Det betyder, at handicappedsagere som udgangspunkt har fri med løn på en søgnehelligdag – og der skal således ikke ske lønafkorting, hvis handicappedsagere har fri på en søgnehelligdag.

De handicapledsagere, der er på arbejde på en søgnehelligdag, honoreres med tillæg eller afspadsring efter overenskomstens § 12, stk. 11.

For de timelønnede handicapledsagere gælder overenskomstens § 21.”

Det fremgår af referat af et ledsagemøde den 4. marts 2014 i Odense Kommune, at der er borgere, der ønsker ledsagelse i påsken, og at medarbejdere, der gerne vil arbejde i påsken, bedes give besked herom.

SAGEN PROCEDEREDES

Efter proceduren voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Opmanden tilkendegav herefter sin opfattelse af sagen.

Tilkendegivelsen blev taget til efterretning og kendelse blev frafaldet.

OPMANDENS TILKENDEGIVELSE

Efter overenskomsten fra 2008 er der pr. 1. april 2009, hvor reglen i § 13 om kompensation til månedslønnede handicapledsagere for forekommende søgnehelligdag ophørte at gælde, ikke længere en bestemmelse, der regulerer arbejdstidsforholdene i forbindelse med søgnehelligdage for disse handicapledsagere. Derimod indeholder overenskomsten i § 12, stk. 11, en bestemmelse om vederlæggelse for de handicapledsagere, der udfører effektiv tjeneste på søndage og helligdage enten i form af frihed eller et løntillæg.

Efter indholdet af § 12, stk. 11, er der sammenhæng mellem bortfaldet af kompensationsreglen i § 13 og forhøjelsen af løntillægget for effektiv tjeneste – en forhøjelse, der i øvrigt også omfatter tjeneste på søndage.

At der er en sådan sammenhæng fremgår også af forhandlingsprotokollen af 6. marts 2008. Den fremgår endvidere af forklaringerne om forhandlingsforløbet. Således har konsulent Knud Røddik og konsulent Mik Dalsgaard Andreassen forklaret, at KL ønskede at konvertere frihed til betaling i form af forhøjelse af tillægget for effektiv tjeneste på søndage og helligdage, idet der var et ønske om at øge arbejdsudbuddet.

Efter det anførte om ordlyden af § 12, stk. 11, og baggrunden for ændringen af tillægget for søgnehelligdagsbetalingen sammenholdt med overenskomstens bestemmelser om placering af arbejdstid i § 12, navnlig stk. 1 og 2, finder opmanden, at en ansat, der ikke udfører effektiv tjeneste på en søgnehelligdag, ikke efter overenskomsten har krav på reduktion af arbejdstiden, som påstået af FOA.

Opmanden finder endvidere, at FOA ikke har godtgjort, at parterne har en fælles forståelse af overenskomsten, der giver grundlag for den påståede reduktion af arbejdstiden.

Opmanden har herved navnlig lagt vægt på indholdet af e-mail korrespondancen fra 2010, der vedrører spørgsmålet om "lønafkorting", og hvor der henvises til reglerne i § 13, "der udgik", og § 12, stk. 11.

På den anførte baggrund tages KL's frifindelsespåstand til følge.

Sagsomkostninger

Opmanden bestemte, at hver part skal bære sine omkostninger for voldgiftsretten, og at parterne skal betale opmandens honorar med halvdelen hver.

København den 5. november 2014

Vibeke Rønne

højesteretsdommer