

## **PROTOKOLLAT**

med tilkendegivelse af 11. januar 2016

i

faglig voldgiftssag (FV2015-0128):

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

DI Overenskomst I v/DI

(advokat Tove Schultz-Lorentzen)

Der er under denne sag tvist om, hvorvidt virksomheder omfattet af Landsoverenskomsten for Rutebilkørsel har pligt til at betale sygeløn til medarbejdere, der er syge på en søgnehelligdag (SH-dag).

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af forhandlingssekretær Kim Pøder og gruppeformand John Johansen, begge udpeget af klager, underdirektør Christoffer Thomas Skov og personalejuridisk chef Hans Henrik Mortensen, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 11. januar 2016, hvor Fagligt Fælles Forbund var repræsenteret ved advokat Evelyn Jørgensen og DI ved advokat Tove Schultz-Lorentzen.

Fagligt Fælles Forbund nedlagde påstand om, at DI Overenskomst I skal anerkende, at der i henhold til § 18 i Landsoverenskomsten for Rutebilkørsel skal betales sygeløn, uanset sygedagen falder på en SH-dag.

DI Overenskomst I v/ DI nedlagde påstand om frifindelse.

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 udtalte:**

§ 18 i Landsoverenskomsten for Rutebilkørsel (2012 - 2014) er bl.a. sålydende:

*“§ 18. Sygdom og ulykke*

*Stk. 1. Anciennitetsregler m.m.*

Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er gældende.

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Fra 1. maj 2013 ændres ancienniteten til 6 mindst måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af Sygedagpengelovens regler.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldtes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af Sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

....

*Stk. 2. Betalingsperiode - tilbagefaldsregel*

Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 56 dage, regnet fra første hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværperiode.

*Stk. 3. Rammeturnuschauffører*

Ved udbetaling af sygeløn efter ovennævnte bestemmelser ydes fuld løn for samtlige timer i henhold til vagtplan. Sygeløn ydes ikke for overarbejdstimer.

Ved rammeturnuschauffører/faste chauffører, hvor vagten ikke kendes, forstås fuld løn som grundløn plus 5%.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferielovens regler herfor, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

*Stk. 4. § 56-aftaler (tidligere § 28-aftaler)*

Hvor der er indgået aftale i henhold til Sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i Sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.”

Hovedindholdet af overenskomstens § 18, stk. 1, 2. afsnit, har efter det oplyste ikke været ændret i mange år.

Det fremgår udtrykkeligt af § 18, stk. 1, 2. afsnit, 1. linje, at arbejdsgiveren skal betales løn – og ikke blot sygedagpenge – under sygdom og tilskadekomst. Perioden for denne ret til sygeløn er efter § 18, stk. 2, aftalt til 56 dage regnet fra første hele fraværsdag.

§ 18 giver dermed de ansatte en bedre retsstilling over for arbejdsgiveren end den, der følger af sygedagpengelovens § 30, hvorefter en lønmodtager, som ikke får fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 30 kalenderdage fra første fraværsdag (arbejdsgiverperioden).

”Løn under sygdom” må efter ordlyden forstås som fuld løn, medmindre der er klare holdepunkter for en anden forståelse.

Det forhold, at det i § 18, stk. 1, 2. afsnit, sidste punktum, er anført, at ”Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af Sygedagpengelovens regler”, kan ikke anses som en fravigelse af parternes aftale om, at den ansatte har krav på fuld løn under sygdom i indtil 56 dage regnet fra første hele fraværsdag, men må naturligt forstås som en aftale om, at den ansattes krav på fuld løn i denne periode forudsætter, at den ansatte opfylder sygedagpengelovens almindelige betingelser for at være berettiget til sygedagpenge.

Det forhold, at der ved lov nr. 1539 fra 2010 med virkning fra 2. juli 2012 som § 53 a, stk. 1, er blevet indføjet en bestemmelse i sygedagpengeloven om, at en person ikke har ret til sygedagpenge på søgnehelligdage, kan ikke føre til et andet resultat. Denne bestemmelse – som er indsat i sygedagpengelovens kapitel 18 om sygedagpengenes størrelse – må således anses for en bestemmelse, som regulerer omfanget af den ansattes krav på sygedagpenge, hvis den ansatte i øvrigt opfylder betingelserne for at have krav herpå. Der er derimod ikke noget grundlag for at antage, at bestemmelsen skulle kunne tillægges nogen betydning ved fortolkningen af overenskomstens § 18 om de ansattes krav på at oppebære fuld løn under sygdom og tilskadekomst i 56 dage regnet fra første fraværsdag.

Den anførte fortolkning støttes af § 18's indhold i øvrigt, herunder af overskriften til stk. 1 samt indholdet af stk. 3, samt af de oplysninger, som foreligger for voldgiftsretten om, hvordan § 18 har været anvendt i praksis i relation til retten til at få udbetalt fuld løn under sygdom også på søgnehelligdage.

Opmanden tilkendegav på den anførte baggrund, at en kendelse i sagen vil falde ud til, at klagers påstand vil blive taget til følge.

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

Sagen sluttet.

København, den 20. januar 2016

Lene Pagter Kristensen