

Kendelse
af
25. april 2016
i
faglig voldgift FV 2015.0202:

Serviceforbundet
(advokat Maria Rasmussen)

mod

Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger/DOFK,
Danmarks organisation for selvstændige frisører & kosmetikere

for

Salon Apart
v/Susanne Pommerencke

Mølmarksvej 112,
5700 Svendborg
(advokat Lise Buhl)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår den overenskomstmæssige ret til løn under sygdom i 7 uger i forbindelse med graviditetsbetinget sygdom op til graviditets- og barselsorlov og sygefravær af anden årsag i forlængelse af denne orlovsperiode. Spørgsmålet er, om der løber en ny 7-ugers-periode for sygefraværet i forlængelse af perioden med graviditets- og barselsorlov.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 19. april 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: advokat Berit Lassen, Serviceforbundet, og AC-sagsbehandler Lisbeth J. Andersen, DFKF, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, begge udpeget af Serviceforbundet, juridisk direktør, advokat Pia E. Voss, HORESTA, og advokat Elisabeth la Cour, HORESTA, begge udpeget af SAMA/DOFK.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

Jens Behrndtz, der er tidligere næstformand og formand for DOFK 1984 – 2010 og i den periode deltog i alle overenskomstforhandlinger.

Poul Lund Monggaard, der er tidligere formand for DFKF 1992 – 2013 og i den periode deltog i alle overenskomstforhandlinger.

Pernille Meden, faglig chef i DFKF.

Connie Mikkelsen, formand for DOFK siden 2010.

Susanne Pommerencke, indehaver af Salon Apart.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at der kan afsiges kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

3. Sygedagpengeloven

Det hedder i sygedagpengeloven, lovbkg. nr. 48 af 13. januar 2016, bl.a.:

”Afsnit III
Sygedagpenge til lønmodtagere
Kapitel 10
Beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiver.

§ 30.

En lønmodtager, som ikke får udbetalt fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 30 kalenderdage fra første fraværsdag. Arbejdsgiverperioden på 30 kalenderdage forlænges ikke, selv om der i perioden forekommer sønehelligdage, fridage, arbejdskonflikt el. lign., der kan afbryde udbetalingen af sygedagpenge.

...

Afsnit VI
Refusion og finansiering m.v.
Kapitel 19
Arbejdsgivers ret til refusion af sygedagpenge

§ 54. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygefravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de sygedagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra kommunen vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn for samme tidsrum

....”

I Arbejdsmarkeds- og Rekrutteringsstyrelsens vejledning nr. 9300 af 25. juni 2008 med senere ændringer om sygedagpenge hedder det bl.a.:

”Kapitel 10 – Beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiver

30.1. Ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren

En lønmodtager, der ikke modtager løn under sygdom, kan have ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i det første 21 kalenderdage af sygefraværet. Det kræver dog, at lønmodtageren opfylder et beskæftigelseskrav overfor arbejdsgiveren, jf. lovens § 30, stk. 2.

...

30.2. Ny arbejdsgiverperiode

Foreligger der 2 adskilte sygeperioder, begynder der en ny arbejdsgiverperiode på 21 kalenderdage, når arbejdet har været genoptaget efter første sygeperiode. Det er uden betyd-

ning, om der er tale om et tilbagefald på grund af samme sygdom. Det er derimod en betingelse, at lønmodtageren har haft genoptaget arbejdet.

En lønmodtager, der efter 3 måneders sygdom begynder sit arbejde kl. 6.00, men må gå hjem kl. 6.30 på grund af sygdom, vil blive anset for at have genoptaget arbejdet. Lønmodtageren har derfor ret til på ny at få udbetalt sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 21 kalenderdage fra og med den følgende dag.

Arbejdsgiveren har derimod ikke pligt til at udbetale sygedagpenge i en ny arbejdsgiverperiode, hvis lønmodtageren før raskmelding fra én sygdom bliver syg af en anden sygdom. I dette tilfælde regnes de 21 kalenderdage fortsat fra 1. fraværdsdag på grund af den første sygdom.

...”

I en e-mail af 19. april 2012 fra fuldmægtig Bjarne Skov Nielsen, Ankestyrelsen, til daværende medarbejder i DOFK, advokat Claus Kirstejn Jensen, hedder det:

”Kære Claus Jensen,

Det er vores vurdering, at § 30, stk. 1 i lov om sygedagpenge efter ordlyden skal forstås således, at arbejdsgiverperioden ikke forlænges udover de i bestemmelsen angivne kalenderdage.

Det er desuden vores vurdering, at der ikke begynder en ny arbejdsgiverperiode, hvis den sygemeldte i en periode er på barsel og fortsat er sygemeldt efter endt barsel, uden at arbejdet er genoptaget.

Venlig hilsen

Bjarne Skov Nielsen
Fuldmægtig
Beskæftigelse”

Der er ikke oplyst noget om baggrunden for eller indholdet i henvendelsen til Ankestyrelsen.

Der er heller ikke oplyst noget om, hvad vurderingen i e-mailen bygger på. DOFK har imidlertid oplyst, at organisationen den 10. december 2015 har indgivet klage til Ankestyrelsen i en anden sag om en lønmodtager med et sygdomsforløb alene afbrudt af graviditets-, barsels- og forældreorlov, og at Ankestyrelsen har meddelt, at sagen er principiel, da man ikke tidligere har afgjort spørgsmålet.

4. Barselsloven

Det hedder i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) bl.a.:

” § 6. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Stk. 2. En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden før fødslen, hvis
1) det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret, eller
2) arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

...

§ 20. Ved fravær efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 7, 8, 13 og 14 udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge beregnet efter kapitel 9.

...

§ 39. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær fra arbejdet, er berettiget til at få udbetalt de barselsdagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra Udbetaling Danmark vedrørende samme arbejdsforhold, dog højst med et beløb svarende til den udbetalte løn under fraværet.

Stk. 2. Får lønmodtageren udbetalt løn under fravær fra flere arbejdsgivere, deles barselsdagpengene mellem arbejdsgiverne i forhold til de dagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til.

Stk. 3. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under fravær efter § 6, stk. 2, skal for at kunne gøre et refusionskrav gældende, jf. § 40, stk. 2, anmelde fraværet og dokumentere retten til fravær. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler herom."

5. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i 2012-overenskomsten mellem DOFK, Danmarks organisation for selvstændige frisører og kosmetikere, og DFKF, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund bl.a.:

”§ 19 Sygdom

...

Stk. 2.

Der ydes fuld løn under sygdom, forstået som gennemsnitslønnen af de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, for svende og mesterstedfortrædere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, under de første 4 ugers sygdom. For 5., 6. og 7. uge betales fuld løn, dog maksimalt kr. 125,00 pr. time.

Gældende fra 1. maj 2013

Der ydes fuld løn under sygdom, forstået som gennemsnitslønnen af de seneste 16 uger/ 4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, for svende og mesterstedfortrædere med 6 måneders an-

anciennitet på virksomheden, under de første 4 ugers sygdom. For 5., 6. og 7. uge betales fuld løn, dog maksimalt kr. 125,00 pr. time.

Stk. 3.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til svenden eller mesterstedfortræderen tilsvarende.

Stk. 4.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode, i relation til overenskomstens § 19, stk. 2, 3. afsnit, fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Stk. 5.

Såfremt en svend eller mesterstedfortræder er forsikret i henhold til sygedagpengelovens § 56, kan organisationerne – såfremt parterne er enige derom – drøfte, om der kan gives en dispensation fra overenskomstens § 19, stk. 2, 3. afsnit, og således at aflønningen svarer til den offentlige ydelse (dagpengesatsen).

...

§ 22 Barsel

...

Stk. 3. Graviditetsorlov

Fra 1. marts 2010 udbetaler arbejdsgiveren til svende eller mesterstedfortrædere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Betalingen til svenden eller mesterstedfortræderen i disse 4 uger, svarer til den gennemsnitlige timeløn inden for de sidste 16 uger/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, dog max. kr. 127,00 pr. time.

Stk. 4. Barselorlov

...”

Løn under sygdom blev en del af frisøroverenskomsten i 1993, således som tilfældet var på en stor del af DA-LO arbejdsmarkedet, idet forligsmandens mæglingforslag af 27. marts 1993 bl.a. indeholdt:

”III

Løn under sygdom og tilskadekomst

På overenskomstområder, hvor der har været rejst krav om løn under sygdom, gælder følgende:

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

...

2. Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 14 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.
3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt 90 kr. i timen og højst for 37 timer om ugen.

...

4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 28, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 28-aftalen.”

Ifølge den dagældende lov om dagpenge ved sygdom m.v. skulle arbejdsgivere afholde sygedagpenge i 2 uger.

I 1993 var DOFK ikke medlem af DA. Parternes overenskomst indeholdt imidlertid da følgende reguleringsbestemmelse:

”§ 6

Reguleringsbestemmelser.

Når der sker ændringer i dyrtidsreguleringen ved det officielle pristal, og når der ved offentlige love og ved overenskomster mellem andre arbejdsgivere og arbejdere sker forandringer i bestående forhold, der vedrører eller efter sit indhold kan overføres til frisørfaget, skal disse følges, således at mestre og svende følger de andre fags og branchers udvikling i nærværende overenskomsts løbetid.

Om sådanne ændringer i overenskomsten skal dens parter dog hver gang forhandle for at afstemme forandringerne efter frisørfagets særlige forhold og forhandling herom skal finde sted inden for en rimelig tid.”

Jens Behrndtz og Poul Monggaard har samstemmende forklaret, at forbundet ved overenskomstforhandlingerne i 1993 på baggrund af udviklingen på DA-LO-området rejste krav om løn under sygdom. Forhandlingerne endte med, at følgende bestemmelse kom ind i overenskomsten:

”Der ydes fra og med den 1.1.1994 fuld løn under de første 14 dages sygdom til svende med 9 måneders anciennitet i virksomheden.”

Jens Behrndtz har forklaret, at de forhandlede på grundlag af mæglingforslaget og dagpengeloven, som fastsatte reglerne på området. DOFK har altid ment, at overenskomstens regler om sygdom skal forstås på den baggrund.

Poul Monggaard har forklaret, at der var hård forhandling om hvert eneste punkt, også om sygdom. DFKF har altid nemt, at det er det, der står i overenskomsten, som gælder – står det ikke i overenskomsten, er det ikke en del af overenskomsten.

Perioden blev i 1996-overenskomsten udvidet til 3 uger, i 2000-overenskomsten til 4 uger (med virkning fra den 1. juli 2003) og i 2004-overenskomsten til 7 uger. Den oprindelige, kortfattede bestemmelse blev i øvrigt udbygget.

6. Den konkrete sag – påstande

A, der havde været ansat i Salon Apart siden februar 2005, blev den 21. november 2012 graviditetsbetinget sygemeldt og var af den grund væk fra arbejdet, indtil hun med forventet termin den 30. december 2012, den 3. december 2012 gik på graviditetsorlov, som varede til fødsel den 6. januar 2013. Den 7. januar 2013 overgik hun til barselorlov. Den 21. november 2013 skulle hun efter endt barselorlov have været på arbejde, men havde forinden den 19. november 2013 måttet melde sig syg som følge af håndeksem.

I den graviditetsbetingede sygeperiode modtog hun løn efter overenskomstens § 19, stk. 2. I graviditetsorlovsperioden modtog hun efter overenskomstens § 22, stk. 3, løn fra den 3. december 2012 – 4 uger før det forventede fødselstidspunkt – til fødselstidspunktet, hvorefter hun efter overenskomstens § 22, stk. 4, i 14 uger modtog løn under barselorlov. Herefter fulgte i henhold til overenskomstens § 22, stk. 7, 7 uger til den 3. maj 2013 med begrænset vederlæggelse fra arbejdsgiver. I den resterende del af barselorlovsperioden modtog hun barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark. I den første tid af sygemeldingsperioden fra den 21. november 2013 – indtil den 6. december 2013 – modtog hun sygedagpenge fra Salon Apart, derefter fra kommunen.

Salon Apart modtog barselsdagpengerefusion for perioden, hvor A var graviditetsbetinget sygemeldt. Salon Apart modtog refusion fra DA barsel for perioden fra den 3. december 2012 til den 3. maj 2013, hvor salonen betalte løn eller begrænset vederlæggelse. Salon Apart modtog sygedagpenge fra kommunen i den periode efter barselsorlovsophør, hvor salonen betalte sygedagpenge til A.

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principal:

Salon Apart v/Susanne Pommerencke skal til A betale kr. 17.341,34 med tillæg af sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker.

Subsidiært:

Salon Apart v/Susanne Pommerencke skal til A betale kr. 14.128,50 med tillæg af sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker.

Påstand 1 indeholder det beløb, A har krav på i en 7 ugers-periode med start den 21. november 2013.

Påstand 2 indeholder det beløb, A har krav på i den resterende del af den 7-ugersperiode, der blev påbegyndt, men ikke opbrugt, før orlovsperioden.

Der er ingen uenighed om beløbsopgørelsen i de to påstande.

Indklagede har over for påstand 1 påstået frifindelse og over for påstand 2 taget bekræftende til genmæle.

Parterne er således enige om, at A i hvert fald skal have beløbet i klagers påstand 2. Parterne blev derfor under den mundtlige forhandling enige om, at lade denne påstand udgå af sagen, idet indklagede gav tilsagn om, at påstanden vil blive opfyldt. Parterne var endvidere enige om, at i tilfælde af, at klager får medhold i den principale påstand, og indklagede har opfyldt den subsidiære, udgår det betalte beløb af det, som den principale påstand lyder på.

7. Parterne argumentation

7.1. Klager har anført, at overenskomsten skal forstås efter ordlyden, hvorefter retten til løn under sygdom alene er betinget af:

- 1) at den ansatte er syg, hvad A var,
- 2) at anciennitetskravet er opfyldt, hvad As gjorde, og
- 3) at arbejdsgiveren er berettiget til refusion, hvad Salon Apart var og fik.

Det er efter overenskomsten uden betydning, om der efter sygedagpengelovens § 30 er indtrådt en ny arbejdsgiverperiode. Reglen herom er ændret flere gange, så den er udvidet fra 2 uger til 30 kalenderdage. Tilsvarende, men uden forbindelse med ændringer i dagpengeloven, er perioden i § 19, stk. 2, blevet forlænget ad flere gange.

Det har formodningen imod sig, at arbejdsgiversiden i overenskomsten skulle knytte en betalingspligt til en betingelse, der ikke giver arbejdsgiveren ret til refusion.

Det savner mening at tale om en ny arbejdsgiverperiode i en situation, hvor den første sygemelding var graviditetsbetinget og derfor ikke udløste en arbejdsgiverperiode, jf. barselslovens § 6, stk. 2, § 20 og § 39.

Et krav om genoptagelse af arbejdet må i øvrigt forstås således, at graviditetsorlov, barsel og forældreorlov ligesom ferie skal sidestilles med genoptagelse af arbejdet. Der er i alle tilfælde tale om en lovbaseret ret til frihed.

Klager har endvidere anført, at overenskomsten skal forstås i overensstemmelse med ligebehandlingsloven og ligelønsloven, og at det ville indebære ulovlig indirekte forskelsbehandling, hvis en kvinde som følge af barselorlov afskæres fra at få sygeløn.

7.2. Indklagede har anført, at der efter frisøroverenskomstens § 19, stk. 2, ikke er ret til 7 ugers sygeløn to gange uden, at den ansatte imellem to sygeperioder har genoptaget arbejdet. Der opstår efter bestemmelsen ikke en ny pligt til at betale sygeløn uden, at der indtræder en ny ar-

bejdsgiverperiode efter sygedagpengelovens § 30, stk. 1, som overenskomsten skal forstås i overensstemmelse med. Det er uden betydning, om den ansatte som i den konkrete sag er syg af forskellige årsager – afgørende er, at A ikke genoptog arbejdet efter sin orlov. Der er tale om et langt kontinuerligt sygeforløb, som barselsperioden ikke indebærer nogen afbrydelse af for så vidt angår arbejdsgiverperioden.

Indklagede har herved henvist til Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3. udg. 2014) s. 272 f, hvor det hedder:

”I en række tilfælde har overenskomtparterne ikke gjort lovens regler til en integreret del af overenskomsten, men har bygget overenskomstens regler op om en lovbaseret ordning. Det er f.eks. ofte tilfældet med regler om fuld løn under sygdom og barsel, der i vidt omfang er koblet sammen med dagpengelovgivningens regler. Ligger det fast, at en sådan sammenkobling har været tilsigtet, vil lovens principper reelt få afgørende betydning for overenskomstens indhold. ...”

I en faglig voldgiftskendelse af 5. juli 1997 (Preben Kistrup) i en sag mellem SID og BYG hedder det i opmandens begrundelse:

”Mæglingsforslagene i 1993 og 1995 ligger til grund for de fleste af de sygelønsordninger, der findes i de forskellige overenskomster på arbejdsmarkedet. Mæglingsforslagene forudsætter som en betingelse, at den ansatte skal være berettiget til at få dagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengeloven, hvilket i nærværende sag vil indebære, at betingelsen om ansættelse de sidste 13-uger før fraværet skal være opfyldt jf. dagpengelovens § 3, stk. 1.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale sygeløn er således bygget op omkring dagpengelovens betingelser, og skal disse ikke gælde, må det positivt være fremhævet i pågældende overenskomsts sygelønsordning. Det er derfor ikke tilstrækkeligt til at pålægge en arbejdsgiver en videregående forpligtelse til at betale sygeløn, at overenskomsten ikke ord til andet gentager betingelserne i sygedagpengeloven. I nærværende sag må denne fortolkning føre til, at det forudsætningsvis og klart er en betingelse, at sygedagpengelovens 13-ugers reglen gælder selvom reglen ikke udtrykkeligt er nævnt i overenskomsten. Herefter tages BYG's frifindelsespåstand til følge.”

Det er indklagedes overordnede synspunkt, at der under hver fraværperiode på grund af sygdom er én betalingsforpligtelse for arbejdsgiveren på samlet 7 uger. Der kan aldrig opstå en ny betalingspligt, når medarbejderen hverken har genoptaget sit arbejde eller holdt ferie.

Til klagers synspunkt om, at det har formodningen mod sig fra arbejdsgiversiden i overenskomsten at knytte en betalingspligt til en betingelse, der ikke giver arbejdsgiveren ret til refusion, har indklagede anført, at sagen ikke handler om ret til refusion eller manglende ret til refusion, men derimod om, at arbejdsgiveren slet ikke er forpligtet til hverken at betale sygeløn eller søge refusion for medarbejderen.

Et krav om genoptagelse af arbejdet som forudsætning for, at medarbejderen igen kan oppebære sygeløn i en periode på 7 uger, er ikke i strid med ligebehandlingsloven eller ligeslønnsloven. Medarbejderen, der går på barsel og afholder orlov herefter, bliver jo netop stillet på samme måde som medarbejderen, der er syg af anden årsag og heller ikke genoptager arbejdet eller afholder ferie.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Der ydes efter Frisøroverenskomsten løn under ”de første 4 ugers sygdom” og for ”5., 6. og 7. uge”, jf. § 19, stk. 2. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Det følger uden videre af ordlyden af overenskomsten, dels at der ydes løn i op til 7 uger af en sammenhængende sygefraværperiode, dels at betalingspligten i en løbende sygdomsperiode ophører ved sygeperiodens ophør, og endelig at en ny betalingsperiode efter et tidligere sygdomsforløb begynder at løbe, når den ansatte på ny bliver syg, medmindre der foreligger tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage. Der skal således være et tidsmæssigt ophold mellem to sygdomsforløb for at det seneste kan udløse en ny 7 ugers betalingsperiode.

Et sådant tidsmæssigt ophold foreligger selvsagt, hvis den ansatte har genoptaget arbejdet. Overenskomstparterne er endvidere enige om, at det samme gælder, hvis den ansatte efter en sygeperiode har afholdt ferie.

Fornødent tidsmæssigt ophold må også anses at foreligge i tilfælde, hvor graviditetsbetinget sygdom efterfølges af graviditets- og barselorlov, eftersom der faktisk er et tidsmæssigt ophold, oven i købet i almindelighed af betydelig længde, hvortil kommer, at sådant fravær efter overenskomstens § 22 ikke anses som sygefravær og heller ikke efter baggrunden for og formålet

med sygefraværreglen i overenskomsten og den bagvedliggende sygedagpengelov kan sidestilles med sygefravær.

Der må på denne baggrund gives klager medhold.

Thi bestemmes:

Salon Apart v/Susanne Pommerencke skal til A betale 17.341,34 kr. med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl