

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 14. august 2017

i

faglig voldgiftssag (FV2017-0052):

Danske Bioanalytikere

(advokat Henrik Karl Nielsen)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

for

Region Nordjylland

(advokat Morten Ulrich)

Twisten og dens behandling

Twisten i sagen angår, om det følger af § 3 i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område, at en ændring af tjenestestedet for en bioanalytiker altid skal varsles med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af fhv. sekretariatschef Mariann Skovgaard og forhandlingschef Joy Strunck, begge udpeget af klager, chefrådgiver Ulla Fehrenkamp og chefrådgiver Lisbet Langbjerg Sørensen, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 14. august 2017, hvor Danske Bioanalytikere var repræsenteret ved advokat Henrik Karl Nielsen og Regionernes Lønnings- og Takstnævn ved advokat Morten Ulrich.

Danske Bioanalytikere nedlagde følgende påstande:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at en af arbejdsgiversiden varslet ændring af tjenestested i forhold til en bioanalytiker efter § 3 i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område er det for den pågældende bioanalytiker gældende opsigelsesvarsel.

Indklagede tilpligtes at anerkende, at de varsler om ophør af ansættelse på Dronninglund Sygehus, der er udsendt af Region Nordjylland den 29. juni 2015 skulle være fastsat i overensstemmelse med de berørte bioanalytikeres individuelle opsigelsesvarsler.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Syddanmark nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af chefkonsulent Carl-Christian Kaspersen og personalejurist A, 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

Overenskomsterne for hospitalslaboranter (i dag benævnt bioanalytikere) indeholdt fra 1975 til 1991 bl.a. sålydende bestemmelse:

”§ 14. *Ansættelsesbrev*

Månedslønnede modtager – før tiltrædelsen – et ansættelsesbrev med angivelse af tjenestestedet.”

I overenskomsternes bemærkninger til bestemmelsen var anført bl.a., at bestemmelsen betyder, at tjenestestedet skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

I 1993 blev på det kommunale og amtskommunale område med henblik på implementering af ansættelsesbevisdirektivet indgået en aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve). Det er i kommentarerne til denne aftale anført bl.a.:

”Særlige krav til specifikation af ansættelsesområdet – indeholdt i de enkelte overenskomster og aftaler mv. med KTO’s medlemsorganisationer – bliver ikke berørt af denne aftale.”

1993-overenskomsten for hospitalslaboranter – og 1995-overenskomsten – indeholdt fortsat en særskilt bestemmelse om ansættelsesbrev, men nu formuleret således:

”§ 26 [27] *Ansættelsesbrev.*

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder for hospitalslaboranter.”

I kommentaren til bestemmelsen er anført følgende: ”I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.”

1997-overenskomsten indeholdt i § 2 under overskriften ”Ansættelse” diverse bestemmelser, herunder i stk. 1 en bestemmelse svarende til den hidtidige om, at den ansatte modtager et ansættelsesbrev i henhold til aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, og med samme kommentar hertil som i de tidligere overenskomster. § 2, stk. 3, indeholdt en ny bestemmelse om mulighed for ansættelse på flere geografisk adskilte institutioner med det krav, at disse skulle fremgå af ansættelsesbrevet.

1999-overenskomsten blev indgået med Sundhedskartellet bestående af 8 faglige organisationer, herunder Danske Bioanalytikere. Denne overenskomst indeholdt i § 2 under overskriften ”Ansættelse” diverse bestemmelser, herunder i stk. 1 en bestemmelse om ansættelsesbreve, som svarede til § 2, stk. 1, i hospitalslaboranternes tidligere overenskomst og med den samme kommentar hertil. Bestemmelsen og kommentaren hertil var ikke begrænset til alene at angå bioanalytikere. § 2 indeholdt endvidere visse bestemmelser vedrørende tjenestested/placering, som varierede for de forskellige faggrupper omfattet af overenskomsten, herunder som stk. 3 en bestemmelse svarende til den tidligere § 2, stk. 3, i hospitalslaboranternes overenskomst, men nu gældende for sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere og socialrådgivere.

Bestemmelserne under overskriften ”Ansættelse” har siden 2002-overenskomsten været medtaget i § 3. Henvisningen til, hvad der gælder om ansættelsesbreve, er dog herefter fremgået af bemærkningerne til § 3, hvori fortsat genfindes følgende ordlyd: ”I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.”

Sagens baggrund

Den 29. juni 2015 varslede Region Nordjylland ændring af arbejdssted over for seks af klagers medlemmer, som var ansat på Dronninglund Sygehus, idet der i varslingsbrevene anførtes bl.a. følgende:

”Regionsrådet vedtog den 23. juni 2015 Plan for sygehuse og speciallægepraksis. Det betyder bl.a., at Aalborg Universitetshospitals matrikel i Dronninglund nedlægges og funktionerne omfordeles til øvrige matrikler i regionen.

Som du er orienteret om, vil dit tjenestested blive ændret i løbet af september/oktober 2015 til Aalborg Universitetshospital, Klinik Diagnostik, Klinisk Biokemi, Hobrovej 18-22, 9000 Aalborg. Ledelsen er forpligtet til at holde dig løbende orienteret om den endelige dato for flytningen.

Ansatte skal tåle visse ændringer i ansættelsesforholdet, uden at dette varsles med den enkeltes overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Dette er tilfældet, hvis ændringerne ikke bedømmes som væsentlige. På det foreliggende grundlag, har Region Nordjylland – efter en konkret og individuel bedømmelse – vurderet, at ændringen i dit ansættelsesforhold ikke er væsentlig, men ligger inden for, hvad du skal tåle med et passende varsel. Du er derfor forpligtet til at acceptere ændringen.”

Merafstand og forøget transporttid udgjorde for fem af de seks medarbejdere følgende: 35,7 km og 21 minutter, 20,5 km og 14 minutter, 16,5 km og 10 minutter, 34,4 km og 20 minutter, 28,9 km og 21 minutter. For den sjette medarbejder betød arbejdsstedsændringen en forkortet afstand på 9,4 km og en sparet transporttid på 9 minutter.

I de hidtidige ansættelsesbreve for fem af de seks medarbejdere havde været anvendt vendinger som ”ansat ... ved Nordjyllands Amtskommune ... med tjeneste p.t. Dronninglund Sygehus”, o.l. Medarbejderne var endvidere i forbindelse med kommunalreformen pr. 1. januar 2007 blevet hørt i anledning af overgangen til ny myndighed og orienteret om, at det var blevet besluttet, at Region Nordjylland udgjorde ét fælles ansættelsesområde bl.a. for at sikre tryghed i ansættelsen for den enkelte medarbejder.

Flytningen af aktiviteterne fra Dronninglund Sygehus til Aalborg blev effektueret den 1. oktober 2015. Flytningen indgik i en større omorganiseringsplan og betød i sig selv, at 149 medarbejdere skulle skifte arbejdsplads.

Parternes argumentation

Danske Bioanalytikere har anført navnlig, at parternes overenskomster i perioden fra 1975 og indtil 1993 har indeholdt en bestemmelse om, at månedslønnede ved ansættelsen skal have et

ansættelsesbrev med angivelse af tjenestested, og med en bemærkning til denne bestemmelse om, at tjenestestedet skal svare til det i stillingsopslaget angivne. Det var dermed kun muligt at aftale et bestemt tjenestested, og skulle der ske ændringer heri, måtte det aftales eller varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Efter implementeringen af EU-direktivet om ansættelsesbeviser i 1992 blev bestemmelsen afløst af en henvisning til implementeringsaftalen indgået på det kommunale område, men det fremgår udtrykkeligt af bemærkningerne til denne aftale, at den ikke ændrer på, at særlige krav til specifikation af ansættelsesområdet, som er indeholdt i de enkelte overenskomster, fortsat vil være gældende. Implementeringsaftalen betød derfor ingen ændring i forhold til parternes overenskomst, og parterne har for at markere, at der gælder et særligt specifikationskrav, helt op til i dag bevaret en bemærkning i overenskomsten om, at tjenestestedet skal være angivet i ansættelsesbrevet og skal svare til det i stillingsopslaget angivne. Hvis overenskomsten ikke skal fortolkes som hævdet af klager, vil denne bemærkning være en overflødig tilføjelse til det, som allerede følger af ansættelsesbevisaftalen.

Muligheden for ansættelse på flere geografisk adskilte institutioner blev indført med 1997-overenskomstens § 2, stk. 3, men også denne bestemmelse er knyttet op omkring, at flere ansættelsessteder skal fremgå af ansættelsesbrevet og er en væsentlig betingelse for ansættelsesforholdet. Også denne bestemmelse ville være overflødig, hvis overenskomsten ikke skal fortolkes som hævdet af klager.

Klagers fortolkning understøttes endvidere af Danske Regioners krav ved overenskomstforhandlingerne i 2008, 2011, 2013 og 2015 om at fjerne bestemmelserne om ansættelse i overenskomsten og udelukkende have en henvisning til den generelle aftale om ansættelsesbreve. Indklagede har endvidere været villig til at indgå forlig i to tidligere sager vedrørende tilsvarende uenigheder, så også parternes praksis støtter klageren.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn har bestridt, at overenskomsten skal fortolkes således, at en ændring af tjenestested hos samme ansættelsesmyndighed kræver varsling med individuelt opsigelsesvarsel. Det er korrekt, at parternes overenskomster fra 1975 til 1991 indeholdt en bestemmelse om, at den ansatte før tiltrædelsen skulle modtage et ansættelsesbrev med angivelse af tjenestestedet – og at det i bemærkningen hertil var angivet, at tjenestestedet skulle svare til det i stillingsopslaget angivne – men der kan ikke heri indfortolkes et krav om, at enhver ændring af tjenestested for en bioanalytiker kræver varsel med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, og et sådant krav kan heller ikke indfortolkes i parternes senere overenskomster. Noget sådant har aldrig været aftalt eller forudsat. Overenskomsten udtaler sig ikke om, hvornår der foreligger en væsentlig vilkårsændring, som kun kan gennemføres med sædvanligt opsigelsesvarsel, og spørgsmålet herom må derfor vurderes efter sædvanlige ansættelsesretlige principper. I en situation som den foreliggende, hvor flytningen af de ansattes arbejdssted var nødvendiggjort af en generel omstrukturering, der omfattede et stort antal ansatte, er den ledende dom U2011.2104H. I denne sag kom Højesteret til, at tre medarbejdere hos SKAT havde pligt til at tåle flytning til nye

ansættelsessteder, som indebar forøget transporttid og transportvej af nogenlunde samme størrelsesorden som i den foreliggende sag.

Det forhold, at indklagede flere gange under overenskomstforhandlinger har fremsat krav, som ikke er blevet imødekommet, om forenkling af basisoverenskomstens ansættelsesbestemmelse, således at bestemmelser, der indsnævrer tjenestedsbegrebet, udgår, har ingen betydning for nærværende sag. Kravet retter sig mod diverse begrænsninger, som fremgår af § 3, herunder for andet sundhedspersonale end bioanalytikere, og angår ikke den foreliggende sags problemstilling, dvs. spørgsmålet om, hvornår der foreligger en væsentlig vilkårsændring, som kun kan gennemføres med sædvanligt opsigelsesvarsel. At region Nordjylland i to tidligere sager har valgt at indgå forlig, har beroet på de helt konkrete forhold i disse to sager og er ligeledes uden betydning for den foreliggende sag.

Opmandens begrundelse og resultat

Det følger af ledelsesretten, at arbejdsgiveren, i det omfang andet ikke er aftalt, har ret til løbende at disponere over de ansattes arbejdskraft og herunder fastlægge arbejdsopgaver, arbejdssted mv. Arbejdsgiveren skal dog herved holde sig inden for ledelsesrettens grænser og forudsætningerne for ansættelsen. Dette indebærer, at arbejdsgiverens dispositioner skal være sagligt begrundede, og at dispositionerne ikke må indebære så væsentlige ændringer af de ansattes arbejdsforhold, at det går ud over, hvad de er forpligtet til at tåle. Sådanne ændringer kan således kun gennemføres med arbejdstagerens individuelle opsigelsesvarsel.

Tvisten i sagen angår ikke, om Region Nordjyllands ændring af arbejdsstedet for de af sagen omfattede seks medarbejdere er sket i strid med ledelsesretten, men angår alene, om der med § 3 i parternes overenskomst – fortolket i lyset af parternes tidligere overenskomster – er aftalt en indskrænkning i arbejdsgiverens ledelsesret, således at arbejdsgiveren kun kan ændre arbejdsstedet for en ansat, hvis det enten aftales med den pågældende eller varsles med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, og at dette gælder, uanset om ændringen medfører ulemper for den ansatte.

Det forhold, at en arbejdsgiver har pligt til ved ansættelsen at udlevere et ansættelsesbrev til den ansatte indeholdende oplysning om den pågældendes tjenestested, afskærer ikke arbejdsgiveren fra senere at ændre tjenestestedet inden for de grænser, som gælder for ledelsesretten. En overenskomstbestemmelse gående ud på, at arbejdsgiveren ved ansættelsen skal udlevere et ansættelsesbrev til den ansatte indeholdende oplysning om den ansattes tjenestested, kan derfor ikke uden særlige holdepunkter herfor fortolkes som indeholdende en indskrænkning i arbejdsgiverens ledelsesret som hævdet af klageren. At overenskomsten indeholder en kommenterende bemærkning om, at det i ansættelsesbrevet angivne tjenestested skal svare til tjenestestedet angivet i stillingsopslaget, giver ikke et tilstrækkeligt holdepunkt for anlægge en sådan fortolkning. Der er heller ikke i øvrigt oplyst omstændigheder, som giver grundlag for at antage, at der i parternes

tidligere eller nuværende overenskomst skulle være aftalt indskrænkninger i arbejdsgiverens ret til at ændre tjenestestedet inden for de grænser, som følger af ledelsesretten.

Der kan på den anførte baggrund ikke gives Danske Bioanalytikere medhold i de nedlagte påstande, og Region Nordjylland påstand om frifindelse skal derfor tages 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 hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 21. august 2017.

Lene Pagter Kristensen