

## **PROTOKOLLAT**

med tilkendegivelse af 10. november 2020

i

faglig voldgiftssag (FV2019.0107):

Fagligt Fælles Forbund (3F)

(advokat Lene Casadepax)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)

for

Nordsjællands Hospital - Hillerød

(advokat Morten Ulrich)

## **Twisten og dens behandling**

Twisten i sagen angår fortolkningen af § 9, stk. 1, i Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter (med virkning fra 1. april 2016: ufaglærte serviceassistenter) og serviceassistentelever.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af forhandlingssekretær Lone Hoffman og chefkonsulent Ann-Britt Olsen (begge udpeget af klager), chefrådgiver Lisbeth Langbjerg Sørensen og chefrådgiver Ulla Fehrenkamp (begge udpeget af indklagede) og med forhenværende højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 10. november 2020.

3F nedlagde påstand om, at indklagede skal tilpligtes at anerkende, at medarbejdere, der tidligere har været ansat efter overenskomst for servicemedarbejdere og –assistenter ved sygehuse, får medregnet anciennitet fra denne ansættelse, når de indplaceres på overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter efter endt uddannelse til erhvervsuddannet serviceassistent.

RLTN nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af tidligere formand for den offentlige gruppe i 3F, A, og tidligere seniorrydgiver i Danske Regioner, B, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke under voteringen opnået enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som fremkom med følgende

### **tilkendegivelse:**

§ 9, stk. 1, i Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter (med virkning fra 1. april 2016: ufaglærte serviceassistenter) og serviceassistentelever er affattet således:

*”§ 9 Overgangsordninger for husassistenter, rengøringsassistenter, portører og amu-uddannede serviceassistenter med merit*

*Stk. 1.*

For husassistenter, rengøringsassistenter, portører og amu-uddannede serviceassistenter, der har gennemgået erhvervsuddannelsen til serviceassistent, jf. uddannelsesbekendtgørelsens regler om merit (generel merit) indregnes ansættelsestiden som månedslønnet husassistent, rengøringsassistent, portør og amu-uddannet serviceassistent ved amtet/regionen og/eller kommunen som beskæftigelse med henblik på opnåelse af kvalifikationsløn indplacering på løntrin 23.... .”

Parterne er enige om, at ”amu-uddannede serviceassistenter med merit” også omfatter servicemedarbejdere, som efter 2 års ansættelse er overgået til ansættelse som serviceassistent uden at have fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført amu-uddannelse, jf. herved følgende bemærkninger til § 1, stk. 4, i Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse:

”Uddannelsen til serviceassistent skal være gennemført inden for 2 år, således at serviceassistenterne senest med virkning fra dette tidspunkt skal aflønnes som uddannet.”

Der er ikke uenighed mellem parterne om, at serviceassistenterne, uanset om de har – eller hvornår de har – fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført AMU-uddannelse, får medregnet hele deres ansættelsestid som serviceassistent ved deres lønindplacering ved overgangen til overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter efter endt uddannelse til erhvervsuddannet serviceassistent. Uenigheden angår, om også den periode, hvori de har været ansat som servicemedarbejder, skal medregnes.

3F har anført navnlig, at da overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter blev indgået tilbage i 2002, stod det klart for alle, at ”fødekæden” til erhvervsuddannelsen ville være de overenskomster/brancher, der er nævnt i § 9, hvilket også fortsat er tilfældet. Det er endvidere forudsat, at medarbejderne efter endt erhvervsuddannelse skal udføre de samme opgaver. § 9 er en overgangsordning, der skal sikre, at de medarbejdere, der efter endt erhvervsuddannelse skal lønindplaceres på den nye overenskomst, får medregnet deres ansættelsestid efter de respektive overenskomster, de forlader, sådan at det er deres samlede ansættelsestid, der overføres og er afgørende for deres lønindplacering. Sådan er det efter rengøringsoverenskomsten, portøroverenskomsten og husassistentoverenskomsten. For at undgå en uberettiget forskelsbehandling af personale, som udfører de samme opgaver, må det derfor også være sådan efter servicemedarbejder- og serviceassistentoverenskomsten. Dette må gælde uanset formuleringen af § 9, stk. 1, som må bero på en lapsus. Formålet med, at ancienniteten som rengøringsassistent, husassistent, portør og AMU-uddannet serviceassistent skal medregnes i relation til opnåelse af kvalifikationstillæg som erhvervsuddannet serviceassistent, er at sikre de ansatte en rimelig honorering for den erfaring, de har opnået i stillinger med arbejdsopgaver, der svarer til de erhvervsuddannede serviceassistenter arbejdsopgaver, men det er netop sådanne opgaver, som er blevet udført også under en ansættelse som servicemedarbejder. Parterne må have haft en fælles forståelse om, at der i en sådan situation ikke skal forskelsbehandles, men det vil blive resultatet, hvis § 9 skal fortolkes som anført af RLTN. Inddragelse af relevante fortolkningslementer som formål og kontekst må derfor føre til, at ansættelsestiden som servicemedarbejder skal medregnes ved vurderingen af, om kvalifikationsløn kan opnås som erhvervsuddannet serviceassistent.

RLTN har anført navnlig, at § 9, stk. 1, indeholder en udtømmende og utvetydig opregning af de stillingskategorier, i hvilke beskæftigelse kan medregnes i opgørelsen af anciennitet for at opnå kvalifikationsløn i henhold til § 8, stk. 2 (om indplacering på løntrin 23 efter 6 års sammenlagt beskæftigelse som erhvervsuddannet serviceassistent). Ansættelse i en stilling som ”servicemedarbejder”

er ikke medtaget i denne udtømmende opregning af stillingskategorier, og der er derfor ikke hjemmel til at kræve, at anciennitet som ”servicemedarbejder” skal medregnes i opgørelsen af anciennitet for at opnå kvalifikationsløn i henhold til § 8, stk. 2. I forhold til overenskomsten for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse omfatter opregningen i § 9, stk. 1, alene ”amu-uddannede serviceassistenter”, og det er ikke noget, som man skriver ved en fejltagelse. Det står mange steder i § 9 og er helt umisforståeligt. RLTN er ikke enig i, at parterne skulle have haft eller har en fælles forståelse af, at der ikke må ske forskelsbehandling i forhold til forskellige personalegrupper. Også efter overenskomsten for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse er det alene ansættelse som ”serviceassistent”, som medregnes ved anciennitetsberegningen til kvalifikationsløn, jf. denne overenskomst § 8. Servicemedarbejdere er således efter denne overenskomst en persongruppe, som slet ikke har ret til at optjene anciennitet til kvalifikationsløn. Medarbejdere under denne overenskomst bliver derfor ikke ved overgang til overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter stillet ringere anciennitetsmæssigt end efter deres hidtidige overenskomst. Hvorvidt dette er rimeligt eller urimeligt set i forhold til andre personalegrupper er en interessetvist, som må løses ved forhandlingsbordet og ikke under en faglig voldgiftssag.

*Opmanden* fandt, at det må tillægges afgørende vægt, at § 9, stk. 1, i overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter efter sin ordlyd klart fremtræder som en udtømmende opregning af, hvilke personalegrupper der omfattes af overgangsordningerne i § 9. Det fremgår utvetydigt, at opregningen alene omfatter ”husassistenter, rengøringsassistenter, portører og amu-uddannede serviceassistenter med merit”. Denne afgrænsning, som også fremgår af overskriften til § 9, og som går igen også i § 9, stk. 2 og 4, kan ikke bero på en fejlskrift eller anden fejltagelse, og afgrænsningen har endvidere været den samme ved alle overenskomstfornyelser siden 2002. Det fremgår samtidig helt utvetydigt af § 9, stk. 1, at det alene er ansættelsestid som månedslønnet inden for de nævnte stillingskategorier, som kan medregnes som beskæftigelse med henblik på opnåelse af kvalifikationsløn. 3F har ikke godtgjort, at der – uanset denne klare overenskomstekst – alligevel skulle være en fælles forståelse mellem parterne om, at også beskæftigelse som servicemedarbejder efter overenskomst for servicemedarbejder og –assistenter skal medregnes ved anciennitetsoptjeningen til kvalifikationsløn.

Det følger af det anførte, at der ikke kan gives 3F medhold i den nedlagte påstand, og at indklagede derfor skal frifindes.

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 24. november 2020

Lene Pagter Kristensen