

Kendelse af 14. november 2024

i

sag nr. FV2024-428

Serviceforbundet

for

Vagt-og Sikkerhedsfunktionærernes Sammenslutning

for

A

(advokat Berit Lassen)

mod

DIO II

for

Aktieselskab 1

(advokat Peter Klint)

1. Tvisten

Denne sag drejer sig om fortolkning af § 20, stk. 2, i brancheoverenskomst for vagtselskaber.¹ Efter bestemmelsen beregnes deltidsansattes sygeløn som et gennemsnit af de forudgående 28 dages indtjening.

Parternes uenighed angår, om den deltidsansattes *overarbejde* i de forudgående 28 dage indgår i beregningen af sygelønnen. Overarbejde efter overenskomsten er det arbejde, som den deltidsansatte i de forudgående 28 dage har præsteret ud over månedsnormen (på ca. 154 timer) for en fuldtidsansat.

Det er klagers opfattelse, at overarbejde i de forudgående 28 dage indgår i beregningen af sygelønnen, hvilket indklagede ikke er enig i.

2. Påstande

Klager, Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning (VSL) for A, har nedlagt påstand om, at Aktieselskab 1 (Aktieselskab 1) skal anerkende, at § 20, stk. 2, i brancheoverenskomst for vagtselskaber medfører, at deltidsansattes sygeløn skal beregnes som et gennemsnit af de forudgående 28 dages indtjening hos Aktieselskab 1.

Indklagede, DIO II for Aktieselskab 1, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling mv.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. november 2024 hos Dansk Industri, H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, med følgende partsudpegede medlemmer:

¹Overenskomst 2023-2025 indgået mellem DIO II og Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning. En tilsvarende bestemmelse fandtes i den tidligere gældende overenskomst 2020-2023, som tvisten mellem parterne udspringer af.

Udpeget af klager: Advokat Marianne Borker, Serviceforbundet, og næstformand for VSL Robert F. Andersen.

Udpeget af indklagede: Personalejuridisk chef Sussi Lillia Skovgaard-Holm og personalejuridisk chef Kristian Steen Lauridsen, begge DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under hovedforhandlingen afgivet forklaring af B, C, D, E, F og G.

Der kunne blandt de partsudpegede medlemmer ikke opnås flertal for noget resultat, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

4. Sagsfremstilling

4.1. Overenskomsten mv.

I brancheoverenskomsten for vagtselskaber står der i § 20 bl.a.:

”§ 20. Sygdom og tilskadekomst

Stk. 1. Ansatte oppebærer i tilfælde af sygdom eller ulykke sædvanlig løn inkl. tillæg.

...

Stk. 2. For deltidsansatte beregnes sygeløn som et gennemsnit af de forudgående 28 dages indtjening.”

Bestemmelser svarende til § 20, stk. 2, har efter det oplyste været gældende siden brancheoverenskomsten for vagtselskaber 1993-1995.

Der er fremlagt overenskomst for Aktieselskab 2² for 1991-1993 og 1993-1995, der viser, at beregningen af sygeløn for deltidsansatte var formuleret på en anden

²Landsoverenskomst for vagtfunktionærer hos Aktieselskab 2 indgået mellem Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening og Dansk Funktionærforbund for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenlutning.

måde. I overenskomsten både for 1991-1993 og for 1993-1995 hedder det således bl.a.:

"§ 13.³ Sygdom – ulykke

Stk. 1. Ansatte oppebærer i tilfælde af sygdom eller ulykke sædvanlig løn incl. tillæg.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigede vægtene tilskrives sygeløn svarende til det garanterede minimumstimer samt 1/28 del af overskydende indtjening de sidste 28 kalenderdage."

4.2. Praksis

I forbindelse med en konkret sag fra 2015 om beregning af sygeløn for en deltidsansat i Aktieselskab 3 skrev formanden for VSL, B, en mail af 10. april 2015 til personalechefen hos Aktieselskab 3, G. I mailen hedder det bl.a.:

"Vedr.: Løn under sygdom til ...

Vores medlem har henvendt sig til os, da han ikke kunne gennemskue sin lønseddel efter han var blevet sygemeldt.

... er sygemeldt den 2. marts d.å. og når der skal beregnes løn under sygdom i henhold til overenskomstens § 20, stk. 2, skal der tælles 28 dage baglæns fra første sygedag 2. marts d.å.

I perioden fra den 2. marts til 4. februar d.å. er der på vagtplan 164 timer.

Da der ikke kan optjenes overarbejde under sygdom skal han afregnes 154,25 time svarende til en fuldtidsstilling dertil kommer div. tillæg."

B har i et notat til brug for den foreliggende sag anført bl.a.:

"April 2015: At VSL forholdt sig til at [den deltidsansatte] alene skulle aflønnes for 154,25 timer, uagtet at der lå 164 timer i den bagvedliggende beregning, var alene udtryk for at hjælpe [den deltidsansatte] til fastholdelse af jobbet, og ikke at eskalere situationen."

³§ 13 blev til § 15 i overenskomsten for 1993-1995.

Der er fremlagt materiale om udbetaling af sygeløn *efter 2015* i fire sager hos tre virksomheder. Overarbejde er efter det oplyste indgået i beregningen af sygelønnen. I en oversigt over sagerne, som klager har udarbejdet, hedder det bl.a.:

Aktieselskab 3 sagerne⁴

Sagerne handler om alm lønberegnings sager hvor der har været sygdom. Alle sagerne handler om deltids ansættelse. Og ved lokalmøderne er der opnået enighed om, at sygelønnen beregnes på den indtjening som vores medlemmer har haft 28 dage tilbage, jf. § 20, stk. 2.

Timenormen for begge sager er på flere timer end 154,25 timer som er fuldtidsnormen i vagtbranchen (fuldtidsnormen i Aktieselskab 1 er 153,6). Og indtjeningen overstiger derved en almindelig fuldtidsnorm.

Aktieselskab 4 sagen⁵

Sagen handler om en almindelig lønberegnings sag, hvori der er sygdom. Vores medlem er deltidsansat. Og ved lokalmødet er der opnået enighed om den indtjening som vores medlem har, og som skal udgøre indtjeningsgrundlaget. Der er derved tale om at indtjeningen er inkluderet i den overtidbetaling som medlemmet har haft 28 dage tilbage, jf. § 20, stk. 2.

Aktieselskab 5⁶

Sagen handler om en almindelig lønberegnings sag, hvori der er sygdom. Vores medlem er deltidsansat. Og ved lokalmødet er der opnået enighed om at sygelønnen beregnes på den indtjening som vores medlemmer har haft 28 dage tilbage, jf. § 28, stk. 2.

Der er derved tale om at indtjeningen er inkluderet i den overtidbetaling der har fundet sted, ved sygelønsberegningen.

Hele sagen omhandlede manglende overtid, manglende SP – ferie fridage, og deraf forkert sygeløn. Sagen er lukket og der er afregnet til vores medlem.”

Der er fremlagt materiale om en yderligere sag om beregning af sygeløn – denne gang hos Aktieselskab 1. Sagen blev afsluttet i 2024. I denne sag blev sygelønnen efter det oplyste opgjort ud fra 155,55 timer, dvs. lidt over månedsnormen for en fuldtidsansat.

4.3. Den konkrete sag

⁴Der er tale om to sager. Den ene sag blev afsluttet i december 2022. Den anden sag blev afsluttet i februar 2023.

⁵Det drejer sig om én sag, som blev afsluttet i januar 2024.

⁶Der er tale om én sag, som blev afsluttet i august 2022.

A blev efter det oplyste⁷ ansat hos Aktieselskab 1 i marts 2020 og fratrådte efter eget ønske med udgangen af september 2022.

I denne sag opstod der uenighed mellem parterne om beregning for sygeløn for A for december 2021 og januar 2022.

I et referat af et møde afholdt den 12. januar 2023 hedder det om uenigheden bl.a.:

”DI og Aktieselskab 1 fastholdt synspunktet, at overarbejdsbetaling hverken indgår i beregningen og udbetaling af sygeløn for deltids- eller fuldtidsvægtene.

Serviceforbundet og VSL fastholdt synspunktet, at overarbejdsbetaling skal indgå ved beregning og udbetaling af sygeløn for deltidsvægtene ...”

5. Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han har været formand for VSL i 12 år. Forud herfor var han i 12 år næstformand for VSL.

I begyndelsen af 1990'erne var det efter overenskomsten hos Aktieselskab 2 således, at kun 15 % af vægterne måtte være deltidsansatte, mens resten skulle være fuldtidsansatte. Dengang arbejdede deltidsansatte vægtene typisk i weekenden, og der var tale om bibeskæftigelse. I dag er det således, at ca. 65 % af vægterne er deltidsansatte, mens 35 % er fuldtidsansatte. De deltidsansatte har i dag en garanteret månedsnorm på typisk 120-140 timer, så arbejdet er ikke længere en bibeskæftigelse.

Han har været med til overenskomstforhandlingerne siden den første brancheoverenskomst fra 1993, hvor formuleringen om sygeløn til deltidsansatte blev ændret. Han husker ikke, hvorfor denne ændring blev gennemført. Ændringen

⁷Jf. svarskriftet af 21. august 2024.

blev ikke drøftet under forhandlingerne, og formuleringen er heller ikke blevet drøftet under de senere overenskomstforlængelser.

At overtid indgår i beregningen af sygeløn for deltidsansatte, indebærer, at de i denne henseende behandles bedre end fuldtidsansatte. Men det er der ikke noget mærkeligt i. Der er i overenskomsten flere regler, som indebærer, at deltidsansatte og fuldtidsansatte behandles forskelligt.

Han har udarbejdet notatet om sagen fra 2015. Han kan ikke huske, hvorfor han skrev brevet af 10. april 2015. Det var ikke meningen med formuleringen, at der efter overenskomsten generelt skulle være et loft for, hvilken indtjening i de forudgående 28 dage som skulle indgå i beregningen af sygelønnen til de deltidsansatte. Brevet blev nok skrevet som led i en dialog med Aktieselskab 3.

C har forklaret bl.a., at hun er seniorkonsulent i VSL, hvor hun har været ansat siden 2008.

I de sager om sygeløn til deltidsansatte hos Aktieselskab 3, der blev afsluttet i henholdsvis 2022 og 2023, indgik overarbejde i de forudgående 28 dage i beregningen af sygeløn. Beregningen i begge sager var noget kompliceret, idet VSL og Aktieselskab 3 drøftede andre spørgsmål end overarbejde.

D har forklaret bl.a., at han siden januar 2022 har været i VSL, hvor han er personalechef. Forud herfor var han ansat hos Aktieselskab 1, hvor han havde været siden 1999. Han blev tillidsrepræsentant i 2006 og fælles tillidsrepræsentant i 2012.

Han var under sin ansættelse i Aktieselskab 1 ikke involveret i sager om, hvorvidt overarbejde skulle indgå i beregningen af sygeløn til deltidsansatte.

E har forklaret bl.a., at han siden januar 2020 har været HR-chef i Aktieselskab 1.

I Aktieselskab 1 er der ansat ca. 1.300 vægttere, hvoraf ca. 50 % er ansat på deltid. Deltidsansatte har typisk en garanteret månedsnorm på 120 timer. Fuldtidsnormen hos Aktieselskab 1 er ca. 154 timer om måneden. Arbejdstiden for deltidansatte kan svinge afhængig af, om der er behov ekstra mandskab som følge af f.eks. sygdom eller udførelsen af ekstra opgaver. På denne måde kan de deltidansatte komme til at arbejde mere end deres garanterede månedsnorm.

Ved beregning af sygeløn til deltidansatte har Aktieselskab 1 altid taget udgangspunkt i, at overarbejde, dvs. arbejde ud over fuldtidsnormen, ikke skal indgå i beregningen. Denne beregningsmåde har VSL været enig i bortset fra de to sidste år. Der er en enkelt sag hos Aktieselskab 1 fra 2024, hvor overarbejde i de forudgående 28 dage er indgået i beregningen af sygelønnen. Der blev beregnet sygeløn af 155,55 timer, dvs. med en meget lille overskridelse af fuldtidsnormen, og denne beregning skete kun, fordi Aktieselskab 1 ønskede at lukke sagen i mindelighed. Han kan ikke svare på, hvorfor det skema, som han i den sag modtog fra "planlægningen" hos Aktieselskab 1, og som han sendte til VSL, havde en kolonne vedrørende "Overtid", når overarbejde ikke indgår i beregningen af sygeløn. DI var ikke involveret i den sag.

F har forklaret bl.a., at han har været ansat i Aktieselskab 1 fra 2007 til 2020. Han var HR-chef og er uddannet jurist. Han er nu pensionist.

Han har deltaget i forhandlingerne om brancheoverenskomsten for vagtselskaber, og de har aldrig under forhandlingerne drøftet beregning af sygeløn. Under sin ansættelse som HR-chef hos Aktieselskab 1 blev sygeløn til deltidansatte beregnet på den måde, at overarbejde i de forudgående 28 dage ikke indgik i beregningen. Han har under møder med tillidsrepræsentanterne hos Aktieselskab 1 nævnt, at man ikke kunne få overtid, når man var syg, men han kan ikke huske, hvad de svarede. Han har aldrig været involveret i en sag om det, fordi VSL og Aktieselskab 1 altid har været enige om beregningen, hvilket Bs brev af 10. april 2015 til Aktieselskab 3 også illustrerer.

G har forklaret bl.a., at hun er personalechef hos Aktieselskab 3, hvor hun har været ansat siden 1999. Hun blev personalechef i 2012.

Hos Aktieselskab 3 er der ansat ca. 900 vægttere, der er omfattet af brancheoverenskomsten for vagtselskaber. Ca. 50 % af de ansatte er på deltid og har typisk en garanteret månedsnorm på 130 timer. Fuldtidsnormen er på 154,87 timer om måneden. Arbejdet for de deltidsansatte kan svinge afhængig af, om der er brug for ekstra mandskab som følge af f.eks. sygdom eller udførelsen af ekstra opgaver.

Ved beregning af sygeløn til deltidsansatte indgår ikke overarbejde, dvs. arbejde ud over fuldtidsnormen. Det gav B fra VSL også udtryk for i brevet fra 10. april 2015, som hun har gemt og på et senere tidspunkt sendt til DI. I brevet præciserer han helt generelt, at arbejde ud over fuldtidsnormen ikke indgår i beregningen.

Aktieselskab 3 har i mindelighed lukket to sager i henholdsvis 2022 og 2023, hvor overarbejde indgik i beregningen af sygeløn. Sagerne rejste flere spørgsmål, og beregningen af sygelønnen var kompliceret. Aktieselskab 3 ønskede af ressourcemæssige grunde ikke at bruge mere tid på sagerne.

6. Parternes anbringender

Klager har anført navnlig, at ordlyden af § 20, stk. 2, i brancheoverenskomsten for vagtselskaber klart anviser, at det er de forudgående 28 dages indtjening uden undtagelser, som udgør beregningsgrundlaget for sygeløn. Det betyder, at overarbejde inden for de forudgående 28 dage indgår i beregningen af sygelønnen for deltidsansatte.

At overarbejde indgår i beregningen af sygelønnen for deltidsansatte, stemmer overens med bestemmelsens historik, idet det før brancheoverenskomsten for 1993-1995 var tydeligt, at beregningen skete på anden måde.

Overenskomsten er desuden i de seneste år praktiseret på den måde, at overarbejde indgår i beregning af sygelønnen for deltidsansatte. Sagen fra 2015, hvor overarbejde ikke indgik i beregningen af sygelønnen, skal ikke tillægges betydning, da sagen er forud for den seneste praksis og i øvrigt vedrørte helt særlige forhold hos en anden virksomhed (Aktieselskab 3). DI var endvidere ikke involveret i sagen og havde således ikke kendskab til VSL's håndtering af den enkeltstående sag.

Der er tilsigtet en forskel i beregningsgrundlaget af sygeløn for henholdsvis en fuldtidsansat og en deltidsansat. I 1990'erne, hvor ordlyden af § 20, stk. 2, blev indføjet i overenskomsten, var der meget få deltidsansatte, idet udgangspunktet var fuldtidsansættelse. Som deltidsansat havde man ofte differentierede vagter og ikke et fast antal timer modsat fuldtidsansatte, og derfor var det mest hensigtsmæssigt og rimeligt, at man beregnede sygeløn for deltidsansatte med gennemsnit af de forudgående 28 dages indtjening.

Herudover er der i overenskomsten på flere punkter forskel på sammensætningen af lønnen for en deltidsansat og en fuldtidsansat. F.eks. kan fuldtidsansatte ikke sættes ud til mindre end 7 timers vagt, hvor det kun er 3 timer for deltidsansatte. Det er kun fuldtidsansatte, der kan få et genetillæg for ændring af en vagt (varskotillæg), selv om genen er den samme for den deltidsansatte. En fuldtidsansat får desuden nedskrivning af månedsnormen ved arbejde mellem kl. 17-06 med 46 minutter pr. 10 timer, mens deltidsansatte får differentieret timeløn for arbejde mellem kl. 17-06.

Indklagede har anført navnlig, at overenskomstparterne havde en fælles forståelse af, at overarbejde ikke indgår i beregningen af sygeløn for deltidsansatte, jf. mailen af 10. april 2015 fra B hos VSL til G hos Aktieselskab 3.

Den fælles forståelse er endvidere i overensstemmelse med ordlyden af overenskomstens § 20, stk. 2. Denne bestemmelse skal læses og forstås i sammenhæng med § 20, stk. 1, hvorefter der ubestridt ikke indgår overarbejdsbetaling ved beregningen af sygeløn for fuldtidsansatte vagter.

Der er ikke i overenskomsten tilsigtet en forskel i beregningsgrundlaget af sygeløn for fuldtidsansatte og deltidsansatte vagter, men en sådan forskel vil blive den utilsigtede og uhensigtsmæssige konsekvens, hvis klager får medhold i sin påstand.

Det forhold, at nogle virksomheder omfattet af overenskomsten i nogle få tilfælde har ladet overarbejde indgå i beregningsgrundlaget for sygelønnen, er ikke afgørende. Virksomhedernes beregning er ikke sket på baggrund af rådgivning fra DIO II.

7. Opmandens begrundelse og resultat

7.1. Problemstillingen

Parternes uenighed angår, om overarbejde udført i de forudgående 28 dage før sygemeldingen skal tælle med i beregningen af sygelønnen til *deltidsansatte* vagter i henhold til § 20, stk. 2, i brancheoverenskomsten for vagtselskaber. Ved overarbejde menes arbejde ud over månedsnormen for en fuldtidsansat (på ca. 154 timer).

Det er klagers opfattelse, at overarbejde skal tælles med, således at hele vederlaget for overarbejde (grundløn, overarbejdsbetaling og tillæg) indgår i beregningen af sygelønnen. Indklagede mener, at overarbejde ikke skal tælle med ved beregningen af sygelønnen.

7.2. Fælles forståelse?

I 2015 skrev formanden for VSL til Aktieselskab 3 i forbindelse med behandlingen af en konkret sag om beregning af sygeløn til en deltidsansat medarbejder, at der

ikke kunne optjenes overarbejde under sygdom, og at beregningen af sygeløn derfor skulle ske efter månedsnormen. Jeg kan efter bevisførelsen ikke se bort fra, at denne udtalelse alene var møntet på løsningen af den konkrete sag. Udtalelsen var da heller ikke adresseret til DIO II som overenskomstpart, og efter det oplyste kan det i øvrigt ikke lægges til grund, at Serviceforbundet var involveret i sagen.

Det kan herefter ikke med baggrund i udtalelsen fastslås, at overenskomstparterne har en fælles forståelse om, at vederlag for overarbejde ikke indgår i beregningen af sygelønnen for deltidsansatte, således som indklagede har gjort gældende.

I fem sager fra de seneste år har fire virksomheder konkret accepteret, at vederlag for overarbejde indgik i beregningen af sygelønnen til deltidsansatte. To af sagerne vedrørte Aktieselskab 3, og en af sagerne vedrørte Aktieselskab 1, som er indklaget i den foreliggende sag, der har verseret samtidig med den anden sag. Efter forklaringerne fra G og E må det lægges til grund, at beregningen af sygelønnen i de nævnte sager skete for at slutte sagerne i mindelighed. Beregningen kan således ikke tages som udtryk for, at Aktieselskab 3 eller Aktieselskab 1 forstår overenskomstens § 20, stk. 2, på den måde, at overarbejde indgår i beregningen af sygeløn til deltidsansatte. Det må endvidere efter bevisførelsen lægges til grund, at DIO II ikke har været involveret i de fem sager, herunder ved rådgivning af de pågældende virksomheder.

De nævnte sager kan således efter min mening ikke tages som udtryk for, at overenskomstparterne har en fælles forståelse om, at overarbejde skal tælles med ved beregning af sygelønnen til deltidsansatte, således som klager har gjort gældende.

7.3. Sammenhængen mellem overenskomstens § 20, stk. 1 og 2

I overenskomstens § 20, stk. 1, er det fastsat, at "Ansatte" i tilfælde af sygdom eller ulykke oppebærer "sædvanlig løn inkl. tillæg". Ordet "Ansatte" omfatter alle

medarbejdere, dvs. både de fuldtidsansatte og de deltidsansatte, og bestemmelsen fastslår således som noget grundlæggende for alle medarbejdere, at de får løn under sygdom. Parterne er enige om, at udtrykket "sædvanlig løn inkl. tillæg" skal forstås således, at overarbejde, dvs. arbejde ud over fuldtidsnormen, ikke indgår i beregningen af sygelønnen. For *fuldtidsansatte* indebærer det, at overarbejde ikke indgår i beregningen af deres sygeløn.

Efter bestemmelsen i § 20, stk. 2, beregnes sygeløn for *deltidsansatte* "som et gennemsnit af de forudgående 28 dages indtjening". Bestemmelsen angiver en bagudrettet referencenorm for beregning af sygelønnen til deltidsansatte, idet der skal ses på gennemsnittet af indtjeningen i de forudgående 28 dage før sygemeldingen. Det betyder, at deltidsansatte, der i denne periode forud for sygemeldingen har arbejdet *mere* end deres garanterede månedsnorm (som f.eks. kan være 120 timer om måneden), vil modtage sygeløn under hensyn til indtjeningen ved dette merarbejde. Herved sikrer bestemmelsen, at deltidsansatte, som i den forudgående periode har arbejdet på fuld tid, på samme måde som en fuldtidsansat får beregnet sygeløn under hensyn hertil.

I § 20, stk. 2, angives ikke udtrykkeligt, om overarbejde tæller med ved beregningen af sygelønnen til deltidsansatte. Den bagudrettede referencenorm og ordet "indtjening" kan isoleret set godt forstås således, at overarbejde præsteret i de forudgående 28 dage tæller med i beregningen af sygeløn, fordi dette overarbejde også er en del af den faktiske indtjening. En sådan isoleret læsning vil imidlertid føre til en fravigelse af den grundlæggende ordning i § 20, stk. 1, hvorefter sygelønnen udgør "sædvanlig løn inkl. tillæg". Uden en udtrykkelig regulering er det derfor mest nærliggende at læse § 20, stk. 2, i sammenhæng med § 20, stk. 1, således at overarbejde ikke skal tælle med i beregningen af sygeløn til de deltidsansatte. En ændring af den grundlæggende ordning i § 20, stk. 1, vil betyde, at deltidsansatte i denne henseende stilles bedre end fuldtidsansatte, og hvis det havde været meningen, havde der været anledning til udtrykkeligt at regulere det i § 20, stk. 2.

7.4. Historikken

En bestemmelse svarende til § 20, stk. 2, har været indsat i brancheoverenskomsten for vagtselskaber siden overenskomsten for 1993-1995. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at spørgsmålet om beregning af sygeløn ikke blev drøftet under forhandlingerne dengang. Der var i øvrigt ikke særlig anledning til at drøfte spørgsmålet om, hvorvidt overarbejde skulle indgå i beregningen af sygelønnen til deltidsansatte, idet de deltidsansatte, som dengang udgjorde en mindre del af medarbejderne, i almindelighed arbejdede langt under fuldtidsnormen og derfor ikke udførte overarbejde.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at spørgsmålet om beregning af sygeløn til deltidsansatte heller ikke er blevet drøftet under forhandlingerne i forbindelse med de efterfølgende overenskomstforlængelser.

7.5. Samlet konklusion

Efter det anførte, og da det, som klager i øvrigt har gjort gældende, ikke kan føre til et andet resultat, finder jeg efter en samlet vurdering, at § 20, stk. 2, må fortolkes således, at overarbejde ikke tæller med ved beregning af sygeløn til deltidsansatte.

Jeg har i mangel af fælles forståelse mellem overenskomstparterne navnlig lagt vægt på, at denne fortolkning af § 20, stk. 2, hænger bedst sammen med § 20, stk. 1, og indebærer, at deltidsansatte i denne henseende ikke får en bedre retsstilling end fuldtidsansatte. Jeg har endvidere lagt vægt på, at der ikke er holdepunkter i forhistorien til § 20, stk. 2, for at antage, at overenskomstparterne har tilsigtet, at deltidsansatte i denne henseende skulle behandles bedre end fuldtidsansatte.

7.6. Klagers anerkendelsespåstand

Klagers anerkendelsespåstand er formuleret således, at § 20, stk. 2, i overenskomsten reelt gentages. Uanset dette har anerkendelsespåstanden til formål at

få voldgiftsretten til at fastslå, at overarbejde indgår i beregningen af sygeløn til de deltidsansatte. Dette er indklagede ikke enig og har derfor påstået frifindelse.

Klager kan som nævnt ikke få medhold i, at overarbejde indgår i beregningen af sygeløn til deltidsansatte. Indklagede skal derfor uanset formuleringen af klagers anerkendelsespåstand frifindes.

Thi bestemmes:

Indklagede, DIO II for Aktieselskab 1, frifindes.

Parterne afholder egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

København, den 14. november 2024

Oliver Talevski