

c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22, Postbox 2593, 2100 København Ø  
Tlf. 35 29 81 00

## OK-Nyt – Løn nr. 014-2013

### Tilkendegivelse i faglig voldgift, jf. Aftale om familiemæssige årsager

En tilkendegivelse i en faglig voldgift har taget stilling til, hvorvidt forældre ansat regionalt, men omfattet af aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem RLTN og KTO henholdsvis den enslydende aftale mellem RLTN og Sundhedskartellet, er at betragte som værende ansat på en og samme aftale eller to forskellige.

Efter begge aftalers § 10, stk. 5, jf. stk. 1, har moderen og faderen ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge. Herudover har en ansat ret til 6 ugers løn. Hvis begge forældre er omfattet af samme aftale, kan der højst udbetales 6 ugers løn til forældrene tilsammen.

Dommeren fandt, at der er tale om forskellige aftaler.

Det betyder, at forældre ansat i regional tjeneste, men under henholdsvis KTO's og Sundhedskartellets område, er berettiget til hver 2 gange 6 ugers løn.

Tilkendegivelsen er vedhæftet.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Malene Vestergaard Sørensen på telefon 3529 8243 eller [mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk).

Med venlig hilsen

Lotte Pedersen

/ Malene Vestergaard Pedersen

31-05-2013

Sag.nr.:11/2086

Sagsbehandler

Malene Vestergaard Sørensen

Tel. 35298243

Email: [mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk)

## Tilkendegivelse

meddelt den 17. maj 2013

i faglig voldgiftssag, 2012-177

KTO

(advokat Peter Breum)

Biintervenient

Sundhedskartellet

(advokat Marianne Borker)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)

(advokat Morten Ulrich)

### **Tvisten**

Sagen angår spørgsmålet om, hvorvidt et forældrepar, der er ansat på det regionale område, hvoraf den ene forælder er omfattet af KTO's barselsaftale og den anden forælder er omfattet af Sundhedskartellets barselsaftale, kan anses for at være omfattet af samme barselsaftale.

### **Påstande**

Klager, KTO, har principalt nedlagt påstand om, at indklagede, Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN), herefter RLTN, skal anerkende, at ansatte, der er omfattet af Aftalen om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KTO og RLTN, har krav på 2 x 6 ugers fravær med sædvanlig løn ved anvendelse af

fraværsretten i henhold til aftalens § 10, stk. 5, uafhængig af, at den anden forælder gør brug af tilsvarende ordning efter Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, som Sundhedskartellet har indgået med RLTN.

RLTN har påstået frifindelse.

Sagen blev behandlet mundtligt den 17. maj 2013 med højesteretsdommer Vibeke Rønne som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Susanne Rehm, KTO og Lene Espensen, Yngre Læger, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede chefrådgiver Marlene Vestergaard Sørensen og seniorkonsulent Jane Marianne Ravn.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af Helle Varming, Sundhedskartellet, Henrik Würtzenfeld, KTO, Nana Kolze, KL og Lotte Pedersen, Danske Regioner.

### **SAGEN PROCEDEREDES**

Efter proceduren voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Opmanden tilkendegav herefter sin opfattelse af sagen. Tilkendegivelsen blev taget til efterretning og kendelse blev frafaldet.

### **OPMANDENS TILKENDEGIVELSE**

Denne sag er opstået, fordi en mandlig læge, der er medlem af Yngre Læger – en KTO organisation – og en kvindelig sygeplejerske, der er medlem af Dansk Sygeplejeråd – en Sundhedskartel organisation – fik et barn. Faderen fik i forbindelse med sin fædreorlov afslag på at tage 2 x 6 ugers betalt orlov i henhold til § 10, stk. 5, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager fra oktober 2008 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) under henvisning til, at begge forældre er ansat på det regionale område, hvorfor hver af forældrene har ret til 6 ugers sædvanlig løn og derudover kun ret til 6 ugers løn tilsammen.

§ 10 i aftale mellem RLTN og KTO har følgende ordlyd:

”Stk. 1.

Efter den 14. uge efter fødslen har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

Stk. 2.

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46. uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem forældrene skal det samlede fravær udgøre 40 eller 46 uger.”

...

Stk. 5

Moderen og faderen har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og stk. 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11.

Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.

Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidig eller afholde fravær på skift.  
..."

Efter § 2, stk. 4, er retten til fuld løn betinget af arbejdsgiverens ret til fulde dagpenge.

Moderen var omfattet af Aftalen om fravær af familiemæssige årsager mellem RLTN og Sundhedskartellet fra oktober 2008. Aftalen på Sundhedskartelområdet, herunder § 10, stk. 1, 2 og 5, er enslydende med den tilsvarende aftale på KTO-området.

Bestemmelsen i § 10, stk. 5, blev indsat i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager fra 2008, og er således ny i forhold til aftalen fra 2005, som var den første aftale, der blev indgået mellem RLTN og KTO, efter at flere organisationer under Sundhedskartellet, herunder Dansk Sygeplejeråd, den 29. december 2003 havde meldte sig ud af KTO.

KTO og Sundhedskartellet er to selvstændige forhandlings- og aftalparter, der hver især siden 2005 har rejst overenskomstkrav og forhandler disse uafhængigt af hinanden samt indgået selvstændige aftaler om generelle løn og ansættelsesvilkår for de organisationer, der er tilsluttet dem. Med virkning for overenskomstperioden, der startede den 1. april 2005, blev der indgået to separate barselsaftaler i stedet for én på det regionale område, og efter bevisførelsen blev forhandlingerne herom ført først mellem RLTN og KTO og derefter mellem RLTN og Sundhedskartellet.

Efter det oplyste, blev bestemmelsen i § 10, stk. 5, hvorefter der højst udbetales løn i 6 uger, hvis begge forældre er omfattet af aftalen, indsat på foranledning af RLTN.

På den anførte baggrund må § 10, stk. 5, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager fra oktober 2008 indgået mellem RLTN og KTO som udgangspunkt fortolkes i overensstemmelse med ordlyden, således at det forhold, at moderen er omfattet af en tilsvarende aftale mellem RLTN og Sundhedskartellet, ikke kan føre til, at faderen mister retten til 2 x 6 ugers betalt fravær.

Efter bevisførelsen finder opmanden det ikke godtgjort, at RLTN og KTO har haft en fælles forståelse af, at "denne aftale" i § 10, stk. 5, skal forstås som en henvisning til RLTN's aftaler med både KTO og Sundhedskartellet. De forhold, at aftalerne mellem RLTN og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet fra 2005 i det væsentligste var en videreførelse af én aftale fra 2002, og at Sundhedskartellet efter det oplyste accepterede det resultat, som RLTN og KTO var nået frem til vedrørende fravær af familiemæssige årsager, giver endvidere ikke tilstrækkelig sikkerhed for, at § 10, stk. 5, skal forstås på denne måde.

Under hensyn hertil finder opmanden, at der ikke er grundlag for at fravige udgangspunktet om fortolkning i overensstemmelse med ordlyden, hvorfor klagerens påstand til følge.

Sagsomkostninger

Opmanden bestemte, at hver part skal bære sine omkostninger for voldgiftsretten, og at KTO og RLTN skal betale opmandens honorar med halvdelen hver.

København den 22. maj 2013



Vibeke Rønne  
højesteretsdommer