

Tilkendegivelse

i

FV 2017.0086

Forhandlingsfællesskabet

(advokat Peter Breum)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland

(advokat Morten Ulrich)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om det var i strid med § 17 i parternes rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, at Region Sjælland undlod at orientere og forhandle med den relevante personaleorganisation, før regionen i 2015 flyttede **A**, som var arbejdsmiljørepræsentant, og **B**, som var tillidsrepræsentantsuppleant, fra **C** Afdeling til andre afdelinger på **D** Sygehus.

Ved flytningen ophørte **A**'s og **B**'s hverv som henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentantsuppleant, idet deres valggrundlag var bortfaldet, og sagen angår endvidere, om bortfald af det løntillæg, som var knyttet til hvervene, skulle have været varslet med de individuelle opsigelsesvarsler.

2. Parternes påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at Region Sjælland skulle have underrettet den forhandlingsberettigede organisation og forhandlet med denne inden overflytningen af **B** og **A** til anden afdeling, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 17. Indklagede skal til **B** og **A** betale hver 3.822,60 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært at Region Sjælland til **B** og **A** skal betale hver 3.822,60 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

3. Overenskomstgrundlag

§ 17 og § 18, stk. 1, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, som er indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet, Akademikerne og FOA, lyder således:

”§ 17. AFSKEDIGELSE

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem regionen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Regionen kan kræve forhandlingen

afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3.

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller regionens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til RLTN. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal regionen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om en eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 18.

Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse, ydes en godtgørelse fastsat i henhold til sædvanlige regionale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 7.

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

Stk. 8.

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§ 18. VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 10-17

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, Akademikerne og FOA i fællesskab.

...”

Det fremgår af Aftale om vilkår og honorering af (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland, der er indgået mellem personaleorganisationerne og Region Sjælland, at der ydes et særligt funktionstillæg for arbejdet som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. I aftalen hedder det bl.a.:

”Ophør af funktionen

Såfremt en (F)TR ikke bliver genvalgt eller selv ønsker at udtræde af hvervet, bortfalder funktionslønnen uden yderligere varsel og udbetales til og med den måned, hvor hvervet ophører.

...”

4. Sagsfremstilling

Region Sjælland besluttede i 2015 at samle **C**'ske funktioner på **E** Sygehus. Ændringen indebar, at den behandling af **F**-patienter, som hidtil var blevet varetaget på de **C**'ske afsnit på **D** Sygehus, overgik til **G** Sengeafsnit på **E** Sygehus (pr. 1. januar 2016 **H** Afdeling). Ved overførslen af **C**'en til **E** Sygehus blev der nedlagt senge, og der medfulgte ikke personale fra **D** Sygehus til de **C** afsnit på **E** Sygehus. Omstruktureringen indebar, at de **C**'ske sengeafsnit på **D** Sygehus, hvor **A** var arbejdsmiljørepræsentant og **B** var tillidsrepræsentantsuppleant, lukkede pr. 31. oktober 2015. Hermed bortfaldt **A**'s og **B**'s valggrundlag, hvilket er ubestridt under sagen.

Region Sjælland meddelte den 10. september 2015 **A**, at hun pr. 1. november 2015 skulle overgå til at arbejde på **I** Afsnit under **H** Afdeling på **D** Sygehus. Samme dag meddelte regionen **B**, at hun pr. 1. november 2015 skulle overgå til at arbejde på **J** Afsnit under **H** Afdeling på **D** Sygehus. **A** nåede ikke at begynde på **I** Afsnit på **D** Sygehus, idet hun den 29. september fik meddelelse om, at hun i stedet pr. 1. november 2015 skulle overgå til ansættelse på **K** Afdeling på **E** Sygehus.

I brevet af 10. september 2015 fra Region Sjælland til **A** hedder det bl.a.:

”Tillæg til ansættelsesbrev

Du er pr. 1. november 2015 fortsat ansat i Region Sjælland med tjeneste indtil videre ved **H** afdeling på **D** Sygehus.

Den 1. november 2015 skal du møde i **I** afsnit, **H** afdeling, **D** Sygehus.

Øvrige ansættelsesvilkår

Det er vores vurdering, at valggrundlaget som arbejdsmiljørepræsentant bortfalder ved overflytningen. Dermed bortfalder din beskyttelse i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pr. 31. oktober 2015. Det betyder ligeledes, at det årlige pensionsgivende tillæg på 6.000 kr. i 31.03.00-niveau bortfalder pr. 31. oktober 2015.

Dine øvrige løn- og ansættelsesvilkår er uændrede. ...

Øvrige forhold

Ændringen af dine ansættelsesvilkår vurderes ikke at være af en væsentlig karakter.

Er du af den opfattelse, at ændringen er en væsentlig stillingsændring for dig grundet individuelle forhold, skal du kontakte Region Sjælland (...) Herefter vil vi vurdere, om der skal iværksættes en sag om uansøgt væsentlig ændring af vilkårene for ansættelsen.

...”

I brevet af 10. september 2015 fra Region Sjælland til **B** hedder det bl.a.:

” Tillæg til ansættelsesbrev

Du er pr. 1. november 2015 fortsat ansat i Region Sjælland med tjeneste indtil videre ved **H** afdeling på **D** Sygehus.

Den 1. november 2015 skal du møde i **J** afsnit, **H** afdeling, **D** Sygehus.

Øvrige ansættelsesvilkår

Det er vores vurdering, at valggrundlaget som tillidsrepræsentantsuppleant bortfalder ved overflytningen. Dermed bortfalder din beskyttelse i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pr. 31. oktober 2015. ...

Dine øvrige løn- og ansættelsesvilkår er uændrede. ...

Øvrige forhold

Ændringen af dine ansættelsesvilkår vurderes ikke at være af en væsentlig karakter.

Er du af den opfattelse, at ændringen er en væsentlig stillingsændring for dig grundet individuelle forhold, skal du kontakte Region Sjælland (...) Herefter vil vi vurdere, om der skal iværksættes en sag om uansøgt væsentlig ændring af vilkårene for ansættelsen.

...”

I brevet af 29. september 2015 fra Region Sjælland til **A** hedder det bl.a.:

”...

Ændrede forudsætninger om fremrykning af sygehusplanen betyder, at nogle medarbejdere den 10. september 2015 er blevet varslet til et afsnit, som inden for relativt kort tid kan være lukningstruet. Dette har ikke været sygehusledelsens hensigt med den netop gennemførte proces... På den baggrund har sygehusledelsen i samarbejde med afdelingsledelserne for de involverede afdelinger besluttet at varsle dele af personalet på ny. Dette sker under hensyntagen til de involverede afdelingers driftsmæssige forhold.

På den baggrund har afdelingsledelsen indstillet, at du i stedet overflyttes til **K** afdeling, **E** Sygehus fra den 1. november 2015. Tillæg til ansættelsesbrev fremsendt den 10. september 2015 er således annulleret ved dette brev.

...

Det er vores vurdering, at valggrundlaget som arbejdsmiljørepræsentant bortfalder ved overflytningen. Dermed bortfalder din beskyttelse i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pr. 31. oktober 2015. Det betyder ligeledes, at det årlige pensionsgivende tillæg på kr. 6.000 (00-niveau) bortfalder pr. 31. oktober 2015.

...

Ændringerne i dine ansættelsesvilkår ses ikke at være af en væsentlig karakter.

...”

5. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 6. september 2018 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og med følgende sidedommere: Eva Agerlin, Forhandlingsfællesskabet, og Asbjørn Andersen, FOA, som begge er udpeget af klager, og Ulla Fehrenkamp, Danske Regioner, og Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner, som begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af ledende oversygeplejerske **L** og chefkonsulent **M**.

Da der efter procedure og votering ikke var flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skulle afgørelsen træffes af opmanden. Parterne var enige om, at sagen afsluttes med opmandens tilkendegivelse, jf. nedenfor under pkt. 7, og uden en fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at Region Sjællands ensidige beslutning om at flytte **A** og **B**, således at de mistede deres afskedigelsesbeskyttelse og tillæg for hvervet som henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentantsuppleant, er en væsentlig ændring af deres ansættelsesvilkår.

Flytningen og dermed bortfald af de nævnte hverv kan alene gennemføres ved at følge opsigelsesbestemmelserne i § 17 i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. Forhandlingspligten efter rammeaftalens § 17, stk. 2, har til formål at give organisationerne mulighed for at varetage medarbejderrepræsentantens og organisationens interesser i forbindelse med ændringer, der fratager medarbejderrepræsentanterne deres beskyttelse. Organisationen har således en væsentlig interesse i at finde ud af, hvordan deres medlemmer fremover skal repræsenteres på institutionen, og om der eventuelt skal holdes nyvalg i forbindelse med en sammenlægning af flere afdelinger. Region Sjælland skulle således i medfør af rammeaftalens § 17 have underrettet og gennemført forhandling med den forhandlingsberettigede organisation FOA.

Det er endvidere uberettiget, at Region Sjælland har fjernet tillæggene til **A** og **B** som sket, idet disse tillæg skal bortvarsles med de individuelle opsigelsesvarsler. Da bortfaldet af valggrundlaget

alene kan henføres til arbejdsgiverens forhold, er der ikke hjemmel i aftalerne om lokal løndannelse til at lade tillæggene bortfalde uden anvendelse af opsigelsesproceduren. De mistede tillæg udgør endvidere ikke ubetydelige beløb, og der er for både **A** og **B** tale om væsentlige forringelser af deres ansættelsesvilkår, som skal varsles ligesom enhver anden væsentlig vilkårsændring. Væsentlige vilkårsændringer skal vurderes som en afskedigelse, uanset om den pågældende medarbejder fortsætter i stillingen og inden for sit ansættelsesområde. Det er uden betydning for **A** og **B** og dermed for sagen, at vilkårsændringen skyldes en intern omstrukturering af hospitalsafdelinger.

Indklagede har anført navnlig, at **A** og **B** ikke er blevet afskediget til fratræden, og deres tillidshverv er ikke bortfaldet under sådanne omstændigheder, at det kan sidestilles med en afskedigelse i rammeaftalens § 17's forstand. Det ville ikke give mening at spørge, om bortfald af de pågældende hverv i den foreliggende situation er "begrundet i tvingende årsager", idet bortfaldet er en ren følgevirkning af en legitim omorganisering af arbejdet på sygehuset, som ikke kræver tvingende årsager. Rammeaftalens § 17 finder således ikke anvendelse i den foreliggende situation.

Det løntab, som **A** og **B** vil lide som følge af, at deres tillidshverv og dermed funktionstillæggene herfor er bortfaldet, er ikke en væsentlig vilkårsændring, som indebærer, at de to medarbejdere kan kræve sig stillet som om, de var blevet opsagt. Det må være åbenbart for medarbejderrepræsentanter, at deres funktion afhænger af de overenskomstbestemte regler om valggrundlag, og for suppleanters vedkommende afhænger tillægget endvidere af, om de er i funktion, hvilket kan bero på helt tilfældige forhold. Funktionstillæggene har således ikke karakter af ydelser for funktioner, som er et integreret led i selve stillingen. Desuden er de beløb, som mistes, relativt beskedne.

I hvert fald må bortfaldet af funktionslønnen kunne varsles med et varsel, der svarer til opsigelsesvarslet, uden at et sådant varsel skal underkastes forhandling efter reglerne om afskedigelse.

7. Opmandens tilkendegivelse

A og **B** er ikke blevet afskediget til fratræden, men er blevet pålagt at flytte til et andet afsnit eller afdeling som led i en omstrukturering af sygehusdriften i Region Sjælland. Flytningen indebærer bl.a., at deres hidtidige valggrundlag som henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentantsuppleant bortfalder. Regionen lod med henvisning hertil de funktionstillæg

bortfalde, som var knyttet til deres hverv som medarbejderrepræsentanter. Region Sjælland meddelte **A** og **B**, at man på det foreliggende grundlag fandt, at flytningen og det hermed forbundne bortfald af valggrundlag og funktionstillæg ikke indebar en væsentlig ændring af deres ansættelsesvilkår.

§ 17 i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse angår ”afskedigelse” af medarbejderrepræsentanter. Det fremgår bl.a. af bestemmelsen, at afskedigelse af en medarbejderrepræsentant skal være begrundet i ”tvingende årsager”, og at ”sagen” skal være forhandlet mellem regionen og den personaleorganisation, som vedkommende er anmeldt af, før afskedigelsen gennemføres. Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i medarbejderens eller regionens forhold, kan sagen efter den nævnte forhandling også kræves forhandlet mellem overenskomstparterne.

Om en flytning af en medarbejder indebærer en væsentlig stillingsændring, som den pågældende ikke har pligt til at acceptere, beror på en individuel vurdering af de nærmere omstændigheder.

Ordlyden af rammeaftalens § 17 og det i øvrigt fremkomne giver ikke grundlag for at forstå bestemmelsen således, at regionen har pligt til at forhandle med den relevante personaleorganisation om enhver stillingsændring, selv om regionen mener, at ændringen ikke er væsentlig, hvis der eventuelt kan rejses spørgsmål om, hvorvidt ændringen er væsentlig eller ikke.

Klager vil på den anførte baggrund ikke kunne få medhold i, at det følger af rammeaftalens § 17, at Region Sjælland skulle forhandle med FOA, før man kunne træffe beslutningen om at flytte **A** og **B** til andre afsnit/afdelinger som led i den generelle omstrukturering, der bl.a. indebar, at det **C**'ske afsnit på **D** Sygehus skulle lukkes.

Regionens ret til at lade funktionstillæg bortfalde uden varsel i medfør af Aftale om vilkår og honorering af (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland omfatter ikke en situation som den foreliggende. Bortfaldet af de omhandlede funktionstillæg må anses for at have en sådan betydning for **A** og **B**, at denne ændring af stillingsvilkårene ikke burde være sket uden varsel. Parterne er i så fald enige om det passende varsel, og indklagedes subsidiære påstand vil herefter skulle tages til følge, sådan at Region Sjælland til **B** og **A** skal betale hver 3.822,60 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

København, den 26. september 2018

Lars Hjortnæs