

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

OK-Nyt – Løn nr. 002-09

Voldgiftssagen vedrørende ”Tilkendegivelse fra opmand Poul Sørensen om fortolkning af sygehusportøroverenskomstens § 12, stk. 5 om opsigelse”

Mellem FOA-Fag og Arbejde og Regionernes Lønnings- og Takstnævn har der været en uoverensstemmelse om fortolkningen af § 12, stk. 5, i sygehusportøroverenskomsten vedrørende opsigelse.

§ 12, stk. 4 og 5 er sålydende:

”Stk. 4.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes FOA – Fag og Arbejde skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

Stk. 5.

FOA – Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.”

27-01-2009

Sag.nr.: 07/2174

Sagsbehandler

Jan Bülow

Tel. 35298223

Email: jab@regioner.dk

FOA nedlagde påstand om, at RLTN skal anerkende, at der i § 12, stk. 5, ikke er anført en tidsfrist, som begrænser forbundets ret til at kræve en afskedigelsessag forhandlet med afskedigelsesmyndigheden.

Side 2

Med andre ord fandt forbundet ikke at fristen på en måned er præklusiv, men at stk. 5 indeholder en ret for bundet til at forlange en forhandling inden for en måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse. Forbundet kunne således efter sin opfattelse vente mere end en måned med at fremsende en forhandlingsbegæring uden at miste retten til en forhandling.

RLTN nedlagde påstand om frifindelse med den begrundelse at bestemmelsen er præklusiv. Dvs., at sagen under alle omstændigheder skal rejses over for ansættelsesmyndigheden inden for fristen på en måned, hvis forbundet ønsker en forhandling, og at forbundet ved sagens rejsning har en ret men ingen pligt til at kræve forhandlingen afholdt inden for månedsfristen. Overskrides månedsfristen for sagens rejsning har forbundet således ikke krav på en forhandling, og regionen har mulighed for at afvise sagen.

RLTN blev frifundet.

Til orientering **vedlægges** tilkendegivelsen, hvortil der i øvrigt henvises.

Med venlig hilsen

Ole Lund Jensen

/ Jan Bülow

Tilkendegivelse

Som opmand i den faglige voldgiftssag

FOA – Fag og Arbejde

(chefkonsulent Ettie Trier Petersen)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

v/ Danske Regioner

(advokat Morten Ulrich)

bekræfter jeg hermed forløbet af den mundtlige forhandling mv. den 8. december 2008 som følger:

Uoverensstemmelsen angik fortolkningen af fristbestemmelsen i parternes overenskomst for sygehusportører § 12, stk. 5.

Klager nedlagde påstand om, at indklagede skal anerkende, at der i § 12, stk. 5, i Overenskomst for sygehusportører ikke er anført en tidsfrist, som begrænser klagers ret til at kræve en afskedigelsessag forhandlet med afskedigelsesmyndigheden.

Indklagede påstod frifindelse.

Efter bevisførelse, procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med min tilkendegivelse, hvorefter indklagedes påstand om frifindelse tages til følge.

Min begrundelse for afgørelsen af fortolkningstvisten:

Formuleringen af overenskomstens § 12, stk. 5 – efter det oplyste ganske svarende til formuleringen i de øvrige overenskomster under KTO-området – blev i 1999 sprogligt ændret, således at den hidtidige tekst, dengang § 20, stk. 3,

”... kan Forbundet ... inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med ansættelsesmyndigheden”

nu kom til at lyde som et selvstændigt 2. pkt. i § 12, stk. 5,

”Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse [dvs. meddelelsen til FOA om den uansøgte afskedigelse].”

Der er mellem parterne enighed om, at bestemmelsen i 1997-overenskomsten og tidligere skulle forstås som krav om, at forbundet – som også gældende for øvrige forbund inden for KTO-området – inden udløbet af den givne frist skulle begære forhandling afholdt med afskedigelsesmyndigheden i anledning af en meddelt opsigelse af et medlem af forbundet, og at forbundets ret til videreførelse af afskedigelsessagen i fagretligt regi bortfaldt, hvis en sådan begæring ikke blev afgivet inden fristens udløb, medmindre ansættelsesmyndigheden valgte at bortse fra fristen.

Spørgsmålet er herefter, om det ved KTO-forliget i 1999 blev aftalt, at den omhandlede indsigelsesfrist ikke længere skulle gælde som en præklusiv frist.

Efter bevisførelsen må det antages, at den sproglige omredigering i 1999 bl.a. skete i konsekvens af en drøftelse i tilslutning til KTO-forhandlingerne om, hvorledes ansættelsesmyndigheden og forbundene skulle forholde sig mht. tavshedsbelagte oplysninger i afskedigelsessager, efter at Ombudsmanden havde udtalt, at sådanne oplysninger ikke uden den afskedigede medarbejders samtykke måtte sendes til medarbejderens forbund.

Den ændrede sproglige affattelse giver rent sprogligt mulighed for at forstå bestemmelsen, både således som klager har påstået, og således at den fortsat pålægger forbundet at gøre indsigelsen gældende inden fristens udløb.

Det er helt almindeligt, at der i kollektive aftaler gives præklusiv frist såvel for indsigelse mod en afskedigelsesberettigelse som for indbringelsen af en sag for afskedigelsesnævn, jf. herved Hovedaftalen mellem DA og LO § 4, stk. 3, hhv. litra b og d. Endvidere forekommer det ikke velbegrundet, om der – som der er enighed om, jf. § 12, stk. 6 – fortsat skulle gælde en præklusiv frist

for at kræve en afskedigelsessag indbragt for afskedigelsesnævn, hvis der ikke også – som uoverensstemmelsen angår – skulle gælde en frist for at rejse afskedigelsessagen over for afskedigelsesmyndigheden. Et bortfald af præklusionsvirkningen for manglende påtale må i hvert fald kræve et rimeligt sikkert grundlag.

Der var ikke under KTO-forhandlingerne formelt blevet stillet krav om opgivelse af præklusionsvirkningen, og der er heller ikke i øvrigt fra disse forhandlinger fremlagt materiale, der sandsynliggør, at der blev indgået særskilt aftale mellem overenskomstparterne om opgivelse af den hidtidige præklusionsvirkning. De forklaringer om forhandlingsforløbet, der fra hver af siderne er afgivet under nærværende faglige voldgiftssag – herunder om forbundets udtalte ønske om, at behandlingen på arbejdsgiversiden af afskedigelsessagerne blev fremmet – giver heller ikke noget klart holdepunkt for, at det i 1999 blev aftalt, at præklusionsvirkningen af fristbestemmelsen skulle bortfalde.

Ved fortolkningen af fristbestemmelsen må det i øvrigt tillægges betydning, at bestemmelsen angår organisationernes administration af procedurereglerne for afskedigelsessagers forberedelse og behandling og således ikke angår rettighedsfortabelse som følge af det enkelte medlems fortolkning af overenskomsten.

På denne baggrund findes FOA ikke over for indklagede at kunne hævde den påståede forståelse af portøroverenskomstens § 12, stk. 5, og indklagede må derfor frifindes for klagers påstand.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar og omkostninger.

København den 12. december 2008



Poul Sørensen

højesteretsdommer