

Opmandskendelse

i

Faglig Voldgift

(FV 2022.1138)

Dansk Sygeplejeråd

og

Danske Bioanalytikere

(advokat Steen Hellmann)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

(advokat Morten Ulrich)

afsagt den 26. juni 2023

1. Indledning

Sagen angår, om der i parternes overenskomstgrundlag er hjemmel til ved lokal lønforhandling at aftale, at den lønindplacering, der følger af overenskomstens § 5, stk. 3-8, erstattes af en anden selvstændig lønindplacering, når der ikke er tale om atypiske stillinger omfattet af overenskomstens § 8.

2. Sagens behandling

Parternes uenighed er indbragt for en faglig voldgiftsret med juridisk chef Elise Hammer og juridisk specialkonsulent Jeppe Thulstrup (valgt af Dansk Sygeplejeråd) samt chefrådgiver Malene Vestergaard Sørensen og seniorrådgiver Anne Skarequist (valgt af Regionernes Lønnings- og Takstnævn) som medlemmer og med forhenværende højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand.

Den mundtlige forhandling fandt sted den 19. juni 2023, hvor klager var repræsenteret ved advokat Steen Hellmann, og indklagede var repræsenteret ved advokat Morten Ulrich.

Der blev afgivet forklaring af forhenværende forhandlingschef i Dansk Sygeplejeråd A, konsulent i Danske Bioanalytikere B, løndatachef i Kommunernes og Regionernes Løndatakontor C og chefrådgiver i Danske Regioner D.

Efter forklaringer, procedure og votering kunne der ikke opnås enighed eller flertal mellem de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden, som redegjorde for sin opfattelse af sagen, og som i overensstemmelse med et partsønske herefter har udarbejdet nedenstående kendelse med gengivelse af forklaringer og parternes procedurer.

3. Parternes påstande

Klager nedlagde følgende påstand:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område § 5, stk. 3, ikke er til hinder for, at der i henhold til Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område § 7 og/eller Aftale om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b), lokalt aftales indplacering på højere løntrin.

Indklagede nedlagde påstand om afvisning, subsidiært frifindelse, og nedlagde derudover følgende selvstændige påstand:

DSR og Dbio tilpligtes at anerkende, at den centralt aftalte lønindplacering i henhold til § 5, stk. 3 - 8, i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område opretholdes, når der lokalt aftales lønforbedringer i medfør af overenskomstens § 7 og Aftale om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b), i form af trin eller tillæg til den centralt fastsatte løn, hvor der ikke foreligger aftale om lønindplacering for en atypisk stilling, jf. overenskomstens § 8.

Klager nedlagde heroverfor påstand om frifindelse.

4. Overenskomstgrundlaget mv.

Ved overenskomstfornyelsen i 2005 blev på Sundhedskartellets område indgået forlig om overgang til en ny lønskala og rammer for lokal løndannelse. Bilag 3.2. til forliget omhandler ”Rammer for lokal løndannelse”, og der anføres heri under pkt. 3 om ”Tillæg eller indplacering på højere løntrin” bl.a. følgende:

”Der kan lokalt aftales tillæg og/eller indplacering på højere løntrin for den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere. Tillægget skal minimum udgøre ...

Kan parterne ikke opnå enighed, bilægges tvisten i overensstemmelse med reglerne om interessestvist. Der er således fortsat ikke mulighed for at blokere stillinger, *jf. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet.*

Forskellige forhold kan tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en medarbejder eller en gruppe medarbejdere. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang, samt en konkret vurdering af de(n) ansattes faglige og personlige håndtering af opgavevaretagelsen. Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementer i form af tillæg eller indplacering på højere løntrin, aftales lokalt.”

Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område (2021) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 4 LØNDANNELSE

Stk. 1. Lønnen består af tre elementer:

1. Løntrin, jf. § 5
2. Centrale tillæg, jf. § 6
3. Lokal løndannelse, jf. § 7, herunder resultatløn
- ...

Stk. 2.

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (OK 11.20.10)
- ...

§ 5 LØNSKALA

...

Stk. 3. Ansatte indplaceres efter uddannelse og i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen i henhold til nedenstående:

Løntrin	Grupper
....	
4	 Sygeplejersker, ... bioanalytikere (indtil 8 år) ...
5	 Sygeplejersker med specialuddannelse: se stk. 4
6	... Sygeplejersker, ... bioanalytikere (8 år eller mere)
7	Bioanalytikerundervisere uden diplomkursus Sygeplejersker med specialuddannelse: se stk. 4 ...
8	Bioanalytikerundervisere med diplomkursus

Stk. 4.

Løntrin	Grupper
5	Medarbejdere, omfattet af overenskomsten med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (indtil 8 år)
7	Medarbejdere, omfattet af overenskomsten med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (8 år eller mere)

Det er herved forudsat, at specialuddannelsen er relevant og finder anvendelse ved medarbejdernes beskæftigelse inden for de omhandlede fagområder/specialer.

...

§ 6. CENTRALE TILLÆG

...

§ 7. LOKAL LØNDANNELSE

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg, jf. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.

§ 8. ATYPISKE STILLINGER

Stk.

1.

Hvis der lokalt er enighed om, at en stillings indhold afviger fra overenskomstens normale forudsætninger og dermed er atypisk, kan der i stedet for lønindplacering efter overenskomstens sædvanlige bestemmelser i §§ 5-7 lokalt aftales en samlet årlig pensionsgivende løn, hvis størrelse tager hensyn til disse særlige forhold.

Det kan endvidere aftales, at den atypiske stilling ikke er omfattet af arbejdstidsaftalens sædvanlige regler, men at ansættelse sker efter reglerne om ansættelse uden højeste tjenestetid.

BEMÆRKNINGER:

Den samlede årlige pensionsgivende løn kan fastsættes til et årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau). Dette grundbeløb procentreguleres, hvor intet andet er aftalt, jf. § 9 og bilag 17 i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1).

Der henvises nærmere til bilag 7 med hensyn til eksempler på, hvad en atypisk stilling kan være.

Netop fordi § 8 kun vedrører det atypiske, vil kun meget få stillinger falde ind under bestemmelsen.

Betegnelsen "atypisk stilling" er et dynamisk begreb, hvorfor stillinger, der på et givent sted eller tidspunkt har været enighed om lokalt at betegne som atypiske, ikke nødvendigvis vil blive betegnet som atypiske på et andet sted eller tidspunkt.

Det er muligt lokalt at aftale forhøjelser af den samlede pensionsgivende løn for atypiske stillinger efter samme principper som for lokal løndannelse.

Forhøjelser i form af tillæg vil ikke kunne ske, da det strider mod ideen om en samlet pensionsgivende løn.

Det er muligt at aftale resultatløn for atypiske stillinger.

Stk.

2.

En stilling kan kun betragtes som atypisk i overenskomstmæssig forstand, hvis de lokale parter er enige herom.

Ved uenighed sker aflønning efter de sædvanlige regler i §§ 5-7.

Stk.

3.

En eventuel uenighed om, hvorvidt en stilling er atypisk og/eller den samlede pensionsgivende løns størrelse kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling eller videreførelse i fasesystemet, ligesom stillingerne ikke kan blokeres.

...."

§ 8 om atypiske stillinger kom ind i overenskomsten i 2011, se side 6 i Faglig Voldgiftskendelse af 24. maj 2019 i sag 2018.0044 (omtalt nedenfor i afsnit 5). Det er samme sted i kendelsen omtalt, at

der forud herfor af Region Midtjylland var fastsat ”Rammer for den decentrale forhandlingskompetence med virkning fra 1. april 2008”, hvori bl.a. var anført følgende vedrørende grundløn-indplacering:

”På Sundhedskartellets område kan der decentralt forhandles indplacering af medarbejdere i ”atypiske stillinger” på trin 7 eller 8. Indplaceringen af medarbejdere på trin 7 eller trin 8 kræver, at der er tale om en stilling med reference til afdelingsledelsen og uden højeste tjenestetid samt en vurdering af om funktionen er atypisk. I alle øvrige tilfælde skal sagen forelægges regionens HR-afdeling (Viborg).”

I Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område, 11.20.10, (2021) er i § 3 om grundløn aftalt, at grundlønnen aftales lokalt, idet der i bestemmelsen samtidig er angivet, hvad den højeste og laveste grundløn kan være.

I ”Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område”, 11.20.10, (2018) hedder det bl.a.:

”INDLEDNING

De lokale muligheder i nærværende aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet gælder for både ledende og ikke-ledende personale. ...

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

...

KAPITEL 2. LØNMODEL

§ 2. LØNMODEL

Stk. 1.

Lønmodellen består af en række centralt henholdsvis lokalt aftalte lønelementer.

a. Centralt aftalte lønelementer

For personale i ledende stillinger er der mellem de centrale aftale- og overenskomstparter aftalt en løntrinsskala. Indplacering på grundløn aftales lokalt i henhold til reglerne i de respektive overenskomster.

For personale i ikke-ledende stillinger er der mellem de centrale aftale- og overenskomstparter aftalt en løntrinsskala. Det løntrin, den ansatte indplaceres på efter endt uddannelse og uden nogen beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, dækker de funktioner, den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet/eventuelt nyansat. Indplaceringen fremgår af de respektive overenskomster.

Herudover kan der for personale i både ledende og ikke-ledende stillinger være aftalt tillæg mellem de centrale aftale- og overenskomstparter. Eventuelle centrale tillæg fremgår af de respektive overenskomster.

b. Lokalt aftalte lønelementer

Der kan lokalt aftales tillæg eller indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomsternes indplaceringsbestemmelser, eller der kan aftales resultatløn.

Lokale tillæg eller indplacering på højere løntrin samt resultatløn baseres på de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Arbejds- og ansvarsområderne skal ligge ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen (ledende personale) eller lønnen i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale).

Lokale tillæg eller indplacering på højere løntrin samt resultatløn kan endvidere baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer og kompetencer, såfremt varetagelsen af opgaver udføres på et særligt kvalificeret niveau, eller området kræver viden, handlekompetence og ansvar ud over basisniveauet.

...

Varighed

Tillæg og indplacering på et højere løntrin end fastsat i overenskomsten samt resultatløn kan enten være varig eller midlertidig.

De lokale parter skal ved indgåelsen af aftalerne om lokal løndannelse tage stilling til tillæggets/indplaceringens/resultatlønnens varighed, betingelser for ydelse af tillægget/indplaceringen/resultatlønnen, opsigelsesbestemmelser m.v.

BEMÆRKNINGER

Ved indgåelse af nye lokale lønaftaler skal der tages stilling til, om hidtil ydede lønde helt eller delvist skal afløses af nye lønde, eller om nye lønde lægges til den hidtil aftalte løn. Ved indgåelse af nye lokale aftaler skal der endvidere tages stilling til, om der skal aftales reduktion som følge af fremtidige stigninger i grundlønnen (ledende personale), løntrinene (ikke-ledende personale) eller tillæg.

... ”

5. FV 2018.0044

I faglig voldgiftssag FV 2018.0044 (kendelse af 24. maj 2019 afsagt af samme opmand som i nærværende sag) var Dansk Sygeplejeråd og Regionernes Lønnings- og Takstnævn uenige om, hvorvidt en centralt aftalt tillægsforhøjelse for specialuddannede sygeplejersker omfattet af overenskomstens § 5, stk. 4, (dækkende løntrin 5-7) også omfattede hygiejnesygeplejersker på Århus Universitetshospital, som på baggrund af en lokal aftale om nye lønformer indgik mellem Århus Universitetshospital og Dansk Sygeplejeråd var blevet grundlønsindplaceret på trin 8. Det var Dansk Sygeplejeråds opfattelse, at stillingerne ikke var atypiske stillinger omfattet af overenskomstens § 8. Dette forudsatte, at der var enighed herom mellem parterne, hvilket ikke var tilfældet. Dansk Sygeplejeråd fandt

herefter, at den omhandlede tillægsforhøjelse også måtte omfatte de pågældende hygiejnesygeplejersker, uagtet at de lokalt havde aftalt sig til en lønindplacering på trin 8.

Der blev under sagen afgivet bl.a. følgende forklaringer:

”A har forklaret bl.a., at hun har været forhandlingschef for Sundhedskartellet og DSR siden 2007 og er uddannet jurist. Det var hende, der i 2015 havde det administrative og tekniske ansvar for overenskomstforhandlingerne. Der opereres i overenskomsten med 8 løntrin, og overenskomstens § 5 viser faggruppernes indplacering på disse løntrin. Der er dog to stillingsgrupper, som falder uden for denne indplacering, nemlig dels ansatte med overbygningsuddannelse, som er omfattet af protokollatet om kandidater, dels atypiske stillinger omfattet af overenskomstens § 8.

Grundplaceringen på løntrin er aftalt i overenskomsten, men det er lokalt muligt at aftale lønforbedringer i form af højere trin eller tillæg, jf. overenskomstens § 7. Der kan derimod ikke aftales en ny grundlønindplacering. Når det i lokalaftalen om hygiejnesygeplejersker er aftalt, at der sker indplacering på grundløn løntrin 8, er det således ikke noget, der flyder af overenskomsten, men der er lokalt aftalt en trinforhøjelse til løntrin 8. Det følger samtidig af § 6, stk. 12, at tillægsforhøjelsen i § 6, stk. 9, sker således, at lokalt aftalte trin bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Hensigten med § 6, stk. 9, 2. punktum, var at give alle ansatte med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen et lønloft.... For dog ikke at åbne en ladeport blev gruppen afgrænset ved at henvise til § 5, stk. 4, men meningen hermed var, at det var alle sygeplejersker, som ifølge deres lønindplacering i henhold til overenskomsten var lønindplaceret på løntrin 5/7, som skulle have tillægget. At der lokalt er aftalt højere løntrin, ændrer ikke herpå, men skal håndteres efter § 6, stk. 12. Dette blev ikke drøftet i detaljer under overenskomstforhandlingerne, men det skyldtes alene, at det for DSR var åbenbart, at sådan måtte det være. DSR var derimod klar over, at der ville blive problemer med at beregne merudgiften til tillægsforhøjelsen.

...

Atypiske stillinger har deres helt egen bestemmelse i overenskomstens § 8 og er reserveret stillinger, som har karakter af ”faglige fyrtårne”. Det kræver enighed mellem parterne at kvalificere en stilling som en atypisk stilling, og det er forudsat, at der aftales én samlet pensionsgivende løn, hvis størrelse tager hensyn til stillingens helt særlige karakter. En sådan lønplacering er ikke omfattet af overenskomstens § 5, stk. 4, da atypiske stillinger ifølge overenskomsten ikke er lønindplaceret på løntrin 5/7.

Hun har ikke været med til at forhandle lokalaftalen for hygiejnesygeplejersker, men disse stillinger er ikke atypiske stillinger. Der blev brugt lokale lønmidler til at opgradere stillingerne fra løntrin 5 eller 7 til løntrin 8. Det blev ikke aftalt, at der var tale om atypiske stillinger, hvilket også fremgår af, at der ikke blev aftalt én samlet løn, men en lønindplacering på løntrin 8 med tillæg. Det er endvidere ikke kun ved atypiske stillinger, at der kan indgås aftale om selvtilrettelæggelse og om ingen højeste tjenestetid.”

"E har forklaret bl.a., at han er lokalfaglig konsulent i DSR Kreds Midtjylland. Han er sygeplejerske af uddannelse og har taget en mastergrad i arbejdsret. Han var med til at forhandle og indgå lokalaftalen vedrørende hygiejnesygeplejersker. Forhandlingsparterne var DSR Kreds Midtjylland og Aarhus Universitetshospital. Der blev aftalt en løntrinsforhøjelse til løntrin 8 ...

Det blev ikke drøftet, at honoreringen skyldtes, at der var tale om en atypisk stilling. Noget sådant kræver, at der er enighed herom mellem parterne, og det ville ikke være blevet accepteret af SDR, da stillingerne ikke opfylder kriterierne i bilag 7 til overenskomsten. Det ville endvidere forudsætte, at der blev aftalt én samlet pensionsgivende løn, men det var ikke tilfældet, da der blev aftalt løntrin 8 +tillæg."

"F har forklaret bl.a., at han er afdelingschef i Region Midtjylland. Han har været leder af regionens HR-afdeling siden 2006 og har været med til at bygge afdelingen op. Regionen opstillede med virkning fra 1. april 2008 nogle rammer for den decentrale forhandlingskompetence for at undgå, at regionen under lønforhandlinger mv. "kom i konkurrence med sig selv". Der blev derfor fastsat rammer for, hvad der lokalt kunne aftales uden at inddrage regionens HR-afdeling, og disse rammer blev meldt ud. Det fremgår udtrykkeligt af rammerne, at der decentralt alene kan forhandles indplacering af medarbejdere på trin 7 eller 8, hvis der er tale om "atypiske stillinger", hvilket kræver, at der er tale om en stilling med reference til afdelingsledelsen og uden højeste tjenestetid samt en vurdering af, om funktionen er atypisk. ... Der har på baggrund af disse rammer været forhandlet lokalt med SDR om grundlønsindplacering på løntrin 8 af atypiske stillinger.

I 2011 kom der som § 8 en bestemmelse ind i overenskomsten om atypiske stillinger. Regionen har i 2012 haft forhandlinger med bl.a. kredsformændene for sygeplejerskerne om, hvorvidt en lønfastsættelse i henhold til § 8 skal udmøntes i et kronebeløb eller en trinløn. Det er for arbejdsgiversiden et problem, hvis der ved hver forhandling skal aftales en ny grundløn som et kronebeløb, da det vil gøre det meget vanskeligt at følge lønudviklingen gennem lønstatistikker. Arbejdsgiversiden har derfor hele tiden fastholdt, at lønfastsættelsen i henhold til § 8, sker ved, at der lokalt aftales en samlet pensionsgivende løn i form af løntrin 8 + tillæg. Der kunne ikke opnås enighed om, at bestemt angivne stillinger kunne kvalificeres som "atypiske stillinger", men drøftelserne mandede ud i en enighed om "at fortsætte hidtidig praksis".

Region Midtjyllands rammer for den decentrale forhandlingskompetence er revideret pr 1. januar 2017 og indeholder fortsat en bestemmelse om, at der på Sundhedskartellets område decentralt kan forhandles indplacering af medarbejdere i "atypiske stillinger" på trin 7 eller 8, men at det kræver, at der er tale om en stilling med reference til afdelingsledelsen og uden højeste tjenestetid samt en vurdering af, om funktionen er atypisk. I alle øvrige tilfælde skal sagen forelægges Koncern HR.

Lokalaftalen vedrørende hygiejnesygeplejersker blev indgået lokalt i oktober 2014 og går efter sit indhold ud på, at de af aftalen omfattede sygeplejersker "Indplaceres på løntrin 8". Det er noget andet end at aftale en lønforhøjelse med et ekstra løntrin. Lokal indplacering på "grundløn løntrin 8" forudsætter, at der er tale om en atypisk stilling, og DSR har ved at indgå aftalen dermed også accepteret, at der foreligger en atypisk stilling."

"G har forklaret bl.a., at han er chefkonsulent i Danske Regioner, hvor han blev ansat i 2002. Han beskæftiger sig bl.a. med økonomien i de generelle overenskomster ...

Sygeplejersker på ”Trin 8 – Særligt aftalt” kan være hvad som helst, og det SBG-ark fra maj 2018, som er fremlagt under sagen, giver ingen mulighed for at vurdere, om der er tale om en lokalt aftalt trinlønforbedring fra løntrin 5 eller 7, eller om der er tale om en indplacering på løntrin 8 som grundløn.”

Dansk sygeplejeråd anførte under sagen bl.a. følgende synspunkter:

”... Også de forklaringer, som er afgivet af A og H, og som må lægges til grund, støtter, at formålet med henvisningen til § 5, stk. 4, alene har været at definere den relevante personkreds, men ikke dennes løntrinsplacering, og at dette blev lagt til grund i forbindelse med beregningerne af den forventede merudgift.

...

De stillinger, som nærværende sag drejer sig om, er imidlertid ikke omfattet af overenskomstens § 8. Overenskomstens § 8 hjemler, at såfremt en sygeplejerske er ansat i en stilling, hvis indhold afviger fra overenskomstens normale forudsætninger, dvs. er en ”atypisk stilling”, kan der – i stedet for overenskomstens sædvanlige løntrinsplacering efter §§ 5-7 – lokalt aftales en samlet årlig pensionsgivende løn. En stilling kan imidlertid efter § 8, stk. 2, kun karakteriseres som en atypisk stilling, hvis de lokale parter er enige herom.

Indklagede har ikke dokumenteret, at klager skulle have tiltrådt, at stillingen som hygiejnesygeplejerske på Århus Universitetshospital skulle udgøre en atypisk stilling i henhold til overenskomstens § 8. Noget sådant er heller ikke dokumenteret ved indklagedes fremlæggelse af ”Rammer for den decentrale forhandlingskompetence, dateret 7. maj 2008”, som alene er en delegation af forhandlingskompetence på indklagedes side og dermed i sagens natur alene udtryk for indklagedes egne synspunkter. Rammerne kan derimod ikke tages til indtægt for, at klager ved at have indgået lokalaftalen skulle have tiltrådt, at en hygiejnesygeplejerskestilling skulle være en ”atypisk stilling”. Stillingen som hygiejnesygeplejerske harmonerer heller ikke med den definition på atypiske stillinger, som findes i overenskomstens bilag 7. Dertil kommer, at ansættelse i en atypisk stilling forudsætter, at der ydes ”en samlet årlig pensionsgivende løn”, jf. overenskomstens § 8, stk. 1. Hygiejnesygeplejerskerne på Århus Universitetshospital aflønnes på baggrund af en grundlønsindplacering på løntrin 8, og derudover ydes der diverse tillæg. Hygiejnesygeplejersker på Århus Universitetshospital aflønnes dermed ikke med en samlet årlig pensionsgivende løn, sådan som det ellers er forudsat ved fastsættelsen af lønnen for atypiske stillinger efter overenskomstens § 8, stk. 1.

...

... Der er i den indgåede lokalaftale intet forbehold om, at de lokalt aftalte lønforbedringer – hverken i form af kronetillæg eller trintillæg/grundlønsindplacering – skulle reduceres som følge af centralt aftalte ændringer, og de pågældende sygeplejerskers stillinger ville uden lokalaftalens indgåelse uden videre have været omfattet af § 5, stk. 4.”

Danske Regioner gjorde heroverfor bl.a. følgende gældende:

”... Indklagede har til støtte for sin påstand om frifindelse ... anført navnlig, at den indgåede lokalaftale for hygiejnesygeplejersker er en lokalaftale om indplacering på løntrin 8 uanset anciennitet, og at der derfor er tale om en ganske anden løntrinsindplacering end den, som overenskomstens § 5, stk. 4, bygger på. Det må indebære, at hygiejnesygeplejerskerne omfattet af lokalaftalen ikke kan anses for omfattet af overenskomstens § 5, stk. 4 (trinforløb 5/7). Samtidig indeholder lokalaftalen væsentlige fravigelser fra overenskomstens sædvanlige bestemmelser om arbejdstid mv., idet der er indgået aftale om selvtilrettelæggelse og om ingen højeste tjenestetid. Der er dermed modelleret en stilling, som ligger ud over overenskomsten. Det er ikke en stilling i lønramme 5 eller lønramme 7, som der er aftalt et højere løntrin for, men en selvstændig lønindplacering på løntrin 8 som følge af stillingens særlige forhold. Der er således tale om ”en samlet pakke”, hvor stillingerne som hygiejnesygeplejerske på Århus Universitetshospital – uanset anciennitet – er løftet ud af lønforløbet trin 5/7 og op til løntrin 8 og samtidig givet særlige arbejdsvilkår som følge af stillingernes særlige arbejds- og ansvarsområde. En hygiejnesygeplejerske adskiller sig såvel arbejdstidsmæssigt, kompetencemæssigt og ledelsesmæssigt meget fra en basissygeplejerske og har sådanne tværgående funktioner på et højt niveau, som gør, at der foreligger en atypisk stilling omfattet af overenskomstens § 8. Det forhold, at der er aftalt en løn på trin 8 med tillæg, kan ikke føre til et andet resultat, da også en sådan sammensat løn, som samlet resulterer i et bestemt beløb, må anses for ”en samlet årlig pensionsgivende løn”. Det fremgår af F’s forklaring, at der er en saglig forklaring på, hvorfor lønnen for atypiske stillinger sammensættes på denne måde, og videreførelsen af denne praksis er sket efter drøftelser med DSR. Aarhus Universitetshospital kunne efter de af regionen udmeldte rammer lokalt alene indgå en aftale om lønindplacering på trin 8, såfremt der var tale om en atypisk stilling. Det var derfor en forudsætning for, at Aarhus Kommunehospital kunne indgå aftalen om den særlige lønindplacering for hygiejnesygeplejersker, at stillingerne havde en atypisk karakter, og SDR har ved at underskrive aftalen accepteret, at dette var tilfældet.

...

§ 6, stk. 9, 2. punktum, er udtryk for, at der er aftalt en tillægsforhøjelse for specialuddannede sygeplejersker omfattet af § 5, stk. 4, og dermed af lønforløbet trin 5/7. Når man forhandler tillæg eller forhøjelse af tillæg, så ser man på, hvad de pågældende allerede aflønnes med, men hvis der allerede er aftalt en højere aflønning for det, som tillægget eller forhøjelsen ønskes givet for, er der ingen grund til at give en yderligere honorering. Hygiejnesygeplejerskerne på Århus Universitetshospital var gennem den indgåede lokalaftale allerede blevet lønmæssigt tilgodeset ikke alene for stillingernes mere byrdefulde arbejdsvilkår, men også for stillingernes faglige tyngde, som forudsatte brug af deres specialuddannelse som hygiejnesygeplejerske. Der er derfor ingen grund til at foretage en udvidende fortolkning af § 6, stk. 9, 2. punktum. Bestemmelsen fremstår som et appendiks til § 5, stk. 4, og henvisningen hertil må derfor omfatte hele indholdet af § 5, stk. 4, herunder løntrinsplaceringen.”

Opmanden – som i henhold til overenskomstens § 8, stk. 3, ikke kunne tage stilling til parternes uenighed om, hvorvidt stillingerne var atypiske i overenskomstmæssig forstand – tog Danske Regioners frifindelsespåstand til følge med bl.a. følgende begrundelse:

”Klager har til støtte for sin opfattelse bl.a. henvist til, at en lokalt aftalt lønindplacering, som placerer en sygeplejerske mere gunstigt end den lønplacering, der følger af overenskomsten,

ikke kan medføre, at sygeplejersken på andre punkter stilles ringere end, hvad der ellers følger af samme overenskomst. En centralt aftalt tillægsforhøjelse specielt for sygeplejersker med specialuddannelse og 10 års anciennitet må derfor omfatte alle sådanne sygeplejersker uanset, om de lokalt har opnået et løntrinsløft, idet klager dog erkender, at dette ikke gælder, såfremt der i medfør af § 6, stk. 12, lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer, eller såfremt der foreligger en atypisk stilling omfattet af overenskomstens § 8.

Der er mellem parterne ikke enighed om kriterierne for, hvornår der foreligger en atypisk stilling omfattet af § 8, og lægges klagers fortolkning af § 6, stk. 9, 2. punktum, til grund, vil det derfor indebære en betydelig usikkerhed med hensyn til, hvornår en specialuddannet sygeplejerske, som lokalt er indplaceret på løntrin 8, har krav på det forhøjede tillæg.

Ordlyden af § 6, stk. 9, 2. punktum, hvorefter det forhøjede tillæg ydes til ”ansatte med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, jf. § 5, stk. 4,” understøtter efter opmandens opfattelse ikke umiddelbart klagers fortolkning, da bestemmelsen i henhold til denne ordlyd mest naturligt må læses som et appendiks til § 5, stk. 4, og dermed som omfattende de i § 5, stk. 4, omhandlede grupper indplaceret i et lønforløb på løntrin 5/7.

...

Uanset om lokalaftalen for hygiejnesygeplejersker kan anses for omfattet af overenskomstens § 8 om atypiske stillinger, eller dette ikke er tilfældet, så lægger opmanden efter bevisførelsen dernæst til grund, at der fra arbejdsgiverside ved aftalens indgåelse blev lagt afgørende vægt på, at stillingerne var forbundet med et særligt ansvar og havde en særlig faglig tyngde, som forudsatte fornøden specialuddannelse, således at det var disse forhold sammenholdt med de aftalte arbejdsvilkår om selvtilrettelæggelse og ingen højeste arbejdstid, som fra arbejdsgiverside begrundede en lønindplacering på løntrin 8 med et større tillæg. Der var samtidig tale om et løft uafhængig af anciennitet til løntrin 8, hvilket må sidestilles med en selvstændig lønindplacering på løntrin 8. Der er i hvert fald på denne baggrund ikke grundlag for at antage, at de af lokalaftalen omfattede hygiejnesygeplejersker er omfattet af tillægsforhøjelsen efter § 6, stk. 9, 2. punktum, da de efter lokalaftalens indgåelse ikke længere kan anses for omfattet af persongruppen omfattet af § 5, stk. 4. ...”

6. Tvistens opståen

Region Hovedstaden, Center for HR, udsendte den 24. april 2019 et notat til personalecheferne om ”Anvendelse af løntrin i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet område”, hvori det hedder:

” CHR, HR Service har anmodet om en tilkendegivelse fra Forhandling og Personalepolitik i tilknytning til en praksis for anvendelse af grundlønstrin i SHK overenskomsten.

Danske Regioners vurdering er indhentet til brug for afklaringen.

Generelt om grundlønstrin

Uenigheden omkring anvendelsen af løntrinnene relaterer sig til anvendelsen af grundlønstrin som et aftaleforhold i forbindelse med indplacering ved nyansættelser eller øvrige lokale lønforhandlinger.

Grundlønstrin og deres anvendelse knytter sig til de stillinger, der er angivet i tilknytning hertil – jf. overenskomstens § 5, stk. 3 m.fl.

Grundlønstrin kan ikke anvendes til andre stillinger end de heri angivne ligesom de ikke kan anvendes som aftalestof i en lokal forhandling, hverken på grundlag af en individuel aftale eller med hjemmel i en forhåndsaftale. Man kan med andre ord ikke aftale sig til en indplacering på f.eks. grundlønstrin 8, hvis man ikke opfylder betingelserne herfor.

Tilsvarende kan man ikke aftale sig til en indplacering på grundlønstrin for stillinger, hvor uddannelses- og autorisationskrav hertil ikke er opfyldt.

Aftale om lokallønsforhandling

En medarbejder kan få tildelt yderligere trin i forbindelse med en lokallønsforhandling, men dette ændrer ikke på grundlønssindplaceringen.

Af lokallønsaftalen fremgår:

”§ 2, stk. 1, B: Der kan lokalt aftales tillæg eller indplacering på højere løntrin end hvad der fremgår af overenskomsternes indplaceringsbestemmelser.”

Trin kan således alene lokalt aftales som supplement til grundlønssindplaceringen (tilsvarende lokallønstillæg) og ikke som en anden/ny grundlønssindplacering. Det kan i den forbindelse aftales, om der skal modregnes i disse trin ved senere opnåelse af anciennitetsbestemte lønstigninger, fordi man ved tillægsaftalen opnår sin lønfremgang på et tidligere tidspunkt end det i overenskomsten fastsatte.

Eksempel

Aftale om lokalløn muliggør ikke, at man kan aftale en anden grundlønssindplacering. En sådan aftale om, at der tillægges løntrin oven i den centralt fastsatte grundlønssindplacering, vil betyde,

at den anciennitetsstigning fra trin 4 til trin 6 som en sygeplejerske vil få efter 8 års anciennitet, fortsat tildeles efter 8 år. De lokalt aftalte løntrin flyder således blot ovenpå grundlønstrinnet.

Atypisk stilling

Hvis baggrunden for at ønske at aftale indplacering på trin 8 er, at stillingen grundlæggende afviger fra den typiske "basis-sygeplejerske" stilling, kan vilkår for "atypisk stilling", § 8 anvendes i stedet."

Den 15. november 2019 blev afholdt et møde mellem Region Hovedstaden, Center for HR og Uddannelse, og Danske Bioanalytikere. I referatet fra mødet er anført bl.a. følgende:

" Drøftelse i forhold til udmelding omkring lokal løndannelse.

Danske Bioanalytikere (dbio) har kontaktet Center for HR (CHR, nu Center for HR og Uddannelse, CHRU) i forlængelse af CHR's udmelding om en fremadrettet ensartet praksis i forhold til lokal løndannelse. ...

Parterne blev enige om et møde, hvor historik og problemstillinger kunne drøftes.

Dbio redegjorde i den forbindelse indledningsvist ved K (som oplyste selv at have deltaget i forhandlingen omkring Lokal løndannelse 2006) for historikken i forhold til bestemmelsen i Aftale om lokal løndannelse. Dbio oplyser, at bestemmelsen har haft en uændret ordlyd siden ok 2005.

Dbio oplyste, at historikken i forhold til bioanalytikere var, at de "kom ind på Lokal løn" i 2006, med lokalt aftalt lønindplacering på 3 løntrin, og at der i HS havde været en stærk skepsis overfor lokal løn blandt bioanalytikerne indtil denne nye lønmodel blev indført.

Sygeplejersker (DSR) "kom ind på Lokal løn" (i 2006) fra et anciennitetsforløb. Bioanalytikerne (dbio) "kom imidlertid kun ind på Lokal løn" med tre løntrin: trin 22, 28 og 34. Trin 34 var historisk aftalt som en mulighed for at bioanalytikerne også kunne blive indplaceret på et trin, der "var højt", hvis stilling og kvalifikationer berettigede hertil. Derfor blev der også aftalt en overgangsordning i forbindelse med Sundhedskartellet's nye fælles overenskomst i 2005, med indplacering af bioanalytikere fra trin 34 på trin 7. Altså en trin 7 indplacering (i overgangsordningen) også for bioanalytikere som ikke var undervisere.

Dbio oplyser, at trin 7 og 8 også efterfølgende lokalt har været anvendt som indplacering for bioanalytikere.

Dbio oplyser, at dette er dokumenteret fx i "Det særlige beregningsgrundlag" som anvendes ved overenskomstforhandlingerne centralt. Heraf fremgår det af tal fra 2007, at der var 403

bioanalytikere på trin 7 og 52 bioanalytikere på trin 8. Også trækket brugt ved overenskomstforhandlingerne i ok-18, viser dette billede. 2017-tallene (brugt ved ok-18) viser, at der var 264 bioanalytikere på trin 7 og 308 på trin 8.

DSR og dbio har herefter gået forskellige veje. DSR har satset på specialuddannelse til sygeplejersker. Det har dbio ikke. Men, dbio oplyser, at det ikke betyder, at de ikke har bioanalytikere med et specialiseret stillingsindhold, fx, og med specialiserede kvalifikationer.

Dbio redegør for, at der også på Diagnostisk Center ved Rigshospitalet, fx, har været en Strategi om anvendelse af løntrin og også i de øvrige Centre. Diagnostisk Center har fx aftaler om indplacering af laboranter med anden uddannelsesbaggrund, fx SOSU'er (mindst trin 3) eller industrilaboranter (mindst trin 4). Dbio oplyser, at tilsvarende gør sig gældende fx for Apoteket, hvor der fx er en forhåndsftale fra 2009 om et løntrinsforløb for laboranter, der gør, at gruppen (45-50 laboranter) kan spejle sig i lønforløbet for farmakonomet, som kommer på trin 5 efter 8 år. En aftale som i øvrigt senest blev revideret i 2017. De pågældende laboranter bliver indplaceret på trin 2, 3, 4 eller 5.

CHR redegør for, at udmeldingen ikke vedrører historikken eller de allerede indgåede (nuværende) forhåndsftaler. De er som de er.

CHR redegør for, at når der kommer en voldgift, hvor forhandlingschefen for Sundhedskartellet og DSR citeres som sket, så er Region Hovedstaden nødsaget til at agere herefter for at undgå fremtidige sager.

L redegør for, at der også for de nuværende forhåndsftaler opleves udfordringer med korrekt administration heraf. Hun oplever fx sager, hvor hun (som FTR) må gå til bioanalytikere og fortælle, at de fejlagtig (trods aftale om indplacering på trin 5 (med modregning ved oprykning til trin 6), har fået "et ekstra trin" til at flyde ovenpå, ved opnåelse af 8 års anciennitet. Altså hvor der ikke er administreret som hensigten var med lønftalen om oprykning til en "mellemstation" på trin 5, før oprykningen til trin 6.

Drøftelse af, at "resultatet" med udmeldingen jo sagtens kan blive "det samme". Dbio er ikke uenig heri, men oplyser, at der for bioanalytikere er forskel på signalværdien i, hvorvidt man bliver aftalt indplaceret på et højere trin (fx som en "mellemstation") og en aftale om et +trin, som der modregnes i.

...

Dbio oplyser, at det er deres opfattelse at "indplaceringen" også for de eksisterende forhåndsftaler er ændret efter udmeldingen.

CHR redegør for ikke at være bekendt hermed. CHR lover at undersøge dette, da det ikke har været hensigten med udmeldingen.

CHR fastholder udmeldingen, som den er foretaget. Dbio forespørger om CHR har en principiel holdning om ikke lokalt at ville aftale en lønindplacering på et andet højere løntrin end det ellers overenskomstbestemte (fx som en "mellemstation" mellem trin 4 og 6, eller indplacering på

løntrin 7 og 8 for erfarne/kvalificerede bioanalytikere, hvis parterne (Danske Regioner & Sundhedskartellet) tilkendegiver at er i overensstemmelse med overenskomsten. CHR redegør for, at det ikke er tilfældet.”

Den 22. juni 2021 blev afholdt mæglingsmøde mellem deltagere repræsenterende Dansk Sygeplejeråd, Sundhedskartellet, Danske bioanalytikere og Regionernes Lønnings- og Takstnævn. I mæglingsmødereferatet er anført bl.a. følgende:

”Emne: Mulighed for indplacering på højere løntrin end indplaceringen efter overenskomsten for ikke-ledende personale § 5, stk. 3.

....

Dbio og DSR har ved mail af 7. juni 2021 begæret mæglingsmøde i henhold til hovedaftalens § 8, stk. 1 i anledning af konstateret uenighed om indplacering på højere løntrin.

Sundhedskartellet har begæret mæglingsmøde jf. aftale om lokal løndannelse for sundhedskartellets område § 17, stk. 2.

Sundhedskartellet, dbio og DSR gjorde gældende, at der i overenskomstens § 7 og § 2, stk. 1 B i aftalen om lokal løndannelse er hjemmel til lokalt at aftale indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser, der for ikke-ledende personale er § 5, stk. 3.

Af lokallønsaftalen fremgår således direkte af § 2, stk. 1 B, at der lokalt kan aftales tillæg efter ”indplacering på højere løntrin end hvad der fremgår af overenskomsternes indplaceringsbestemmelser.”

Sundhedskartellet, dbio og DSR har noteret sig, at Region Hovedstaden, Center for HR, og Regionernes Lønnings- og Takstnævn støtter deres synspunkt på opmandskendelse af 24. maj 2019 (FV 2018.0044).

Opmandskendelsen afviste, at det forhøjede 10 års tillæg skulle udbetales til hygiejnesygeplejersker på Århus Universitetshospital, der på baggrund af en lokal aftale pr. 1. oktober 2014 er grundlønsindplaceret på trin 8. Opmandens præmisser er, at aftalen indebærer et ”løft uafhængig af anciennitet til løntrin 8, hvilket må sidestilles med en selvstændig lønindplacering på løntrin 8”, og derfor kunne de pågældende hygiejnesygeplejersker efter lokalaftalens indgåelse ikke længere anses for omfattet af persongruppen omfattet af § 5, stk. 4. Dermed var der tale om en lokalt aftalt selvstændig trinindplacering, som ikke var i strid med overenskomstmæssige forpligtelser.

Desuden fremgår det af RLTNs procedure, at den omhandlede stilling som hygiejnesygeplejersker er en modelleret stilling, som ligger ud over overenskomsten, og at det ikke er en stilling i lønramme 5 eller lønramme 7, som der er aftalt et højere løntrin for, men en selvstændig lønindplacering på løntrin 8 som følge af stillingens særlige indhold.

På den baggrund er det Sundhedskartellet, dbio og DSRs opfattelse, at opmanden har fastslået, at der lokalt kan aftales indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser.

RLTN fastholder, at der ikke kan aftales en ny indplacering, men der kan aftales yderligere løntrin, der dog ikke ændrer ved indplaceringen i henhold til § 5, stk. 3.

Parterne drøftede sagen. Der kunne ikke opnås enighed.”

7. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun i dag er ansat som chefkonsulent hos Yngre Læger. Hun var i tiden forud for den tidligere sag, som blev afgjort i maj 2019, sygemeldt på grund af stres, så hun husker ikke sagen så klart. Det var hendes opfattelse, at selv om der blev indgået en lokalaftale om højere løntrin, så havde man ikke dermed aftalt sig ud af øvrige lønvilkår knyttet til stillingen. Hvis en stilling eksempelvis var en lønramme 4 stilling, og der ved lokal forhandling blev indgået aftale om, at stillingen lokalt skulle tildeles et højere løntrin, så var stillingen lokalt på det højere trin, men stillingen var i udgangspunktet stadig forankret i trin 4, og centralt aftalte tillæg til trin 4 skulle derfor komme stillingen til gode, medmindre det i lokalaftalen indgik, at der skulle ske modregning. Der var i den tidligere sag lokalt aftalt en trinforhøjelse til trin 8+tillæg og ikke aftalt noget om modregning. Det var derfor hendes opfattelse, at de berørte sygeplejersker uanset den lokalt aftalte trinforhøjelse til trin 8 havde beholdt deres gamle grundlønsindplacering i henhold til overenskomstens § 5, stk. 4, og dermed var omfattet af den personkreds, som den omtvistede tillægsforhøjelse angik, men det fik hun ikke medhold i. Der var ikke tale om atypiske stillinger omfattet af § 8. Dette ville forudsætte, at der var enighed herom, hvilket der ikke var, da stillingerne efter klagers opfattelse ikke havde denne karakter, og der skulle i givet fald have været aftalt en samlet årlig løn og ikke et løntrin+tillæg.

B har forklaret bl.a., at han er konsulent i Danske Bioanalytikere, hvor han blev ansat i 2018. Han er i perioden 2018-2021 blevet sidemandsoplært af M. Bioanalytikere opnår især deres kvalifikationer gennem sidemandsoplæring, så de har ikke så let adgang til at opnå et løntrinløft gennem uddannelse. Men de opnår gennem deres oplæring stor erfaring, og siden 2005 er ca. 10-15 % af bioanalytikerne gennem lokalaftaler blevet indplaceret på løntrin 7 eller 8. Dette er bl.a. sket på den måde, at der er blevet aftalt en direkte indplacering på det højere løntrin, hvilket er blevet skrevet ind i ansættelseskontrakten. Der er også – især i de senere år – blevet indgået aftaler om lønløft i form af trintillæg. Det har betydning, om der aftales det ene eller det andet. Efter overenskomsten er der valgfrihed mellem at aftale en direkte lønindplacering på et højere løntrin eller indgå aftale om tildeling af et løntrinstillæg, og Danske Bioanalytikere reagerede derfor på den udmelding, som kom fra Region Hovedstaden i foråret 2019. Det blev i den anledning aftalt at afholde et møde, som fandt sted den 15. november 2019. Region Hovedstadens opfattelse var baseret på den forklaring, som A er citeret for at have afgivet i kendelsen af 24. maj 2019 i sag FV 2019.0044. Regionen var indstillet på at acceptere allerede indgåede aftaler, men fastholdt, at lokalaftaler – bortset fra aftaler om § 8-stillinger

– fremover skulle respektere, at grundlønstrin og deres anvendelse knytter sig til de stillinger, der fremgår af overenskomstens § 5, stk. 3 m.fl., og at en tildeling af yderligere løntrin i forbindelse med en lokallønsforhandling derfor ikke kan ændre på grundlønstillingsplaceringen. Han er ikke enig i indklagedes argumentation begrundet i lønstatistik, da udtræk fra lønstatistikkerne er helt afhængig af de indberetninger, som kommer fra HR-afdelingerne, og det er muligt at indrette disse, således at der kan sondres mellem centralt fastsat løn og lokalt aftalt løn, også selv om der lokalt er aftalt en selvstændig lønindplacering.

C har forklaret bl.a., at han er løndatachef for Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), som er en selvejende institution, der har til opgave at formidle løn- og personalestatistisk materiale til de lønforhandlende organisationer, kommunerne, regionerne, ministerierne m.fl. Institutionen er finansieret via finansloven og er oprettet med henblik på at servicere såvel arbejdsgiversiden som lønmodtagersiden under de offentlige overenskomstforhandlinger mv. De besvarer således forespørgsler fra begge sider og har pligt til at være objektive. Deres beregninger foretages på baggrund af de data, som de får indberettet af de offentlige arbejdsgivere, og kvaliteten af deres beregninger er derfor helt afhængig af, hvor detaljerede de oplysninger er, som de får indberettet. De kan således ikke gøre det bedre, end hvad der er mulighed for efter de data, som de får ind.

D har forklaret bl.a., at han er chefrådgiver i Danske Regioner, hvor han har været i tre år. Han er uddannet økonom med fokus på bl.a. statistik. Det er under løn- og overenskomstforhandlinger vigtigt at have overblik over, hvordan fordelingen er mellem lokale lønmidler og centralt fastsat løn. De lokale lønforhandlinger drejer sig om fordeling af tillæg, og nogle af midlerne, som skal fordeles, er i sin tid afsat centralt. Men midler, som er fordelt lokalt, forbliver i det lokale system. Beregningerne foretages på baggrund af de tal, som de får fra KRL, og som er baseret på, hvad der er indberettet for alle ansatte. Hvis en lokal løntildeling sker gennem en selvstændig indplacering på et højere løntrin, kan det ved en indberetning af dette løntrin ikke ses, hvad der er centralt fastsat løn, og hvad der hidrører fra lokale lønmidler. Overenskomsterne må i den forbindelse anses som en vejledning i,

hvad der skal indberettes og hvordan. De træk, man får ud af systemet, afhænger således helt af, hvad der indberettes.

8. Parternes argumentation

Klager har i alt væsentligt procederet i overensstemmelse med følgende uddrag fra klageskriftet s. 6-7 og replikken s. 2-7 (henvisninger til bilag er udeladt):

Fra klageskriftet:

”Til støtte for påstanden gøres det gældende, at der i overenskomstens § 7 og aftalen om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b) er hjemmel til lokalt at aftale indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af Overenskomst for ikke-ledende personale § 5, stk. 3.

Det fremgår således direkte af overenskomstens § 7, at der lokalt kan aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg, jf. Aftalen om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.

Det fremgår ligeledes direkte af overenskomstens § 10 stk. 3, at hvis der lokalt er aftalt indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.”

Videre fremgår det direkte af aftalen om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b), at der kan aftales indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomsternes indplaceringsbestemmelser.

Supplerende gøres det gældende, at det udtrykkeligt fremgår af ordlyden af overenskomstens § 7 og aftalen om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b), at der lokalt kan aftales en indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomsternes indplaceringsbestemmelser.

Overenskomstens § 5, stk. 3, er således ikke til hinder for indgåelse af en lokal aftale om, at en medarbejder indplaceres på et højere trin, eksempelvis at en medarbejder, der er berettiget til trin 6, indplaceres på trin 7 eller 8.

Til støtte for påstanden henvises endvidere til opmandskendelse i Faglig Voldgift af 24. maj 2019. Opmandskendelsen fastslog, jf. side 21, at en lokal aftale indebar et ”*løft uafhængig af anciennitet til løntrin 8, hvilket må sidestilles med en selvstændig lønindplacering på løntrin 8*”, hvorfor aftalen indebar ”*en selvstændig trinindplacering og ikke blot en lokalt aftalt trinforhøjelse*”.

Det gøres gældende, at opmanden dermed tilsidesatte A's forklaring, hvorefter der ikke kan aftales en ny grundlønindplacering. Opmandskendelsen støtter således ikke indklagedes synspunkt. Efter klagerens opfattelse har opmanden tværtimod fastslået, at der lokalt *kan* aftales

indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser.”

Fra replikken:

” Klager er enig med indklagede i, at det er væsentligt at fastholde en entydig og præcis terminologi vedrørende lønforhold, og at der i aftalen om lokal løndannelse er brede rammer for lokalaftaler.

Klager fastholder, at der i overenskomstens § 7 og aftalen om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b, er hjemmel til, at der lokalt kan aftales indplacering på højere løntrin end efter overenskomstens § 5, stk. 3. Dette støttes både af ordlyden i parternes overenskomstgrundlag og af præmisserne i FV 2018.044.

Indklagede fastholder den fortolkning af overenskomsten, som kom til udtryk i Region Hovedstadens notat af 24. april 2019. Efter den fortolkning kan der ikke indgås lokale aftaler om indplacering på et højere løntrin.

Denne fortolkning er efter klagers opfattelse i strid med ordlyden i overenskomsten og aftalen om lokal løndannelse, der indeholder en hjemmel til at indgå lokal aftale om indplacering på højere løntrin.

En sådan indplacering udgør ikke et supplement til den centralt fastsatte lønindplacering (som indklagede gør gældende), men derimod – selvom der er tale om en lokal aftale – en selvstændig indplacering på det højere løntrin.

Forskellen mellem en selvstændig indplacering på et højere løntrin og et lokalt supplement i form af løntrin kan efter klagers opfattelse anskueliggøres på følgende måde:

Ved en lokal aftale om indplacering på et højere løntrin indplaceres medarbejderen på det høje trin på samme måde, som hvis medarbejderen blev indplaceret på dette trin efter overenskomsten. Medarbejderen får herefter bl.a. gavn af et centralt aftalt løft af det højere trin. Et løft af eller tillæg begrænset til det løntrin, som medarbejderen ellers ville have været indplaceret på, kommer derimod ikke medarbejderen til gode (svarende til situationen i FV 2018.044).

Ved en lokal aftale om tillæg i form af løntrin forbliver medarbejderen på det samme trin som hidtil, men oppebærer tillæg svarende til forskellen op til det højere trin. Medarbejderen får gavn af et centralt aftalt løft af det trin, medarbejderen er indplaceret på (idet der dog kan

være aftalt modregning). Derimod vil et efterfølgende løft af det højere trin ikke uden videre komme medarbejderen til gode.

Følgende eksempel kan endvidere illustrere den usikkerhed, indklagedes fortolkning medfører:

En bioanalytiker på trin 4 på Sundhedskartellets lønskala indplaceres ved en lokal aftale på trin 5, og det aftales, at fremtidige lønstigninger ikke modregnes.

Forud for Region Hovedstadens notat af 24. april 2019 – som klagers påstand forudsætter – ville konsekvensen af en centralt aftalt forhøjelse af trin 5 komme bioanalytikeren til gode (da bioanalytikeren er indplaceret på trin 5), hvorimod en forhøjelse af trin 4 ikke ville påvirke bioanalytikerens løn.

Efter indklagedes nye fortolkning af overenskomsten kan bioanalytikeren ikke ved en lokal aftale selvstændigt indplaceres på trin 5. Aftalen må derimod opfattes således, at bioanalytikeren er på trin 4 med tillæg af forskellen op til trin 5.

Hvis trin 4 herefter forhøjes, svarer bioanalytikerens løn ikke længere til trin 5. Da forhøjelsen ikke modregnes, vil bioanalytikerens løn være højere end trin 5.

Hvis derimod trin 5 forhøjes, ændres bioanalytikerens løn ikke uden videre, da bioanalytikeren – ifølge indklagede – er indplaceret på trin 4. Den indgåede aftale om at modtage ”Trin 4+1” svarer herefter ikke længere til trin 5, men er mindre end det nye trin 5.

For den enkelte medarbejder kan det således have betydning, om medarbejderen er indplaceret på trin 4 med et tillæg på 1 trin, (dvs. trin 4 + et tillæg svarende til forskelsbeløbet op til trin 5); eller om medarbejderen er indplaceret på trin 5.

[Vedr.] Indklagedes afvisningspåstand

Indklagede har i svarskriftet nedlagt en afvisningspåstand, da klagers påstand efter indklagedes opfattelse ikke tjener til afklaring af en tvist.

Heroverfor bemærkes i forlængelse af det ovenfor anførte, at der mellem parterne er tvist om, hvorvidt der lokalt kan aftales en selvstændig indplacering (og ikke bare et lokalt tillæg/supplement til den centrale løn). Klagers påstand tjener netop til at afklare denne tvist.

Indklagede henviser i svarskriftet til, at det direkte følger af ordlyden i aftalen om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b, at ”Der kan lokalt aftales tillæg eller indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser, eller der kan aftales resultatløn.”

Heraf drager indklagede den konklusion, at klagers påstand – hvorefter indklagede skal anerkende, at overenskomsten og aftalen om lokal løndannelse hjemler en lokal aftale om selvstændig indplacering på højere løntrin – er meningsløs.

Heroverfor bemærkes, at påstanden er nødvendig som følge af den fortolkning, som fremgår af Region Hovedstadens notat af 24. april 2019, og som indklagede har fastholdt under mæglingsmødet.

[Vedr.] Indklagedes selvstændige påstand

Indklagede har i svarskriftet nedlagt en selvstændig påstand om, at klager tilpligtes at anerkende, at den centralt aftalte lønindplacering i henhold til § 5, stk. 3-8, i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område opretholdes, når der lokalt aftales lønforbedringer i medfør af overenskomstens § 7 og Aftale om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b, i form af trin eller tillæg til den centralt fastsatte løn, hvor der ikke foreligger aftale om lønindplacering for en atypisk stilling, jf. overenskomstens § 8.

Klager er enig med indklagede i, at lønindplaceringen opretholdes, når der lokalt aftales lønforbedringer i form af tillæg. Tillæg kan både være tillæg i kronebeløb og tillæg i form af trin. Trin kan både være den aktuelle forskel op til næste trin ift. den centralt aftalte lønindplacering i henhold til § 5, stk. 3-8, og den til enhver tid værende forskel.

Klager er derimod uenig i, at lønindplaceringen efter overenskomstens § 5, stk. 3-8, opretholdes, hvis der lokalt aftales indplacering på højere trin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser.

I selve overenskomsten er det endda forudsat, at der lokalt kan aftales en højere løntrinindplacering, end hvad der ellers følger af overenskomstens § 5, stk. 3-8.

Af § 5, stk. 8, fremgår således bl.a.:

”Efter 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen sker aflønning fuldt ud efter løntrin 1.

Aftales der lokalt højere løntrinindplacering end løntrin 1, gives områdetillæg svarende til områdetillægget på det pågældende løntrin i overenskomsten.”

Ordlyden af overenskomstens § 5, stk. 8 forudsætter således udtrykkeligt, at højere løntrinindplacering kan aftales lokalt.

Hertil kommer, at overenskomstens § 7 henviser til Aftale om lokal løndannelse, og ordlyden af denne aftales § 2, stk. 1, litra b, fastslår udtrykkeligt, at der kan aftales indplacering på højere trin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser.

Det bemærkes supplerende, at lokale tillæg eller indplacering på højere løntrin baseres på de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger, og at arbejds- og ansvarsområderne skal ligge udover det, der forudsættes varetaget, jf. aftalen om lokal løndannelse § 2, stk. 1, litra b, 2. afsnit.

Der er således hjemmel til en indplacering, der afviger fra overenskomstens indplacering efter § 5, stk. 3-8.

Indklagede gør gældende, at der ikke er hjemmel til, at de lokale parter kan aftale, at lønelementer i form af tillæg til den centralt fastsatte løn har en anden retlig karakter end lokalløn, medmindre der er tale om atypiske stillinger, jf. overenskomstens § 8.

Af overenskomstens § 8 om atypiske stillinger fremgår bl.a.:

....

Overenskomstens § 8, stk. 1, er en hjemmel til at fravige de sædvanlige regler om aflønning i §§ 5-7, og ikke kun en hjemmel til en selvstændig indplacering.

Overenskomstens § 8 støtter dermed ikke indklagedes synspunkt om, at der kun er hjemmel til lokalt at indgå aftaler om selvstændig lønindplacering, hvis der er tale om en atypisk stilling.

Det bemærkes, at bilag 5 [tidligere bilag 7] til overenskomsten angår atypiske stillinger. Heraf fremgår (med min understregning) bl.a.:

”For at en stilling kan betragtes som atypisk, skal den adskille sig meget væsentligt fra en almindelig basisstilling, herunder en sædvanlig specialiststilling eller lignende. Der vil således ikke være tale om stillinger, hvis hovedindhold er den typiske basisstillings indhold med et enkelt særligt ansvarsområde eller en enkelt særlig eller atypisk funktion.”

Denne forskel kan tillige illustreres ved et udtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. I juli 2022 udgjorde den gennemsnitlige månedsløn for en sygeplejerske ansat i en atypisk stilling 42.403 kr. Til sammenligning udgjorde trin 8 (det højeste trin) på skalaen for ikke-ledende stillinger 31.610 kr., mens det nærmest liggende trin på lederlønskalaen er trin L13 (ud af en skala fra L7 til L16) på 42.264 kr.

Indklagede henviser desuden til, at FV 2018.044 angik spørgsmålet om, hvorvidt en aftale om indplacering af en hygiejnesygeplejerske på løntrin 8 var en selvstændig indplacering i henhold til overenskomstens § 8 om atypiske stillinger, eller om der var tale om en stilling, der var omfattet af § 5, stk. 4, hvortil der var ydet et tillæg.

I FV 2018.044 udtalte opmanden imidlertid:

...

Efter klagers opfattelse fastslog opmanden dermed, at der lokalt kan aftales selvstændig indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser,

og at det ikke var afgørende, om der var tale om en atypisk stilling, jf. overenskomstens § 8, eller ej.

Indklagede henviser desuden til, at lønindplaceringen i lederoverenskomsten ikke er endeligt defineret på forhånd i overenskomsten, mens indplaceringen på løntrin er centralt aftalt i forhold til stillingskategorier i overenskomsten for ikke-ledende personale i form af en løntrinskala.

Dette ændrer imidlertid ikke ved, at overenskomstens parter i overenskomsten og i aftalen om lokal løndannelse har aftalt (hjemlet), at der lokalt kan aftales indplacering på højere trin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser."

Indklagede har i alt væsentligt procederet i overensstemmelse med følgende uddrag fra svarskriftet s. 2-4 og duplikken s. 1-3 (henvisninger til bilag er udeladt):

Fra svarskriftet:

"Sagen drejer sig om, hvorvidt der i parternes overenskomstgrundlag er hjemmel til ved lokal lønforhandling at aftale, at den lønindplacering, der følger af overenskomstens § 5, stk. 3 - 8, erstattes af en anden lønindplacering, eller om forholdet rettelig er, at den lokale lønaftale alene er et supplement til den centralt fastsatte løn.

RLTN's hovedanbringender

Det følger direkte af ordlyden i Aftale om lokal løndannelse for sundhedskartellet's område § 2, stk. 1, litra b, at "*Der kan lokalt aftales tillæg eller indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser, eller der kan aftales resultatløn.*" Det er derfor meningsløst, at klagerne i deres påstand i denne sag kræver, at RLTN skal anerkende at reglerne i overenskomsten og arbejdstidsaftalen ikke er til hinder for lokalt at aftale indplacering på højere løntrin.

RLTN har derfor principalt nedlagt påstand om afvisning, fordi klagerne påstand ikke tjener til afklaring af en tvist.

Subsidiært har RLTN nedlagt påstand om frifindelse.

I begge sammenhænge har RLTN nedlagt selvstændig påstand om anerkendelse af, at den centralt fastsatte lønindplacering, som følger af overenskomstens § 5, stk. 3 -8, opretholdes, når

der lokalt aftales lønforbedringer i form af tillæg eller løntrin til den centralt fastsatte løn, medmindre der er tale om lønindplacering for en atypisk stilling jf. overenskomstens § 8.

De lokalt aftalte lønelementer er tillæg i forhold til en i overenskomsten defineret og centralt aftalt lønindplacering. En sådan aftale om lokale lønelementer er omfattet af overenskomstens § 7 og Aftale om lokal løndannelse.

RLTN's hovedanbringende er således, at en lokal lønaftale alene er et supplement til den centralt fastsatte løn for de stillinger, som er anført i § 5, stk. 3 -8. Lønelementerne ydes, hvor arbejds- og ansvarsområderne ligger ud over, hvad der følger af den centralt aftalte indplacering, men stillingskategorien er fortsat den samme som anført i § 5, stk. 3 - 8.

Der er ikke hjemmel til, at de lokale parter kan aftale, at lønelementer i form af tillæg til den centralt fastsatte løn har en anden retlig karakter end lokalløn, medmindre der er tale om atypiske stillinger jf. overenskomstens § 8. De lokale parter kan ikke konstruere en stilling, som ikke er hjemlet i § 5, stk. 3 – 8, medmindre det er en atypisk stilling jf. § 8.

Sigtet med den foreliggende sag

Dbio og DSR har efter det foreliggende anlagt denne sag, fordi forbundene mener, at der skal sondres mellem *"en selvstændig trinindplacering og ikke blot en lokalt aftalt trinforhøjelse"*, jf. opmandens begrundelse i kendelsen i FV 2018.044 (side 21, 1 afsnit). FV 2018.044 angik spørgsmålet om, hvorvidt en aftale om indplacering af en hygiejnesygeplejerske på løntrin 8 var en selvstændig indplacering i en stilling i henhold til overenskomstens § 8 om atypiske stillinger, eller om der var tale om en stilling der var omfattet af § 5, stk. 4, hvortil der var ydet et tillæg. Dette havde betydning for, om sygeplejersken kunne oppebære et anciennitetstillæg efter den dagældende § 6, stk. 9, 2. punktum.

Dbio og DSR ønsker det fastslået, at der kan indgås lokale lønaftaler, som indebærer en lønindplacering, der skal have samme retsvirkning som en centralt aftalt lønindplacering på det givne

løntrin. Med andre ord en lønindplacering, som er løsrevet fra § 5, stk. 3 -8, og som indebærer at den oprindelige indplacering i henhold til § 5, stk. 3 – 8, ophæves.

RLTN bestrider, at der er hjemmel hertil, medmindre det drejer sig om atypiske stillinger, jf. § 8.

Det er uklart, hvilke fordele Dbio og DSR ser, de kan opnå ved at få medhold i deres standpunkt. Det er i bemærkningerne til § 2, stk. 1, i Aftale om lokal løndannelse for sundhedskartellet område, anført:

BEMÆRKNINGER:

Ved indgåelse af nye lokale løn aftaler skal der tages stilling til, om hidtil ydede lønde helt eller delvist skal afløses af nye lønde, eller om nye lønde lægges til den hidtil aftalte løn. Ved indgåelse af nye lokale aftaler skal der endvidere tages stilling til, om der skal aftales reduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn (ledende personale), løntrinene (ikke-ledende personale) eller tillæg.

Det følger således af aftalen, at der er brede rammer for at aftale en løn, som indebærer, at der for den enkelte medarbejder ikke er forskel på aflønning på, fx trin 5 + 1 trin, på trin 6 eller på trin 5 + et tillæg svarende til et trin. Ved lokal lønforhandling har man vide rammer for at aftale modregning, udfasning mv. i eksisterende eller fremtidige tillæg og/eller løntrinsstigninger.

Bemærkningerne til § 2, stk. 1, i Aftale om lokal løndannelse for sundhedskartellet område afspejler den forskel, der er mellem lønbestemmelserne i lederoverenskomstens § 3 (med bilag 1), og i overenskomsten for ikke-ledende personale § 5. I henhold til lederoverenskomsten er grundlønindplaceringen ikke endeligt defineret på forhånd i overenskomsten, mens indplaceringen på grundlønstrin er centralt aftalt i forhold til stillingskategorier i overenskomsten for ikke-ledende personale i form af en løntrinsskala. Denne centralt aftalte indplacering kan de lokale parter ikke ophæve, men alene supplere med tillæg eller løntrin.

For RLTN er det væsentligt at opretholde den i overenskomsten aftalte sondring mellem centralt fastsat løn og lokalt aftalt løn. Det er væsentligt at fastholde en entydig og præcis terminologi omkring lønforhold også af hensyn til fremtidige overenskomstforhandlinger, og herunder parternes forståelse af overenskomstkraav, fremskaffelse af data til brug for konsekvensberegninger mv.”

Fra duplikken:

” RLTN’s fortolkning af reglerne har ikke ændret sig efter kendelsen i FV 2018-0044, og det er derfor misvisende, når det i eksemplet i replikken anføres, at retsstillingen efter ”*indklagedes nye fortolkning*” er anderledes end ”*Forud for Region Hovedstadens notat af 24. april 2019*”. Det fremgår derimod klart af gengivelsen af daværende forhandlingschef i DSR A’s forklaring

for voldgiftsretten i FV 2018-0044, at DSR var af den opfattelse, at *"Der kan derimod ikke aftales en ny grundlønindplacering"*.

Det af klagerne fremhævede eksempel fra overenskomstens § 5, stk. 8, modsiger klagerens fortolkning.

Det anføres i § 5, stk. 8:

"Aftales der lokalt højere løntrinsindplacering end løntrin 1, gives områdetillæg svarende til områdetillægget på det pågældende løntrin i overenskomsten".

Der ville ikke være grund til at præcisere, at områdetillægget skal gives af det højere løntrin, hvis det forholder sig således, at der med den højere løntrinsindplacering var tale om, at den ansatte havde forladt den indplacering, som er fastlagt for stillingskategorien i § 5, stk. 3, og var selvstændigt indplaceret på et højere løntrin.

Det samme gælder § 10, stk. 3, hvor det præciseres, at pension beregnes i forhold til det højere trin, hvis der lokalt er aftalt indplacering på et højere løntrin.

Løftet til aflønning på et højere løntrin ved en lokal løn aftale er ikke udtryk for en ny *"selvstændig indplacering"*, men afspejler den aflønning, som følger af det gældende løntrin for stillingskategorien, jf. § 5, stk. 3-8, med et tillæg, jf. § 7.

Den systematiske sondring mellem centralt fastsat løn og lokal løndannelse er også lagt til grund i de af parterne benyttede statistikværktøjer.

Nedenfor gengives et uddrag af statistik fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor):

November 2022, ordinært ansatte lægesekretærer og bioanalytikere											
stk5	Stilling	Fuldtid	Lønsum nettoløn	Lokale tillæg	Lokale trintillæg	Lokale trintillæg i procent af lokale tillæg i alt	Lokale tillæg andel af nettoløn	Lokale Trintillæg andel af nettoløn	Antal personer med lokale trintillæg	Antal per- soner i alt	Personer med lokale trintillæg i procent af personer i alt
05514	Lægesekretærer	5.390,2	164.448.036	12.491.569	780.740	6,3%	7,6%	0,5%	824	5.875	14,0%
30005	Bioanalytikere	4.403,1	143.213.390	10.664.152	155.886	1,5%	7,4%	0,1%	102	4.722	2,2%
30001	Sygeplejersker	33.478,5	1.142.169.407	121.989.495	219.798	0,2%	10,7%	0,02%	111	38.649	0,3%

Hvis lokalt tildelte trintillæg ikke behandles som "tillæg" i forhold til en centralt fastsat indplacering, men i stedet betragtes som en ny selvstændig indplacering, bliver billedet af, hvad der lokalt gives i tillæg, forkert. I tabellen er lægesekretærers lokale tillæg opgjort til i alt 7,6 % af nettolønnen, hvoraf de 0,5 % er lokale trin. For bioanalytikere er de lokale tillæg opgjort til i alt 7,4 % af nettolønnen, hvoraf de 0,1 % er lokale trin. Behandlede man de lokale trin som udtryk for selvstændig indplacering, ville statistikken udvise lokale tillæg til lægesekretærer på

7,1 % (7,6 – 0,5) og til bioanalytikere på 7,3 % (7,4 – 0,1). Der ville med andre ord opstå et skævvredet billede af forbruget af lokale lønmidler.

RLTN må derfor fastholde, at det er nødvendigt at opretholde den i overenskomsten aftalte sontring mellem centralt fastsat løn og lokalt aftalt løn. Klagernes standpunkt ville kræve, at der skulle opfindes andre rapporterings- og statistikværktøjer end de hidtil anvendte, hvis man skulle bevare muligheden for at måle graden af den lokale løndannelse, der er sammenlignelig med tidligere opgørelser.

RLTN har også en grundlæggende og principiel interesse i at bevare sontringen mellem centralt fastsat løn og lokalt aftalt løn for at kunne følge den lokale løndannelse.”

9. Opmandens begrundelse og resultat

Ad klagers påstand:

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at § 5, stk. 3, i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område ikke er til hinder for, at der efter overenskomstens § 7 og/eller § 2, stk. 1, litra b, i Aftale om lokal løndannelse lokalt kan aftales indplacering på højere løntrin.

Der er imidlertid ikke tvist mellem parterne om, at der i henhold til de nævnte overenskomstbestemmelser kan aftales indplacering på højere løntrin, hvilket da også fremgår udtrykkeligt af bestemmelserne. Tvisten i sagen angår derimod, hvad en lokal aftale om en indplacering på et højere løntrin indebærer.

Da påstanden ikke løser parternes tvist og blot gengiver, hvad der følger af overenskomstens § 7 og § 2, stk. 1, litra b, i aftale om lokal løndannelse, har klager ingen retlig interesse i, at påstanden tages under påkendelse, og indklagedes afvisningspåstand tages derfor til følge.

Ad indklagedes selvstændige påstand:

Ifølge indklagedes selvstændige påstand skal klager tilpligtes at anerkende, at centralt aftalte lønindplaceringer i henhold til § 5, stk. 3-8, i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område opretholdes, når der lokalt aftales lønforbedringer i medfør af overenskomstens § 7 og § 2, stk. 1, litra b, i Aftale om lokal løndannelse i form af trin eller tillæg til den centralt fastsatte løn,

forudsat der ikke foreligger aftale om lønindplacering for en atypisk stilling, jf. overenskomstens § 8.

Indklagede har i den forbindelse gjort gældende, at der ikke er hjemmel til, at de lokale parter kan aftale, at lønelementer i form af tillæg til den centralt fastsatte løn har en anden retlig karakter end lokallønnen, medmindre der er tale om atypiske stillinger, og at de lokale parter således ikke kan konstruere en stilling, som ikke er hjemlet i § 5, stk. 3-8, medmindre det er en atypisk stilling, jf. § 8. Er der ikke tale om en atypisk stilling, er løftet om aflønning på et højere trin afgivet ved en lokal lønaftale ikke udtryk for en ny ”selvstændig indplacering”, men afspejler den aflønning, som følger af det allerede gældende løntrin for stillingskategorien, jf. § 5, stk. 3-8, med et tillæg, jf. § 7. Indklagede har herved bl.a. henvist til, at hvis lokalt tildelte trintillæg ikke behandles som ”tillæg” i forhold til en centralt fastsat indplacering, bliver billedet af, hvad der lokalt gives i tillæg forkert, og det bliver ikke muligt at opretholde den i overenskomsten aftalte sondring mellem centralt fastsat løn og lokalt aftalt løn.

Opmanden bemærker indledningsvist hertil, at da bestemmelserne om lokal løndannelse kom ind i parternes overenskomstgrundlag, skete det uden samtidig indførelse af særbestemmelser om atypiske stillinger. Ifølge den forklaring, som blev afgivet af afdelingschef F i FV 2018.0044, se ovenfor i afsnit 5, blev der imidlertid allerede forud for 2011, hvor § 8 kom ind i overenskomstgrundlaget, decentralt forhandlet selvstændige løntrinsindplaceringer for ”atypiske stillinger” efter rammer udstukket fra arbejdsgiverside og på det da foreliggende overenskomstgrundlag.

Ifølge ordlyden af § 2, stk. 1, litra b, i Aftale om lokal løndannelse har parterne mulighed for at aftale enten tillæg eller ”indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstbestemmelsernes indplaceringsbestemmelser”, eller der kan aftales resultatløn. De aftalte lønforbedringer skal baseres på, at der foreligger arbejds- eller ansvarsområder, som ligger ud over det, der forudsættes varetaget for lønnen i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser, eller de skal baseres på den enkelte ansattes særlige kvalifikationer og kompetencer. Lønforbedringerne kan være midlertidige eller varige, og efter bemærkningerne til § 2, stk. 1, litra b, skal der ved indgåelse af nye lokale lønaftaler tages stilling til, ”om hidtil ydede lønde helt eller delvist skal afløses af nye lønde, eller om nye lønde lægges til den hidtil aftalte løn”, ligesom der skal tages stilling til, ”om der skal aftales reduktion som følge af fremtidige stigninger i ... løntrinene ... eller tillæg”. I overenskomstens § 7 er bestemt, at der lokalt kan aftales lønforbedringer ”i form af trin eller tillæg”, men der henvises i den forbindelse til aftalen om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område, og § 7 må derfor forstås i overensstemmelse med § 2, stk. 1, litra b, i denne aftale.

Det kan hverken af ordlyden af eller bemærkningerne til § 2, stk. 1, litra b, i aftalen om lokal løndannelse eller af overenskomstens § 7 udledes, at bestemmelserne indebærer, at der lokalt ikke kan aftales

en selvstændig lønindplacering, som ikke er hjemlet i § 5, stk. 3-8, medmindre det drejer sig om en atypisk stilling omfattet af § 8. Det, som indklagede har anført vedrørende formuleringen af overenskomstens § 5, stk. 8, og § 10, stk. 3, samt vedrørende lederoverenskomstens § 3, kan heller ikke føre til, at bestemmelserne skal fortolkes på denne måde. Som nævnt blev der da også inden, den særlige bestemmelse i § 8 kom ind i overenskomsten, lokalt forhandlet selvstændige løntrinsindplaceringer for visse stillinger efter rammer udstukket fra arbejdsgiverside, men altså på det da foreliggende overenskomstgrundlag.

Det er endvidere ikke godtgjort, at indførelsen i overenskomsten i 2011 af § 8 om atypiske stillinger indebar, at der herefter har været en fælles forståelse mellem parterne om, at der fremover kun kan aftales trinforhøjelser efter overenskomstens § 7 i form af tillæg til hidtidige centralt fastsatte grundlønstrin, som i øvrigt bevares. Den forklaring, som A afgav i sag FV2018.0044, kan ikke i sig selv tages til udtryk for en sådan fælles forståelse, da sagen ikke i øvrigt afspejlede en fælles forståelse mellem parterne.

I sag FV2018.0044 var der således lokalt i 2014 blevet aftalt en selvstændig højere trinindplacering på løntrin 8 for hygiejnesygeplejersker ved Aarhus Universitetshospital, uden at der forelå en enighed mellem parterne om, at de stillinger, som aftalen angik, var atypiske stillinger omfattet af overenskomstens § 8. Parternes uenighed herom kunne ikke gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. § 8, stk. 3, men indklagede påberåbte sig, at der under alle omstændigheder forelå en ganske anden løntrinsindplacering end den, som overenskomstens § 5 bygger på, hvilket indklagede under sagen fik medhold i. Det følger af overenskomstens § 8, stk. 2, at en stilling kun kan betragtes som atypisk i overenskomstmæssig forstand, hvis de lokale parter er enige herom, og at aflønning ved uenighed sker efter de sædvanlige regler i §§ 5-7. Indklagede må derfor selv have været af den opfattelse, at hjemmelen til at indgå den forhandlede lokalaftale også kunne findes i disse bestemmelser.

Det er opmandens opfattelse, at det, som indklagede har anført vedrørende behovet for at kunne føre retvisende lønstatistikker over centralt fastsat løn og lokalt aftalt løn, er momenter, som kan få indflydelse på, hvilke aftaler vedrørende lokal løndannelse arbejdsgiversiden ønsker at indgå, men det

er ikke omstændigheder, som – i mangel af en fælles forståelse mellem parterne – kan føre til den af indklagede hævdede forståelse af overenskomstgrundlaget.

Klagers frifindelsespåstand tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Den af Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere nedlagte påstand afvises.

Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere frifindes for den af Danske Regioner nedlagte selvstændige påstand.

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

København, den 26. juni 2023

Lene Pagter Kristensen