

## **Kendelse af 8. oktober 2018 i afskedigelsesnævns sag FV2017.0181:**

### **FOA – Fag og Arbejde**

(advokat Peter Nisbeth)

**mod**

### **Regionernes Lønnings- og Takstnævn**

**for**

### **Region Midtjylland**

(juridisk chefkonsulent Marianne Pagh Lübeck)

#### **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår [...] Afdeling på Regionshospitalet X under Hospitalsenheden [...], Region Midtjylland. Den 29. august 2015 blev samtlige social- og sundhedsassistenter, der var ansat på afdelingens sengeafsnit [...] (bortset fra to tillidsvalgte), opsagt med overenskomstmæssigt varsel. Blandt de afskedigede var A, B, C og D. FOA har i henhold til overenskomsten med Regionernes Lønnings- og Takstnævn for social- og sundhedspersonale § 17 indbragt afskedigelsen af hver af disse fire social- og sundhedsassistenter for et og samme afskedigelsesnævn. Ifølge overenskomstens § 17, stk. 7, kan nævnet, hvis nævnet finder, ”at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold”, pålægge regionen ”at afbøde virkningerne af opsigelsen ... ved fastsættelse af en godtgørelse”. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal ”tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet”. Godtgørelsen kan ”maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte”.

Klager har nedlagt påstand om, at Region Midtjylland til social- og sundhedsassistenterne A, D, C og B skal betale en godtgørelse for urimelig afskedigelse, som for hver af dem maksimalt kan fastsættes til sædvanlig løn for 12 måneder.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb end det påstævnte.

## **2. Sagens behandling ved afskedigelsesnævn**

Sagen er forhandlet den 26. september 2016 på X Hospital for et afskedigelsesnævn med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende sidedommere: chefjurist Etti Trier Petersen og jurist Camilla Sylvest Skjolding, begge FOA, afdelingschef Jørn Mørup, Koncern HR, stab, Region Midtjylland, og HR-chef Lasse Plougstrup Hansen, Staben, Hospitalsenheden Vest, Region Midtjylland.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af de fire afskedigede social- og sundhedsassistenter, D, A, C og B, og af social- og sundhedsassistent E, tillidsrepræsentant for social- og sundhedsassistenterne på [...] Afdeling gennem 25 år. Der blev endvidere afgivet forklaring af ledende overlæge F, [...] Afdeling, af sygeplejefaglig direktør G, Hospitalsenheden [...], og af HR-konsulent H, Hospitalsenheden [...].

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet var flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske ved afsigelse af en kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

## **3. Opmandens bemærkninger**

### **3.1. Opsigelserne, deres baggrund og den efterfølgende udvikling**

[...] Afdeling på Regionshospitalet X omfattede i 2015 bl.a. Sengeafsnit [...] samt [...] og beskæftigede ifølge ”Økonomi- og aktivitetsanalyse for [...] Afdeling juli 2015” alt 132 fuldtidsansatte, herunder 30 læger og 22 lægesekretærer. Det er oplyst, at sengeafsnittene [...] var normeret med 38 sygeplejerskestillinger på fuld tid og 8 social- og sundhedsassistentstillinger på fuld tid. Afdelingen havde for 2015 et samlet budget på godt 85 mio. kr., heraf 71 mio. kr. til personale, 2 mio. kr. til medicin og godt 9 mio. kr. til Øvrige lægelige artikler. I 1. halvår af 2015

havde afdelingen et merforbrug på 3,4 mio. kr., og forventningen efter 1. halvår 2015 var et årsunderskud i 2015 på 3 mio. kr., som skulle overføres til det eller de kommende budgetår. Vurderingen var endvidere, at beløbet på de 3 mio. kr. udgjorde en varig ubalance ved uændret forbrug.

Hertil kom, at der den 22. juni 2015 i Region Midt var indgået en politisk aftale om en spareplan for 2015-2019, hvorefter der skulle spares 540 mio. kr. i 2016 stigende til 699 mio. kr. i 2019. Som følge heraf skulle [...] Afdeling på Regionshospitalet X i de kommende års budgetter indarbejde besparelser på 941.000 kr. i 2016, 1.632.000 kr. i 2017, 1.967.000 kr. i 2018 og 2.696.000 i 2019.

[...] Afdeling stod på denne baggrund i sommeren 2015 over for krav om besparelser på knap 4 mio. kr. i 2016 stigende til 5,7 mio. kr. i 2019, hvortil kom inddækning af det forventede merforbrug i 2015 på 3 mio. kr., som forventedes at skulle ske med 1 mio. kr. om året i årene 2016-2018.

Det blev ikke anset for realistisk med besparelser på øvrig drift, idet aktiviteten forventedes at ville være på minimum samme niveau som hidtil. Besparelserne skulle findes på lønbudgettet. I ”Økonomi- og aktivitetsanalyse for [...] Afdeling juli 2015” er det anført, at det er mest realistisk at se på besparelser på sengeafsnittene [...], da aktiviteten på det ambulante område forventes at være status quo eller at blive øget. Det fremgår af notatet, at der på [...] til sammen var 38 kirurgiske og 6 gynækologiske senge, at normeringen var 1,2 plejepersonale pr. seng, at den gennemsnitlige lønudgift var 380.000 kr., og at besparelspotentialet ved nedlæggelse af senge derfor var 456.000 kr. pr. seng. Det hedder i øvrigt, at der med udgangspunkt i fremmødeprofiler er foretaget konkrete beregninger på besparelser ved lukning af 6 senge samt afskedigelse af alle social- og sundhedsassistenter og anvendelse af sygeplejersker i stedet. Der ville herved kunne opnås en besparelse på sengeafsnittene på 3,2 mio. kr., idet sosu-assistenternes arbejdsopgaver ville kunne fordeles på sygeplejerskerne ved en mindre tilgang af et antal sygeplejersker end det eksisterende antal sosu-assistenter.

Om sengeantallet har ledende overlæge F forklaret, at der er 38 senge, incl. 4 gynækologiske, på [...] Afdeling [...]. Sengeantallet i 2015 var større, fordi de fik en særbevilling til åbning af 4 nye

senge på grund af stort arbejdspress. Det yderligere bemandsningsbehov til disse senge blev dækket af årsvikariater. De 4 nye senge og yderligere 2 senge blev nedlagt.

Der var på [...] Afdeling ansat 10 SOSU-assistenten, herunder 2 tillidsvalgte, som arbejdede på de to sengeafsnit [...].

Der er fremlagt fremmødeprofilbudgetter for de to sengeafsnit [...] for hvert af årene 2015, 2016 og 2017. Det er i budgettet for 2015 for sengeafsnit [...] afslutningsvis anført, at "Der er indarbejdet 40 timer pr. måned for funktionen KIT-ansvarlig = 0,25 stilling" og "Indarbejdelse af midler til at have 22 senge i afdelingen". Overlæge F har forklaret, at de 4 nye senge ikke indgår i disse beregninger. Det fremgår af de fremlagte budgetter, at der for 2015 for de to afdelinger til sammen blev budgetteret med et ugentligt timeforbrug på 1.715 til sygeplejersker (1.337) timer og SOSA (378 timer), for 2016 med et ugentligt timeforbrug på 1.521 til sygeplejersker (1.452 timer) og SOSA (69 timer) og for 2017 med et ugentligt timeforbrug på 1.501 til sygeplejersker (1.501 timer) og SOSA (0 timer). Det fremgår endvidere, at den budgetterede personaleudgift for de to sengeafsnit til sammen udgjorde ca. 25 mio. kr. for 2015 og ca. 23 mio. kr. for henholdsvis 2016 og 2017.

Overlæge F har forklaret, at ved at ændre fremmødet fra SOSA til sygeplejerske kunne et mindre antal ansatte udføre det samme arbejde. De kunne således ved afskedigelse af hele SOSA-gruppen, som bestod af 10 medarbejdere, og nyansættelse af et mindre antal sygeplejersker reducere døgnbemanningen fra 27 til 24, hvilket ville give en årlig besparelse på ca. 2 mio. kr.

Overlæge F har om baggrunden for overvejelserne om på sengeafsnittene udelukkende at anvende sygeplejersker forklaret, at patientforløbet på [...] Afdeling er ændret markant. Der har været en løbende overgang til ambulant behandling [...], og denne udvikling er accelereret de seneste 10-15 år. Flere og flere indgreb foretages ambulant, hvilket har reduceret sengeantallet, men øget kompleksiteten og kravene til observation og pleje for så vidt angår patienterne i sengene. Gruppen af SOSA på [...] Afdeling var fantastisk dygtig og overordentlig værdsat, men med øget kompleksitet i sengene var der behov for, at hele plejepersonalet var i besiddelse af de formelle sygeplejerske-kompetencer. Når der er flere sygeplejersker på vagt, er der færre patienter, som den enkelte sygeplejerske skal være ansvarlig for. Sygeplejersken kunne udføre den fulde pleje af en patient i stedet for at uddelegere nogle af opgaverne til en social- og sundhedsassistent, mens en social- og sundhedsassistent ikke kan være på arbejde på et sengeafsnit alene. Ved at lade

sygeplejersker udføre den fulde pleje reduceres graden af overlevering/rapportering, patientsikkerheden og patientens oplevelse af kontinuitet i forløbet forbedres, samtidig med at der opnås en reduktion af antal ansatte og dermed en besparelse. Ved at lade al plejearbejdet overgå til sygeplejersker kunne der ikke blot opnås en besparelse, der forventedes også et kvalitetsløft i behandlingen af patienterne. Overlæge F og sygeplejefaglig direktør G har forklaret, at der løbende foretages evaluering af kvaliteten, og at tallene viser, at den på alle parametre – produktivitet, effektivitet, patienttilfredshed, hygiejne mv. – er løftet over de seneste 3 år.

Overlæge F har endvidere forklaret, at der overalt bliver færre og færre social- og sundhedsassistenter på de kliniske afdelinger. Der vil være mange afdelinger, som i de kommende år vil vælge alene at have sygeplejersker.

Der er fremlagt tal over antal fuldtidsstillinger på landsplan i regionerne, som viser, at gruppen af social- og sundhedspersonale i perioden 2013-2016 faldt fra 2.584 til 2.220, mens gruppen af sygeplejersker steg fra 8.050 til 8.126.

Der er endvidere fremlagt en artikel i Sosu-klubbens kvartalsblad april 2015 skrevet af den daværende formand for Danske Regioner og Region Midtjylland I, hvori det bl.a. hedder, at hospitalets opgaver er under voldsom forandring. Patienterne er indlagt i kortere og kortere tid, nye hospitaler planlægges med færre sengepladser. De patienter, som er indlagte, er til gengæld mere syge, og det betyder, at der oftere skal en sygeplejerske ind over. ”Hvis vi bevarer SOSU’erne til de basale opgaver i samme omfang som nu, ville det betyde, at vi skulle have både en sygeplejerske og en SOSU på vagt, hvor arbejdsmængden måske egentlig kun berettiger én medarbejder.” SOSU’ernes kompetencer passer i stigende grad ikke længere med opgaverne. ”Derfor vil vi også i fremtiden se flere og flere afdelinger, hvor SOSU’erne ikke er en del af personalegruppen.”

Det er oplyst, at uddannelsen til sygeplejerske er en 3½ årig professionsbacheloruddannelse svarende til 210 ECTS-point, heraf 120 teoretiske ECTS og 90 kliniske ECTS. Uddannelsen til social- og sundhedsassistent er 1 år 8 måneders overbygning til uddannelsen til social- og sundhedshjælper, der er normeret til 1 år og 2 måneder, 17 ugers teori og 39 ugers praktik. Overbygningen består af 32 ugers teori og 48 ugers praktik. Sygeplejefaglig direktør G har forklaret, at der er afgørende forskelle mellem de handlekompetencer, som henholdsvis læger,

sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter har. Der er således den helt afgørende forskel mellem sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter, at en sygeplejerske har en selvstændig handlekompetence, kan selvstændigt observere, vurdere, prioritere og uddelegere, mens en social- og sundhedsassistent kan medvirke til/samarbejde om og tilsvarende. En sygeplejerske kan være eneansvarlig for en patient, det kan en social- og sundhedsassistent ikke.

I et notat af 2. november 2015 har Hospitalsenheden [...] redegjort for ændret fremmødeprofil i sengeafsnittene i [...] Afdeling og kompetencekrav i forhold til patientkategorier. Der er i notatet en redegørelse for udviklingen i patientindtaget ”i de kommende år”, og det anføres, at pleje- og behandlingskompetencerne til disse patientkategorier kræver faglige og kritiske kompetencer, som sygeplejersker, men ikke social- og sundhedsassistenter er i besiddelse af.

[...] Afdelings økonomi og krav om besparelser blev drøftet hen over foråret og sommeren 2015, bl.a. i det lokale samarbejdsorgan LMU [...] Afdeling. Der blev således holdt et ekstraordinært møde i LMU den 1. juli 2015. På mødet redegjorde afdelingsledelsen for situationen og mulige scenarier, herunder afskedigelse af hele SOSA-gruppen. Det fremgår af referatet, at der skulle træffes endelig afgørelse i begyndelsen af august 2015. Overlæge F har forklaret, at afdelingsledelsen håbede på, at hospitalsledelsen ville mindske besparelserne, således at personalenedskæring kunne ske ved naturlig afgang. På et møde mellem afdelingsledelsen og hospitalsledelsen den 4. august 2015 om formiddagen fik afdelingsledelsen imidlertid besked om, at der efter ferien ikke skulle lukkes op til 44 senge på de to sengeafdelinger, men til 19 + 19, og besked om på den baggrund at præstere den udmeldte besparelse. Hospitalsledelsen gav på mødet grønt lys til afskedigelse af SOSA-gruppen. Sygeplejefaglig direktør G har forklaret, at de med afdelingsledelsen gennemgik, at der blev opnået en besparelse som følge af en nedgang i fremmødet fra 27 til 24. G har endvidere forklaret, at personalereduktion ved naturlig afgang indgik i overvejelserne, men det ville ikke give den nødvendige besparelse.

Den 4. august 2015 holdt afdelingsledelsen et møde med SOSA-gruppen om eftermiddagen, hvor det blev meddelt, at besparelserne nødvendiggjorde afskedigelse af SOSA-gruppen. Det hedder herom i en e-mail sendt af afdelingsledelsen til personalet senere samme dag bl.a.:

”Afdelingsledelsens udmelding efter mødet i formiddag [med hospitalsledelsen] er at der laves en kollektiv opsigelse af FOA gruppen med baggrund i ændret fremmødeprofiler til de reducerede senge, som kræver sygeplejerskekompetencer i alle stillinger.”

Efterfølgende blev 8 af 10 SOSU-assistenten på sengeafdelingerne (alle bortset fra 2 tillidsvalgte) den 29. august 2015 opsagt med deres overenskomstmæssige varsel på 6 måneder til fratrædelse den 29. februar 2016. De 2 tillidsvalgte er senere fratrukket.

Der blev forinden gennemført individuelle samtaler med de berørte social- og sundhedsassistenter, som ligeledes fik tilsendt høringsbreve af 14. august 2015 om påtænkt afskedigelse. Som led i processen blev det undersøgt, hvad der var af muligheder for omplacering og af ledige stillinger i Regionerne, ligesom medarbejderne fik tilsendt meddelelse om ledige stillinger, såfremt de ønskede dette.

Det hedder i opsigelsesbrevene til de 4 SOSU-assistenten, som er omfattet af sagen, at begrundelsen for opsigelsen er strukturændringer og besparelser. Der redegøres for besparelseskrauet, og det anføres, at der med henblik på indfrielse af besparelseskrauet vil ske en personalereduktion, som bl.a. berører social- og sundhedsassistentgruppen. Det hedder endvidere i opsigelsesbrevene:

”[...] Afdeling vil foretage en opgaveflytning fra social- og sundhedsassistenter til sygeplejersker. Opgaveflytningen skal være medvirkende til, at der samlet set skabes mere sammenhængende patientforløb og mere effektive arbejdsgange. Sygeplejersker har det overordnede ansvar for patientforløbene, og ved opgaveflytning til sygeplejerskegruppen kan der herefter være et mindre fremmøde i vagterne. Samtidig med opgaveflytningen lukkes desuden 6 sengepladser i afdelingen. Der forventes behov for at ansætte et mindre antal sygeplejersker ved implementering af den nye fremmødeprofil.”

I opsigelsen af A hedder det yderligere i en kommentar til dennes hørings svar:

”Du undrer dig over, at I som ansatte kan undværes, da [...] Afdeling er en af de afdelinger med højest belægningsprocent i [...]. Hertil kan det oplyses, at afskedigelserne kun sker på baggrund af besparelseskrauet, som [...] Afdeling er pålagt at indfri i 2016.

Afdelingsledelsen tilkendegiver, at social- og sundhedsassistent gruppen i [...] Afdeling er en gruppe, som qua lang erfaring har stor viden inden for tildelt pleje i forhold til helt specifikke [...] opgaver omkring f.eks. skift af stomiposer, personlig pleje og toks måling.

Men social- og sundhedsassistenter er uddannet til at varetage den generelle sygepleje i bredden, mens sygeplejersker er uddannet til at varetage den komplekse sygepleje i dybden, og i [...] Afdeling bliver der i øget grad tale om patienter med komplekse problemstillinger.”

Det er oplyst, at resultatet for 2015 ikke blev helt så dårligt som forventet. Året endte med et underskud på lige godt 2 mio. kr., som efter årsafslutningen blev yderligere reduceret til 1,2 mio. kr., idet [...] Afdeling på baggrund af en aktivitetsopgørelse på udførte endoskopier modtog ekstra 0,8 mio. kr. for tarmkræftscreening.

Det er oplyst, at der som følge den nye fremmødeprofil er nyansat sygeplejersker svarende til netto 4,0271 fuldtidsstillinger.

Af de fremlagte fremmødeprofiler fremgår, at der for 2015 på sengeafsnit [...] blev budgetteret ud fra, at mandag til fredag bestod det typiske daghold af 7 sygeplejersker og 1 SOSA, det typiske aftenhold af 4 sygeplejersker eller 3 sygeplejersker og 1 SOSA, det typiske natthold af 1 sygeplejerske og 1 SOSA. På afsnit [...] blev der i 2015 budgetteret ud fra, at mandag til fredag bestod det typiske daghold af 6 sygeplejersker og 2 SOSA, det typiske aftenhold af 3 sygeplejersker og 1 SOSA, det typiske natthold af 1 sygeplejerske og 1 SOSA. I 2015 var den samlede, typiske dagbemanding mandag til fredag således 13 sygeplejersker og 3 SOSA, aftenbemandingen 7 sygeplejersker og 1 SOSA eller 6 sygeplejersker og 2 SOSA, natbemandingen 2 sygeplejersker og 2 SOSA, den samlede typiske døgnbemanding mandag til fredag 22/21 sygeplejersker plus 6/7 SOSA, i alt 28 plejepersoner. I 2017 blev der budgetteret ud fra, at mandag til fredag bestod de typiske daghold på de to afsnit af henholdsvis 7 og 6 sygeplejersker, de typiske aftenhold på begge afsnit af 4 sygeplejersker og de typiske natthold på begge afsnit af 2 sygeplejersker. I 2017 var den typiske, samlede dagbemanding mandag-fredag på de to afsnit således 13 sygeplejersker, aftenbemandingen 8 sygeplejersker, natbemandingen 4 sygeplejersker, den samlede typiske døgnbemanding mandag til fredag 25 sygeplejersker. Det ses således, at der er samme antal personer på aften- og nattevagt som tidligere. Det er oplyst, at det skyldes, at medarbejderne blev



inddraget i processen i forhold til fordeling af den ændrede fremmødebemanding til 24, og medarbejderne ønskede at bevare det samme fremmøde aften og nat som hidtil. Fremmødet i dagtid blev derfor reduceret og opgaverne justeret i forhold til dette.

Af oplysninger om vikarforbrug på sengeafsnittene [...] fremgår, at der også efter afskedigelsen af SOSA-gruppen er anvendt social- og sundhedsassistenter som vikarer. I 2015 benyttedes social- og sundhedsassistenter som vikarer i 4.716 timer, i 2016 i 3.568 timer og i de første 9 måneder af 2017 i 2.549 timer. Vikarforbruget af sygeplejersker var i 2015 1.760 timer, i 2016 3.977 timer og i de første 9 måneder af 2017 3.688 timer. Overlæge F har forklaret, at de kun accepterer en social- og sundhedsassistent som vikar, når de ikke kan få en sygeplejerske. Der har i perioder været et stort fravær og et stort plejebestod, som har nødvendiggjort vikarindkaldelse, og hvor deres bestilling af sygeplejersker ikke har kunnet imødekommes. Afdelingen har ikke faste vikarer. Afdelingen ønskede ikke efter den 1. marts 2016 at benytte de tidligere ansatte SOSA'er som vikarer – det ville i alt for høj grad påvirke arbejdsmiljøet negativt.

Om de 4 social- og sundhedsassistenter, som er omfattet af sagen, bemærkes:

C var 60 år, da hun blev opsagt. Hun havde 43 års anciennitet. Hun arbejdede i hele opsigelsesperioden. Hun er efterfølgende gået på efterløn den 25. juli 2016. I høringsfasen spurgte hun, om hun ikke kunne blive sagt op til den 25. juli 2016 i stedet for til den 1. marts 2016, idet hun samtidig tilbød at afvikle 5 ugers ferie i perioden 19. juni-25. juli 2016. Svaret herpå var, at hun godt kunne få lov til at blive til den 25. juli 2016, men i så fald skulle hun selv sige op og ville ikke få udbetalt fratrædelsesgodtgørelsen på 3 måneders løn. Hendes afdelingssygeplejerske sagde, at hun kunne blive vikar på afdelingen, og aftalen var, at hun skulle starte den 1. marts 2016, men det blev ikke til noget – hendes afdelingssygeplejerske fortalte, at de ikke kunne bruge hende, fordi de kørte en afskedigelsessag.

B var knap 60 år, da hun blev opsagt. Hun havde 38 års anciennitet. Hun arbejdede i hele opsigelsesperioden. Hun arbejdede på fuld tid på [...] Afdeling. Hun fik efterfølgende et vikariat på 30 timer på Y Sygehus og har nu en 30 timers stilling på et plejehjem. Hun er gået 6.000 kr. ned i løn.

D var 63½ år, da hun blev opsagt. Hun havde 22 års anciennitet, hun er uddannet i 1975 og har arbejdet i faget siden da. Hun arbejdede i hele opsigelsesperioden – den sidste weekend måtte hun dog sygemelde sig. Hun har efterfølgende fået arbejde på kommunale plejecentre, i Red Barnet og Ældresagen og arbejder over 40 timer om ugen.

A var 56 år, da hun blev opsagt. Hun havde 22 års anciennitet, hun er uddannet i 1986 og har arbejdet i faget siden da. Hun havde på [...] Afdeling en 30 timers stilling og en månedsløn på 22.000 kr. Hun har efterfølgende fået arbejde i kommunen på [...] Plejecenter. Hun er gået 1.000 kr. ned i løn.

Om alle fire gælder, at de løbende har fulgt med i den faglige udvikling og gjort, hvad de kunne, for at udvikle deres faglige kompetencer i takt med ændringer i opgaverne, herunder som følge af mere komplekse patientforløb. Deres arbejdsindsats har været fagligt kvalificeret og har været påskønnet.

### **3.2. Opmandens bedømmelse**

Spørgsmålet under sagen er, om afskedigelsen af hver de 4 social- og sundhedsassistenter, som er omfattet af sagen, er rimeligt begrundet i regionens forhold, jf. Overenskomstens § 17. Et hovedspørgsmål i den forbindelse er, om regionens forhold med rimelighed kunne begrunde, at de blev afskediget som led i en beslutning om kollektiv afskedigelse af social- og sundhedsassistenterne på [...] Afdelings sengeafsnit [...], eller om der herved i forhold til en eller flere af dem er sket en sådan tilsidesættelse af hensyn til den enkelte social- og sundhedsassistents individuelle forhold sammenholdt med [...] Afdelings eventuelle alternative muligheder, at afskedigelsen må anses for urimelig.

Det må lægges til grund, at [...] Afdeling på opsigelsestidspunktet den 29. august 2015 stod over for sådanne besparelseskraav, at en personalereduktion var uundgåelig. I en sådan situation tilkommer det arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem der skal afskediges.

I den foreliggende sag gør der sig imidlertid det særlige forhold gældende, at der ikke er foretaget nogen vurdering af, om Afdelingen ud fra en individuel bedømmelse af de ansatte sygeplejersker og de ansatte social- og sundhedsassistenter aktuelt ville være bedst tjent med at beholde en eller flere af sundhedsassistenterne frem for en eller flere af sygeplejerskerne. Den nødvendige besparelse ved

personalereduktion blev opnået ved på de to sengeafsnit at nedlægge et antal senge og skille sig af med social- og sundhedsassistenterne, som i årtier havde udgjort en mindre del af plejepersonalet, som i øvrigt bestod af sygeplejersker, samtidig med en udvidelse af antallet af sygeplejersker. Det må lægges til grund, at der herved er opnået en besparelse på ca. 2 mio. kr. Det henstår imidlertid uafklaret, i hvilket omfang denne besparelse er et resultat af en nedgang i plejearbejdet på de to sengeafsnit, henholdsvis et resultat af en rationaliseringsgevinst ved at lade arbejdet udføre af sygeplejersker i stedet for en kombination af sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.

Det er op til ledelsen at bestemme, hvilke kvalifikationer de ansatte skal være i besiddelse af. Det må lægges til grund, at det var sagligt alene at ville benytte sygeplejersker til plejearbejdet på de to sengeafsnit. Nu var forholdet imidlertid det, at plejearbejdet i årtier som nævnt havde været varetaget af sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter i fællesskab. Endvidere er det en igangværende, uafsluttet udvikling, som har stået på over adskillige år, som fagligt kan begrunde ønsket om alene at benytte sygeplejersker. Under de omstændigheder forekommer det naturligt, at ledelsen søger løbende at tilpasse størrelsen af gruppen af social- og sundhedsassistenter til udviklingen, hvilket også synes rimeligt i forhold til en gruppe medarbejdere, som ifølge det oplyste var dygtig og værdsat og løbende havde fulgt med i den faglige udvikling, og det gælder særligt i forhold til medarbejdere, som har været ansat i mange år. Det henstår uafklaret, om ikke ledelsen kunne have tilpasset størrelsen af gruppen af social- og sundhedsassistenter i takt med udviklingen i stedet for uden forudgående planlægning og udmelding at beslutte kollektiv afskedigelse af hele gruppen på én gang og nyansættelse af et antal sygeplejersker.

Selv om situationen på opsigelsestidspunktet som nævnt var sådan, at der skulle ske en personalereduktion, henstår det endvidere uafklaret, om ikke den ønskede besparelse kunne være opnået ved en mere lempelig fremfærd over for gruppen af social- og sundhedsassistenter. Der er ikke fremlagt alternative fremmødeprofiler, som viser den økonomiske effekt af f.eks. at undlade nyansættelse af fire sygeplejersker mod at beholde fire social- og sundhedsassistenter. I den forbindelse bemærkes, at der ikke blev ændret på antal medarbejdere på aften- og natholdene, og det henstår uafklaret, hvilken rationaliseringsgevinst der blev opnået ved, at samtlige medarbejdere på disse hold overgik til at være sygeplejersker. Det bemærkes også, at vikardækningen i betydeligt omfang har været varetaget af social- og sundhedsassistenter, hvilket har betydet, at plejearbejdet på adskillige vagter er blevet fordelt mellem sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.

På denne baggrund kan beslutningen om kollektiv afskedigelse af social- og sundhedsassistenterne omfattende de fire, som denne sag angår – A, B, C og D, som alle havde høj anciennitet, stor erfaring og stærk faglig kompetence – og samtidig nyansættelse af fire sygeplejersker ikke anses for rimeligt begrundet i det forhold, at der skulle spares ved personalereduktion.

Der tilkommer herefter hver af de fire en godtgørelse. Ud fra en samlet bedømmelse af afskedigelsesforløbet, dets grundlag, processen, den enkelte social- og sundhedsassistents forhold og konsekvenserne for hver af de fire social- og sundhedsassistenterne, findes godtgørelsen til hver af dem – også under hensyn til tidsforløbet – passende at kunne fastsættes til 75.000 kr.

**Thi bestemmes:**

Region Midtjylland skal inden 14 dage betale 75.000 kr. til A, 75.000 kr. til B, 75.000 kr. til C og 75.000 kr. til D.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl