

## KENDELSE

i

**Faglig voldgiftssag FV 2020.355**

**FOA**

**for**

**A**

**og**

**B**

**(advokat Berit Lassen)**

**mod**

**Danske Regioner**

**for**

**Region Sjælland, Koncern HR**

**(advokat Morten Ulrich)**

### **1. Tvisten**

Sagen angår, om det var rimeligt begrundet, at Region Sjælland den 31. januar 2017 opsagde A og B fra deres stillinger som portører ved X Sygehus. Opsigelserne var begrundet i en episode den 18. december 2016.

### **2. Påstande**

Klager har nedlagt følgende påstande:

Indklagede, Region Sjælland, Koncern HR, skal til A betale godtgørelse fastsat efter voldgiftsrettens skøn med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, Region Sjælland, Koncern HR, skal til B betale godtgørelse fastsat efter voldgiftsrettens skøn med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

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

### **3. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 2. oktober 2020 kl. 9.30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som formand og opmand og som sidedommere advokat Christina Skjold og juridisk konsulent Camilla Bolvig Casal, begge udpeget af klager, og juridisk konsulent Martin Bergmann Jensen og juridisk konsulent Vibeke Møller Mikkelsen, begge udpeget af indklagede.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C (portørkollega), tillidsrepræsentant D, anæstesisygeplejerske E, tidligere serviceleder F, servicechef G, anæstesisygeplejerske Hog ledende oversygeplejerske I.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen under voteringen, er afgørelsen truffet af opmanden.

Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og fuldstændig gengivelse af forklaringerne.

#### **4. Overenskomst**

Af Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører § 13, stk. 5 og 6, fremgår om opsigelse, at FOA kan kræve sagen forhandlet og indbragt for et afskedigelsesnævn. Efter stk. 8 kan nævnet pålægge regionen at afbøde virkningen af opsigelsen, hvis nævnet finder, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Det kan herved pålægges regionen at betale den pågældende 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 arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

#### **5. Parternes argumenter**

Klager har navnlig gjort gældende, at det ikke var berettiget at afskedige A og B. Episoden den 18. december 2016 kan alene tilskrives nye arbejdsgange på sygehuset og den dårlige kommunikation, der var om disse nye arbejdsgange. Det medførte konflikter mellem personalegrupperne, og dagligdagen for de involverede medarbejdergrupper var præget af ændringer og evalueringer af organisation og opgavevaretagelse. Det er indklagede selv, der har udarbejdet de retningslinjer, som portørerne orienterede sig efter i den pågældende situation.

Hverken A eller B har nægtet at køre med patienten i den pågældende situation. A var formentlig ikke til stede på stuen, da ordvekslingen om transporten af patienten fandt sted. B har henvist til, at transporten efter retningslinjerne skulle foretages af serviceassistenterne fra røntgenafdelingen, og to af dem var da også på vej til afdelingen for at foretage transporten. Det var i overensstemmelse med arbejdsgangen på det pågældende tidspunkt. Det var ikke klart for portørerne, om situationen for patienten fortsat var akut efter genoplivningen. Portørerne prioriterede i denne situation de mange andre arbejdsopgaver, der ventede, efter at de havde deltaget i genoplivningen af patienten.

Under alle omstændigheder har A ikke groft tilsidesat sine pligter som portør i forhold til udførelsen af en akut patienttransport. Særligt henset til at han gennem 24 års ansættelse har været en særdeles vellidt medarbejder, der ikke har modtaget påtaler eller advarsler af nogen art, foreligger der ikke en berettiget opsigelsesgrund. Hvis ledelsen fandt, at han havde udført sit arbejde dårligt eller misforstået situationen ved den pågældende lejlighed, burde han være tildelt en advarsel og

ikke sagt op på grund af en enkelt episode en enkelt dag. Klager har herved henvist til Jørgen Rønnow Bruun: Usaglig afskedigelse s. 178-187 og Afskedigelsesnævns sag 2018.0083. Indklagede bør derfor pålægges at betale en godtgørelse udmålt efter overenskomstens § 13, stk. 8.

B har af de samme grunde heller ikke groft tilsidesat sine pligter som portør i forhold til udførelsen af patienttransporten. Indklagede bør derfor også til ham pålægges at betale en godtgørelse udmålt efter overenskomstens § 13, stk. 8.

Størrelsen af godtgørelsen bør afspejle, at de begge har fået en uværdig afslutning på et langt arbejdsliv, og at rammen for godtgørelsen i overenskomsten er aftalt til det dobbelte af afskedigelsesvarslet, som for begges vedkommende er 6 måneder. Godtgørelsen kan passende fastsættes til 9 måneders løn. Klager har herved henvist til kendelse af 27. juni 2002 i Afskedigelsesnævns sag.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at såvel A som B groft har misligholdt åbenbare og helt grundlæggende forpligtelser i ansættelsen som portører ved at nægte at køre en patient til CT-scanning efter genoplivning. Det må have været indlysende for portørerne, at situationen for patienten stadig var kritisk, og at der derfor ikke var tale om en planlagt og rutinemæssig kørsel til og fra CT-scanning, men om færdiggørelse af hjertestopteamets akutopgave. Når det drejer sig om at udføre opgaver som led i det nødvendige arbejde med at redde kritisk syge mennesker, skal man som ansat ikke indlede selvbestaltede "arbejd-efter-reglerne-aktioner".

Det kan lægges til grund, at B direkte har udtalt, at andre måtte udføre kørselsopgaven, og A kan ikke have været i tvivl om, hvad der foregik på stuen og efterfølgende, da han blev passeret af transporten af patienten ved elevatoren. Der foreligger derfor arbejdsvægring. Portørerne besluttede bevidst at gå og overlod dermed transportopgaven til sygeplejersker og læger, som hverken havde erfaring med eller til opgave at foretage patienttransport. Indklagede har herved henvist til Lars Svenning Andersen m.fl.: Funktionærret s. 298 ff., s. 967 ff. og 1018 ff., samt Jens Paulsen: Afskedigelse s. 694 ff.

Klagerne har begge fået løn i opsigelsesperioden på 6 måneder, og der er intet grundlag for godtgørelse. Episoden, der førte til opsigelse, er af en sådan karakter (lydighedsnægtelse), at en bortvisning kunne have været berettiget. Der er ikke grundlag for, at der i en sådan situation alene kan gives en advarsel. Vel havde de lang anciennitet, men dermed havde de også så stor erfaring, at de vidste, at der var tale om en akut kørsel.

Hvis der skulle være grundlag for en godtgørelse, bør en sådan udmåles i den nedre del af skalaen. Eventuelt bør alene A tildeles en godtgørelse, da det var B, der førte ordet.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat**

*Forløbet frem til den 18. december 2016*

A blev ansat som portør ved X Sygehus i 1993, og B blev ansat som portør samme sted i 2001. Ingen af dem har modtaget tjenstlige advarsler eller lignende af betydning for denne sag.

I 2015 blev X Sygehus udvalgt til at være et af de steder, hvor serviceassistentkonceptet, der var politisk besluttet, skulle afprøves. De opgaver, der blev udført af portører og rengøringsassistenter, skulle fremtidigt løses af serviceassistenter i de enkelte kliniske afdelinger. Det indebar bl.a., at portørstillinger, der var centralt placeret, blev nedlagt og erstattet af serviceassistenter i de enkelte afdelinger. Der blev afholdt en række møder. På et personalemøde med portører i september 2015 blev der givet orientering fra ledelsen om flytninger mv, og det blev understreget, at man skulle hjælpe hinanden ved akutte situationer, og man skulle huske ikke at diskutere med plejepersonalet. På et tilsvarende møde i oktober 2015 gav ledelsen stor ros til alle for den udviste fleksibilitet i forbindelse med tvivlsspørgsmål. Det blev anført, at der havde været lidt usikkerhed om transporten af patienter. Hvis det var afdelingen, der bestilte, er det afdelingens egne medarbejdere, der transporterer.

I januar 2016 skrev den samlede portørgruppe et brev til social- og servicedirektøren, hvor de udtrykte mistillid til servicechef G. Portørgruppen anførte bl.a., at G ikke handlede på deres bekymring for det opstartede serviceassistentprojekt og følgerne heraf både for patienter og medarbejdere. De anførte videre, at de hver eneste arbejdstime stod med helt afgørende prioriteringer i deres hænder, og at prioriteringerne ofte var af helt afgørende betydning for patientens sikkerhed og behandling. Mange portører søgte væk, og de så deres team falde fra hinanden.

#### *Hændelsen den 18. december 2016*

Det kan efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at A og B var del af et hjertestopteam, og de blev kaldt til medicinsk afdeling straks efter, at de var mødt på arbejde den pågældende dag ved 15-tiden. B var i nærheden af et løbehjul med redskaber til brug for genoplivningen og kørte dertil på det, mens A løb dertil sammen med en anden kollega, C. De udførte herefter gennem 45 minutter hjerte-lunge-redning, og det lykkedes at opnå puls og vejtrækning hos patienten, der var intuberet og blev ventileret af anæstesipersonalet.

A har forklaret bl.a., at genoplivningen havde været et hårdt arbejde, og at de var stolte af, at det var lykkedes. Der går normalt ikke ret lang tid, inden der kan indtræde et nyt hjertestop, så de stod og afventede. Lægerne og sygeplejerskerne snakkede om, hvad der videre skulle ske. Han skrev bestillingerne på andre opgaver op – der var vel 10 ordrer. Efter at have ventet ca. et kvarter, gik C. Selv ryddede han op og gik ca. 3-4 minutter efter. Patienten virkede på det tidspunkt stabil, men blev fortsat ventileret, og han havde ikke fået at vide, hvad der skulle ske med hende. B var stadig til stede og kunne kalde ham tilbage, hvis det blev nødvendigt. Han spurgte ikke, om der fortsat var brug for hans hjælp. Der var ingen kommunikation med det øvrige personale, og han kan klart afvise, at han blev spurgt, om han ville køre patienten. Da han stod ved elevatoren, kom de med patienten. En sygeplejerske bad ham holde døren, hvilket han gjorde. Det var en lidt mærkelig situation, men ingen sagde noget. B kom lidt senere og fortalte, at de andre var blevet enige om, at patienten skulle CT-scannes, og at de havde besluttet at køre selv.

Efter hans erfaring bliver patienter kørt direkte til intensivafdelingen efter at være blevet genoplivet. Det ville så have været hans opgave at køre. Nu skulle patienten scannes, og han tænkte, at det så var serviceassistenterne på røntgenafdelingen, der skulle køre. Han mødte da også to serviceassistenter fra røntgen, der var på vej for at hente patienten, så systemet virkede. Om aftenen

stak han hovedet ind på kaffestuen på anæstesiaafdelingen, da det havde været et specielt forløb. Han var enig i, at ledelsen burde orienteres, da det ikke havde været et optimalt forløb.

B har forklaret bl.a., at de efter at have ventet ca. et kvarter efter genoplivningen aftalte, at C kunne gå, da de så var to tilbage til at køre. Han hørte en teamleder sige til en af de andre, at de skulle have tilkaldt en medicinsk bagvagt, da patienten skulle CT-scannes. A, der havde talt i telefon imens, gik for at lave nogle af de andre opgaver. Det var underforstået, at han kunne tilkaldes hurtigt. Han begyndte selv at pakke udstyret sammen. Den medicinske bagvagt kom og bestilte CT-scanning. Det var så ikke dem, der skulle køre, men serviceassistenterne på røntgenafdelingen, og på vej ud ad døren sagde han til lægen, at de skulle bede serviceassistenterne om at tage overvågningsudstyr med. Sygeplejersken H reagerede og spurgte, om de ikke kørte. Han svarede, at det gjorde de ikke, da der var bestilt CT-scanning, og så ville serviceassistenterne fra røntgen komme og hente. H kiggede lidt og sagde så, at det ville de ikke vente på, Han ved ikke hvorfor. De kørte så hurtigt afsted med patienten. Ingen sagde noget til ham. Han nåede ikke at reagere og overveje, om han skulle tilbyde sin hjælp. Han gik herefter over til røntgenafdelingen for at pakke overvågningsudstyret om. Patienten lå og ventede, da scanneren ikke var klar.

E har forklaret bl.a., at han som anæstesisygeplejerske var en del af hjertestopteamet den 18. december 2016. Genoplivningen gik fint, selv om det var besværligt. Patienten skulle i respirator på intensivafdelingen. De talte om, at de på vejen dertil kunne køre forbi røntgen og få patienten CT-scannet. Han kan ikke huske den præcise ordlyd, men han husker det sådan, at portørerne sagde, at de på et møde havde fået at vide, at de ikke måtte køre, da røntgenafdelingen selv havde fået personale til det. Han mindes, at B pakkede udstyr sammen, da de kørte, og at A stod ved elevatoren og holdt døren for dem, da de skulle ind. Han kan ikke huske, om A var på stuen, da ordvekslingen fandt sted. Ingen af dem blev efter hans erindring direkte spurgt, om de ville køre. Patienten var ikke stabil, men de havde ikke problemer med at klare transporten.

H har forklaret bl.a., at portørerne var på stuen, da de besluttede at køre patienten til CT-scanning. Hun kiggede på portørerne, da det for hende var en selvfølge, at de skulle køre. Hun forstod på dem, at det ikke var deres opgave længere, da det var serviceassistenterne på røntgenafdelingen, der nu havde den opgave. Det havde de fået at vide på et møde. Hun husker ikke, hvem der sagde det. Hun sagde, at så kørte de selv. Hun ville ikke diskutere, og patienten var i en kritisk situation. De var 5-6 personer til transporten, som gik fint.

#### *Opsigelserne og forløbet forud herfor*

Afdelingssygeplejerske J sendte den 19. december 2016 en mail til ledende oversygeplejerske I, hvor han skrev, at de tre hjertestoppportører, der var til stede aftenen forinden, ikke ville køre patienten, da det skulle ske ved røntgenafdelingens portører. Portørerne beklagede, men dette var blevet understreget for dem ved et møde i sidste uge. Han anførte, at han desværre ikke troede, at der her var tale om en personfejl, men derimod om en patientfarlig systemfejl.

I videresendte mailen til servicechef G og anførte, at det ville være hensigtsmæssigt med større organisatorisk fleksibilitet og spurgte til muligheden herfor.

G bad serviceleder F om at undersøge sagen, og hun havde herefter samtaler med A og C. Hun meldte i en mail tilbage bl.a., at servicekonceptet gør, at det er en røntgenportør, der skal hente patienten – hjertestoppet er slut, da det vedtages, at patienten skal køres til CT. C havde forklaret, at han havde ventende opgaver, hjertestoppet var slut, og at han havde udført sit arbejde. A havde forklaret, at han ikke havde nægtet at køre patienten, men havde i øvrigt samme opfattelse som C. Hun havde sagt til A, at hun syntes, at det var mangel på fleksibilitet.

Efter at have fået oplyst, at en af de tilstedeværende anæstesisygeplejersker havde bekræftet, at de havde spurgt portørerne, om de ville hjælpe med at køre og havde fået benægtende svar, havde G en samtale med A den 22. december 2016. A forklarede, at han ikke var blevet spurgt om at køre patienten, at han ikke kunne høre, hvad B talte med anæstesipersonalet om, og at hjertestoppet var forbi. Under en tilsvarende samtale den 29. december 2016 med B, forklarede denne, at portørerne ikke havde nægtet at køre, og at de heller ikke var blevet spurgt.

A blev herefter indkaldt til tjenstlig samtale den 6. januar 2017. Af mødereferatet fremgår, at A havde fastholdt, at han ikke var blevet spurgt, om han ville køre, men han havde heller ikke tilbudt det. B havde talt med personalet, men han havde ikke hørt samtalen. Han ville have kørt transporten, hvis han var blevet bedt om det. Han havde ikke en holdning til, om situationen var akut eller ej.

Samme dag blev der afholdt tjenstlig samtale med B. Af referatet heraf fremgår bl.a., at B havde vurderet, at situationen ikke var akut, at anæstesien ikke havde sagt det modsatte, og at der ikke er tale om en akut situation, når der skal CT-scannes. Han var ikke blevet spurgt, om han ville køre, og han havde ikke sagt, at de ikke måtte køre.

Den 16. januar 2017 blev A indkaldt til en ny tjenstlig samtale, og han blev samtidig fritstillet. Af referatet af samtalen, som fandt sted den 19. januar 2017, fremgår bl.a., at A fastholdt sin forklaring, og at han syntes, at hans troværdighed blev sat på spil. Arbejdsmiljørepræsentanten, som var til stede som bisidder, gjorde opmærksom på, at arbejdsgangen i forhold til den akutte situation nu var ændret.

B blev også den 16. januar 2017 indkaldt til ny tjenstlig samtale og samtidigt fritaget for tjeneste. Af referatet af samtalen, som også fandt sted den 19. januar 2017, fremgår bl.a., at B fastholdt, at der på intet tidspunkt havde været en dialog om, at der var tale om en akut situation.

Den 24. januar 2017 blev A og B partshørt over påtænkt opsigelse. Begrundelsen var, at ledelsen vurderede, at de groft havde tilsidesat de helt almindelige krav til portører i forhold til udførelsen af en akut transport.

FOA afgav hørings svar den 31. januar 2017 og anførte bl.a., at A og B alene burde få en påtale, og at de uklare retningslinjer ikke kunne komme dem til skade.

Ved brev af 31. januar 2017 blev A og B afskediget.

Af servicechef Gs forklaring fremgår, at ledelsen blev nødt til at handle på den alvorlige situation. Det var helt klart for medarbejderne, at hvis de var i tvivl, skulle de udføre opgaven, men det kan sagtens være en misforståelse fra portørernes side. I betragtning af sagens alvor med hjertestop hos en patient, var en advarsel ikke nok. C fik ikke nogen tjenstlig sanktion, da der var to portører til at køre, da han gik.

Jeg finder, at det efter bevisførelsen ikke er godtgjort, at A eller B direkte er blevet anmodet om at foretage den konkrete transport. Jeg finder endvidere, at det kan lægges til grund, at de ikke anså det som deres opgave at køre, da de havde indtrykket af, at der ikke var tale om en akut transport, da hjertestoppet var forbi, og patienten skulle CT-scannes. B sagde i den forbindelse til anæstesisygeplejersken, at det var serviceassistenter fra røntgenafdelingen, der skulle køre, da der var bestilt CT-scanning.

Efter en samlet bedømmelse af hændelsesforløbet den 18. december 2016 finder jeg herefter, at forløbet bærer præg af, at A og B fejlbedømte, at patienten stadig var i en kritisk situation, og at de i situationen ikke udviste den nødvendige fleksibilitet. Både A og B burde således have sikret sig, at deres bedømmelse af, at der ikke var tale om en akut transport, var korrekt, inden de forlod afdelingen, og de burde have sikret sig, at der ikke var brug for deres bistand. Dette indebærer imidlertid efter min vurdering ikke en grov tilsidesættelse af de almindelige krav til portører også når henses til, at der var tale om en enkeltstående episode efter mange års ansættelse uden fejl. Forholdet kunne have givet anledning til en påtale.

Da opsigelserne således ikke findes rimeligt begrundet, har de krav på en godtgørelse udmålt efter overenskomstens § 13, stk. 8. Der skal herefter ved fastsættelsen af størrelsen af godtgørelsen tages 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 arbejdsgeverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

A havde 24 års anciennitet og havde ikke tidligere modtaget påtaler eller advarsler af nogen art. Maksimum for godtgørelse er efter overenskomsten højere end på funktionærlovens område. Godtgørelsen kan herefter passende fastsættes til løn i 6 måneder, svarende til 186.300 kr.

B havde 15 års anciennitet og havde ikke tidligere modtaget relevante påtaler eller advarsler. Han havde i højere grad end A på grund af ordvekslingen med anæstesisygeplejersken anledning til at sikre sig, at der ikke var brug for deres bistand til patienttransporten. Maksimum for godtgørelse er efter overenskomsten højere end på funktionærlovens område. Godtgørelsen kan herefter passende fastsættes til løn i 3 måneder, svarende til 92.400 kr.

#### **Herefter bestemmes:**

Indklagede, Region Sjælland, Koncern HR, skal til A betale en godtgørelse på 186.300 kr. med tillæg af procesrente fra klageskriftet den 11. juni 2019.

Indklagede, Region Sjælland, Koncern HR, skal til B betale en godtgørelse på 92.400 kr. med tillæg af procesrente fra klageskriftet den 13. august 2019.

Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 12. oktober 2020

Marianne Højgaard Pedersen