



Arbejdsrettens dom af 20. september 2022

I sag nr.: 2022-564

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
for
Region Syddanmark

mod

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
Fagligt Fælles Forbund
for
et antal medlemmer af dette forbund
og
FOA – Fag og Arbejde
for
et antal medlemmer af dette forbund

Dommere: Louise Koldby Dalager, Claus von Elling, Anja C. Jensen, Carl Erik Johansen, Kirsten Stensgaard, Oliver Talevski (formand og retsformand) og Nicolai Westergaard

Indledning

Sagen angår spørgsmålet om bod i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser den 21. januar og den 2. februar 2022 blandt serviceassistenter på Odense Universitetshospital.

Parternes påstande

Klager, Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Syddanmark, har principalt nedlagt påstand om, at det pålægges hver af de på bilag 2 og 3 nævnte medlemmer af henholdsvis Fagligt Fælles Forbund og af FOA – Fag og Arbejde til Regionernes Lønnings- og Takstnævn at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod for hver time, de har deltaget i arbejdsnedlæggelser den 21. januar 2022 og/eller den 2. februar 2022.

Klager har subsidiært nedlagt påstand om, at det pålægges hver af de på bilag 2 og 3 nævnte medlemmer af henholdsvis Fagligt Fælles Forbund og af FOA – Fag og Arbejde, som har deltaget i arbejdsnedlæggelser den 2. februar 2022, til Regionernes Lønnings- og Takstnævn at



betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod for hver time, de har deltaget i arbejdsnedlæggelser den 21. januar 2022 og/eller den 2. februar 2022.

Indklagede, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund og FOA – Fag og Arbejde, har nedlagt endelig påstand om frifindelse mod betaling af en timebod på 37 kr. for hver af de i bilag 3 nævnte medarbejdere.

Sagsfremstilling

Serviceassistenterne ved Odense Universitetshospital er ansat efter overenskomst mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og henholdsvis Fagligt Fælles Forbund og FOA – Fag og Arbejde.

Den 21. januar 2022 om morgenen nedlagde en række medlemmer af Fagligt Fælles Forbund og FOA – Fag og Arbejde kortvarigt arbejdet. Arbejdet blev herefter normaliseret. Inden arbejdsnedlæggelserne var der hængt løbesedler op, hvoraf fremgik bl.a., at arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige, og at eventuelle medlemmer, der deltog i arbejdsnedlæggelserne, kunne risikere bod. Desuden blev de forestående arbejdsnedlæggelser omtalt i Fyens Stiftstidende den 19. januar 2022. Under arbejdsnedlæggelserne var TV2 Fyn til stede og rapporterede fra arbejdsnedlæggelserne.

Den 21. januar 2022 orienterede Regionernes Lønnings- og Takstnævn om strejken og tog forbehold for at indkalde til fællesmøde med påstand om systematik, hvis arbejdet blev nedlagt på ny med samme begrundelse.

Den 2. februar 2022 om morgenen nedlagde en række medlemmer af Fælles Fagligt Forbund og FOA – Fag og Arbejde på ny kortvarigt arbejdet. Arbejdet blev herefter normaliseret. Inden arbejdsnedlæggelserne var der hængt løbesedler op med en opfordring til at nedlægge arbejdet igen. Under arbejdsnedlæggelserne var TV2 Fyn til stede og rapporterede fra arbejdsnedlæggelserne.

I forlængelse af arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022 blev der afholdt et fællesmøde den 8. februar 2022. Af fællesmødereferatet af 25. februar 2022 fremgår bl.a.:



”Regionernes Lønnings- og Takstnævn har modtaget indberetning fra Region Syddanmark om, at der den 21. januar 2022 har været iværksat overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blandt serviceassistenterne på Odense Universitetshospital.

Arbejdsnedlæggelserne omfattede ca. 50 serviceassistenter og fandt sted i tidsrummet kl. 8.00 – 8.30, hvorefter serviceassistenterne genoptog arbejdet.

Begrundelsen for arbejdsnedlæggelsen var efter det oplyste en oplevelse af manglende anerkendelse i forbindelse med vinterpakken og januarpakken samt generel utilfredshed omkring arbejdsvilkår.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn tog i forbindelse med arbejdsnedlæggelsen den 21. januar, forbehold for at indkalde til fællesmøde med påstand om systematik, hvis der skulle ske nye arbejdsnedlæggelser med samme begrundelse.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn modtog efterfølgende indberetning fra Region Syddanmark om, at der den 2. februar 2022 blev iværksat overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blandt serviceassistenterne på Odense Universitetshospital.

Arbejdsnedlæggelserne omfattet ca. 25 serviceassistenter og fandt sted i tidsrummet kl. 8.00 – 8.30, hvorefter serviceassistenterne genoptog arbejdet.

Begrundelsen for arbejdsnedlæggelsen var efter det oplyste en oplevelse af manglende anerkendelse i forbindelse med vinterpakken og januarpakken samt generel utilfredshed omkring arbejdsvilkår.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan jf. ovenstående konstatere, at de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser omfatter samme område, ligesom der er tale om samme begrundelse.

I den anledning har der den 8. februar 2022 været afholdt fællesmøde med deltagelse af repræsentanter for FH og RLTN.

FH anerkendte at arbejdsnedlæggelserne er overenskomststridige og vil pålægge FOA og 3F at sikre, at de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser ophører, og at arbejdet holdes normaliseret.

FH anerkendte at arbejdsnedlæggelserne står i sammenhæng og anerkender dermed systematik.

RLTN tog forbehold for at videreføre sagen ved Arbejdsretten.

FH tog forbehold for arbejdsnedlæggelsernes omfang i forhold til både antal af deltagende serviceassistenter og det tidsmæssige omfang.”

Klager indgav klageskrift til Arbejdsretten den 18. marts 2022.



Den 12. april 2022 før afgivelse af svarskrift den 19. april 2022 fremsendte indklagede en mail med et forligstilbud til klager, hvoraf fremgår bl.a.:

”... Under omstændighederne vedkendte indklagede på fællesmødet den 8. februar 2022, at der var systematik, hvorfor bod kunne pålægges de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 2. februar.

...

Forligsforslag lyder således:

1) Sagen forliges med, at de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 2. februar, betaler en bod. Bodens udmåles til kr. 40 per arbejdstime svarende til forligsmæssig bodsrabat på kr. 10.

Eller:

2) Sagens forliges med, de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 2. februar, ikendes en bod. Bodens udmåles til kr. 40 per arbejdstime svarende til forligsmæssig bodsrabat på kr. 10. Arbejdsretten kan dernæst tage stilling til, hvorvidt de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den [21.] januar, også skal betale en bod.”

Det første forberedende retsmøde i sagen blev afholdt den 26. april 2022, og sagen blev ved det efterfølgende retsmøde den 9. juni 2022 berammet til hovedforhandling den 2. september 2022.

Indklagede anførte i duplikken af 15. august 2022, at indklagede for så vidt angår ”de seks medlemmer, der ikke alene nedlagde arbejdet den 2. februar 2022, men tillige den 21. januar 2022, anerkender, at bod er forskyldt for begge nedlæggelser”.

Der er fremlagt navnelister med de medarbejdere, der nedlagde arbejdet henholdsvis den 21. januar (bilag 2) og den 2. februar 2022 (bilag 3).

Af Regionernes Lønnings- og Takstnævns konfliktvejledning af 2018 om bod fremgår bl.a.:

”Forligsrabat

I tilknytning til indgåelsen af ovenstående aftale om effektivisering af konflikthåndtering har Regionernes Lønnings- og Takstnævn givet tilsagn til LO og FTF om, at forligsrabatten i forlig med Arbejdsretten, kan forhøjes fra kr. 5 pr. strejketime til kr. 10 pr. strejketime.”



I et protokollat af 27. oktober 2006 mellem LO og DA vedrørende effektivisering af regler om konflikthåndtering er det fastsat, at ”der frem til og med første retsmøde ydes en bodsrabat på 10. kr. pr. time”.

Parterne er enige om, at forligsrabatten i dag udgør 13 kr. pr. strejketime – i lighed med den rabat, der er aftalt mellem FH og DA.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A.

A har forklaret bl.a., at han er fællestillidsrepræsentant for ca. 400 serviceassistenter på Odense Universitetshospital. Han havde ikke været med til at arrangere arbejdsnedlæggelserne den 21. januar og den 2. februar 2022 og deltog ikke selv i arbejdsnedlæggelserne. Under arbejdsnedlæggelserne talte han med de strejkende medlemmer for at retlede dem og få dem til at gå i arbejde igen. Inden arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 havde han hørt murren i krogene om forholdene og vinterpakken, men han troede ikke, at medlemmerne rent faktisk ville nedlægge arbejdet. Han blev overrasket, da det skete.

I forbindelse med arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 havde han spurgt nogle af de strejkende medlemmer om årsagen til arbejdsnedlæggelserne. De fortalte ham, at der var en stærk følelse af utilfredshed med ledelsen, en følelse af, at der ikke blev taget tilstrækkelige hensyn til gruppens arbejdsvilkår, og utilfredshed med, at kun en lille del af vinterpakken var tildelt deres gruppe. Han havde ikke indtryk af, at arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 var en af flere planlagte aktioner. Han havde ikke indtryk af, at der var en bestemt aktionsgruppe eller initiativtager. Det er først i forbindelse med sagen for Arbejdsretten, at han har set løbesedlen om arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022. Han forestiller sig, at løbesedlen var blevet delt ud inden artiklen den 19. januar 2022 i Fyens Stiftstidende, og at løbesedlen formentlig lå til grund for artiklen. Han ved ikke, hvem der havde kontaktet TV2 Fyn til at møde ved arbejdsnedlæggelserne. Han ved ikke, hvem der havde udformet løbesedlerne.

Ved arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022 var det hans indtryk, at der havde været en følelse blandt de strejkende medarbejdere af, at man ikke var blevet hørt den første gang. Der var ikke lige så stor opbakning til arbejdsnedlæggelserne anden gang. Det var hans indtryk, at



det var tilfældigt, hvor mange medlemmer der havde mulighed for at deltage, og der var efter hans opfattelse ingen systematik i, hvem af medlemmerne der deltog i arbejdsnedlæggelserne.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at samtlige medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 21. januar 2022 og/eller den 2. februar 2022, har pådraget sig bodsansvar, idet arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige og må betragtes som led i en systematisk aktion, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2.

Allerede ved indklagedes anerkendelse under fællesmødet den 8. februar 2022 af, at arbejdsnedlæggelserne den 21. januar og den 2. februar 2022 var overenskomststridige og led i en systematisk aktion, er der grundlag for, at alle de strejkende medarbejdere skal betale bod for deres deltagelse i arbejdsnedlæggelserne. Indklagedes anerkendelse under fællesmødet må anses for en retligt bindende erklæring.

Uanset om indklagede afgav en retligt bindende erklæring på fællesmødet den 8. februar 2022, må arbejdsnedlæggelserne betragtes som led i en systematisk aktion. Forløbet omkring arbejdsnedlæggelserne viser, at de havde samme formål, var planlagte og ikke opstod spontant. Inden arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 var der uddelt løbesedler, ligesom man havde orienteret pressen om arbejdsnedlæggelserne. På samme måde havde man ved arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022 omdelt løbesedler med opfordring til at nedlægge arbejdet igen, ligesom medierne også var blevet orienteret om disse arbejdsnedlæggelser. Der kan derfor lægges til grund, at alle arbejdsnedlæggelserne var planlagte og led i en systematisk aktion, hvorfor de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 21. januar og/eller den 2. februar 2022, har pådraget sig bodsansvar.

Indklagede kan ikke ved sit delvise forligstilbud for de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 2. februar 2022, fremtvinge en takstmæssig forligrabat ved bodsudmålingen, når indklagede samtidig har bestridt, at de øvrige medarbejdere har pådraget sig bodsansvar for de systematiske arbejdsnedlæggelser den 21. januar 2022. Der foreligger ingen pligt til at acceptere et delvist forligstilbud i forbindelse med systematiske arbejdsnedlæggelser, og det var ikke usagligt at afvise forligstilbuddet.



Indklagede har anført navnlig, at anerkendelsen under fællesmødet den 8. februar 2022 angik, at arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022 i lyset af arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 var led i en systematisk aktion i den forstand, at de medlemmer, der havde nedlagt arbejdet den 2. februar 2022, kunne pålægges at betale bod. Det var også dette, der fremgik af det forligstilbud, som blev fremsat den 12. april 2022. Det bestrides, at arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 var koordineret eller planlagt med arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022. Det bestrides derfor også, at arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 er bodspådragende for de medarbejdere, der genoptog arbejdet efter arbejdsnedlæggelserne og ikke deltog i arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022.

Arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 var ikke koordineret eller planlagt som led i en systematisk aktion, men opstod spontant som følge af utilfredshed med bl.a. vinterpakken og som følge af manglende hensyntagen til medlemmernes forhold fra hospitalsledelsens og politisk side. Den planlægning, der givetvis foregik inden de kortvarige arbejdsnedlæggelser, afskærer ikke, at arbejdsnedlæggelserne betegnes som spontane. Der er tale om offentligt ansatte, hvis arbejdsgivere ultimativt er de politisk valgte regionsmedlemmer, hvorfor muligheden for at blive hørt om f.eks. lønforhold kræver mediernes bevågenhed. Det forhold, at Fyens Stiftstidende bragte en artikel om de påtænkte arbejdsnedlæggelser, eller at TV2 Fyn givetvis har været orienteret om arbejdsnedlæggelserne, kan ikke føre til, at strejken dermed ikke var spontan.

Der skal ydes takstmæssig forligsrabat på 13 kr. med hensyn til den bod, de medarbejdere, der deltog i arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022, skal pålægges at betale. Der forelå ingen saglige grunde for klager til at afvise forligstilbuddet for disse medarbejdere.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

En række serviceassistenter på Odense Universitetshospital deltog i kortvarige overenskomststridige arbejdsnedlæggelser den 21. januar og/eller den 2. februar 2022.



Hovedspørgsmålet i sagen er, om de serviceassistenter, der alene nedlagde arbejdet den 21. januar 2022, deltog i en systematisk aktion, således at de har handlet bodspådragende, selv om de genoptog arbejdet før afholdelsen af fællesmøde.

For så vidt angår de serviceassistenter, der nedlagde arbejdet den 2. februar 2022, er spørgsmålet, om de har krav på en forligningsrabat på 13 kr., således at timebøden fastsættes til 37 kr. i stedet for 50 kr.

Generelt om retstilstanden vedrørende systematiske aktioner

Det fremgår af arbejdsretslovens § 9, stk. 2, at arbejdsstandsninger straks skal indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse. Formålet med bestemmelsen er at begrænse arbejdsstandsningernes varighed ved en hurtig organisationsmæssig behandling.

Arbejdsretslovens § 9, stk. 2, skal ses i sammenhæng med § 12, stk. 2, hvorefter bod ikke kan idømmes deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af det fællesmøde, der er omtalt i § 9, stk. 2, eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde. Bodsfristagelsen efter bestemmelsen gælder dog bl.a. ikke, hvis det godtgøres, at arbejdsstandsningen ”må betragtes som led i en systematisk aktion”. Formålet med denne undtagelse er at modvirke omgåelse af hovedprincippet om bodsfritagelse gennem flere kortvarige arbejdsnedlæggelser, som hver især ophører før eller straks efter fællesmødets afholdelse.

Det er ikke nærmere fastlagt i arbejdsretsloven eller i forarbejderne til loven, hvornår en arbejdsstandsning må betragtes som led i en systematisk aktion. Af forarbejderne fremgår alene, at bodsfritagelsen ikke gælder, hvis arbejdsstandsningen ”er et led i en systematisk række af arbejdsstandsninger” (Folketingstidende 1972-73, Tillæg A, sp. 5669).

Arbejdsretten har i dom af 26. januar 1984 i sag nr. 9810 og 9868 givet udtryk for, at en systematisk aktion foreligger, ”hvor der på en virksomhed inden for en vis tidsmæssig sammenhæng forekommer to eller flere overenskomststridige arbejdsnedlæggelser med samme baggrund, når ingen af arbejdsnedlæggelserne kan betegnes som spontane”.



Hvis der er tale om en systematisk aktion, kan alle deltagerne i aktionen pålægges bod, uanset om de alene har deltaget i den første arbejdsstandsning og genoptaget arbejdet før fællesmødets afholdelse. Hvis den første arbejdsstandsning imidlertid ikke er koordineret med de senere arbejdsstandsninger, kan de medarbejdere, der alene har deltaget i den første arbejdsstandsning, ikke anses for at have deltaget i en systematisk aktion og pålægges bod, jf. Arbejdsrettens domme af 18. juni 1987 (sag nr. 10.559) og af 11. marts 1991 (sag nr. 90.075 og 90.082).

Det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at arbejdsstandsningen er led i en systematisk aktion, og det må afgøres ud fra sagens konkrete omstændigheder, om der er ført et tilstrækkeligt bevis.

Serviceassistenter, der alene nedlagde arbejdet den 21. januar 2022

De serviceassistenter, der alene nedlagde arbejdet den 21. januar 2022, genoptog arbejdet inden afholdelsen af fællesmøde. De kan derfor ikke pålægges at betale en bod, medmindre det godtgøres, at deres arbejdsnedlæggelser må betragtes som led i en systematisk aktion, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2.

Klager har anført, at indklagede på fællesmødet den 8. februar 2022 ifølge referatet af 25. februar 2022 anerkendte, at de serviceassistenter, der alene nedlagde arbejdet den 21. januar 2022, deltog i en systematisk aktion. Denne anerkendelse er retligt bindende, og de pågældende serviceassistenter skal allerede som følge heraf betale en bod. Indklagede har bestridt at være kommet med en anerkendelse på fællesmødet som anført af klager.

Efter Arbejdsrettens opfattelse fremgår det ikke med den fornødne klarhed af fællesmøde-referatet af 25. februar 2022, at indklagede på fællesmødet den 8. februar 2022 tillige anerkendte, at de serviceassistenter, der nedlagde arbejdet den 21. januar 2022, deltog i en systematisk aktion. Indklagedes anerkendelse af systematik angik de serviceassistenter, der nedlagde arbejdet den 2. februar 2022, og anerkendelsen havde den betydning, at disse serviceassistenter ikke kunne fritages for bod, selv om de havde genoptaget arbejdet inden afholdelsen af fællesmøde.



Om de serviceassistenter, der alene nedlagde arbejdet den 21. januar 2022, kan pålægges bod, beror herefter på, om klager har løftet bevisbyrden for, at de deltog i en systematisk aktion.

En række forhold kunne tyde på, at arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 var et led i en systematisk aktion. Arbejdsnedlæggelserne havde bl.a. samme formål som arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022, der ubestridt må anses for et led i en systematisk aktion. Arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2021 var omtalt i medierne et par dage forinden, og TV2 Fyn var til stede, da arbejdsnedlæggelserne fandt sted. Heroverfor står imidlertid, at arbejdsnedlæggelser i sagens natur ofte må planlægges i et eller andet omfang, før de kan finde sted, og at dette ikke i sig selv indebærer, at arbejdsnedlæggelserne indgår som led i en systematisk aktion og dermed ikke kan anses for at være spontane. Fællestillidsrepræsentant A har endvidere forklaret bl.a., at han ikke havde indtryk af, at arbejdsnedlæggelserne den 21. januar 2022 var en af flere planlagte aktioner.

Efter en samlet vurdering af bevisførelsen finder Arbejdsretten, at der ikke er tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at de serviceassistenter, der alene nedlagde arbejdet den 21. januar 2022, deltog i en systematisk aktion. De pågældende serviceassistenter skal derfor ikke betale bod.

Serviceassistenter, der nedlagde arbejdet den 2. februar 2022

Parterne er enige om, at de serviceassistenter, der nedlagde arbejdet den 2. februar 2022, skal betale en timebod for deres deltagelse i arbejdsnedlæggelserne den 21. januar og/eller den 2. februar 2022. Dette gælder, selv om de genoptog arbejdet inden fællesmødets afholdelse, idet indklagede har anerkendt, at deres arbejdsnedlæggelser – også de arbejdsnedlæggelser, der fandt sted den 21. januar 2022 – må betragtes som led i en systematisk aktion.

Parterne er som nævnt uenige om, hvorvidt der for disse serviceassistenter vedkommende skal gives en forligsrabat på 13 kr., så boden fastsættes til 37 kr.

Indklagede anerkendte på fællesmødet den 25. februar 2022, at der var tale om systematisk aktion med hensyn til de serviceassistenter, der nedlagde arbejdet den 2. februar 2022. Indklagede tilbød endvidere den 12. april 2022, at sagen blev forligt på den måde, at de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 2. februar 2022, blev ikendt en bod med forligsmæssig



bodsrabat. Som alternativ tilbød indklagede, at sagen blev forliget på den måde, at de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 2. februar 2022, blev ikendt en bod med forligsmæssig rabat, og at Arbejdsretten kunne tage stilling til, hvorvidt de medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 21. januar 2022, også skulle betale en bod. Klager afslog begge tilbud.

Arbejdsretten finder, at klager ikke havde saglig grund til at afslå tilbuddene for så vidt angår de serviceassistenter, der alene deltog i arbejdsnedlæggelserne den 2. februar 2022. Disse serviceassistenter har derfor krav på en forligsrabat, således at timeboden for deres vedkommende fastsættes til 37 kr.

Indklagedes tilbud af 12. april 2022 om forligsmæssig løsning ses ikke at omfatte de serviceassistenter, der nedlagde arbejdet såvel den 21. januar 2022 som den 2. februar 2022. Det var således først i duplikken af 15. august 2022, at indklagede anerkendte, at bod var forskyldt for disse serviceassistenter for begge arbejdsnedlæggelser. Disse serviceassistenter har derfor ikke krav på forligsrabat, således at timeboden for deres vedkommende fastsættes til 50 kr. Det bemærkes, at der ved opgørelsen af den tid, som de hver især deltog i arbejdsnedlæggelser, skal ske sammenlægning af arbejdsnedlæggelsens varighed den 21. januar og 2. februar 2022, således at varigheden af arbejdsnedlæggelsen opgøres samlet.

Samlet konklusion

Efter det anførte skal de på bilag 3 nævnte medlemmer af Fagligt Fælles Forbund og FOA – Fag og Arbejde, som har deltaget i arbejdsnedlæggelser både den 21. januar og 2. februar 2022, hver betale en bod på 50 kr. for hver time (sammenlagt), de har deltaget i arbejdsnedlæggelser de nævnte to dage. De på bilag 3 nævnte medlemmer, som alene har deltaget i arbejdsnedlæggelser den 2. februar 2022, skal hver betale en bod på 37 kr. for hver time, de har deltaget i arbejdsnedlæggelser den pågældende dag.

Thi kendes for ret:

De på bilag 3 nævnte medlemmer af Fagligt Fælles Forbund og af FOA – Fag og Arbejde, som har deltaget i arbejdsnedlæggelser både den 21. januar og 2. februar 2022, skal til Regionernes Lønnings- og Takstnævn hver betale en bod på 50 kr. for hver time (sammenlagt), de har deltaget i arbejdsnedlæggelser de nævnte to dage. De på bilag 3 nævnte medlemmer,



som alene har deltaget i arbejdsnedlæggelser den 2. februar 2022, skal til Regionernes Lønnings- og Takstnævn hver betale en bod på 37 kr. for hver time, de har deltaget i arbejdsnedlæggelser den pågældende dag.

I sagsomkostninger skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Oliver Talevski