

TILKENDEGIVELSE

meddelt tirsdag den 28. april 2026
af fhv. højesteretspræsident Thomas
Rørdam

i faglig voldgift sag FV2026-214

FOA – Fag og Arbejde
(advokatfuldmægtig Birk Grave)
for
A

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Anpartsselskab 1
(chefkonsulent Kristine Lorentzen)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om det var berettiget at bortvise A, som var tillidsrepræsentant, fra hendes stilling som Stilling 1 på Plejehjem X med henvisning til illoyal adfærd. Hvis ikke, skal det afgøres, om en afskedigelse ville have været saglig og båret af tvingende årsager.

Påstande

Klager, FOA- Fag og Arbejde for A, har påstået Anpartsselskab 1 tilpligtet

- 1) at anerkende, at bortvisningen af A den 2. december 2025 er ugyldig, og at hun skal genindtræde i stillingen som Stilling 1,
- 2) til A at betale erstatning for sædvanlig løn i opsigelsesperioden med procesrente fra hver ydelses forfaldstid og
- 3) til A at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Anpartsselskab 1, har påstået frifindelse.

Med hensyn til klagers påstand 2 har parterne oplyst, at erstatningen for løn i opsigelsesperioden ikke kan opgøres beløbsmæssigt på nuværende tidspunkt på grund af usikkerhed om indtægtsgivende arbejde og sygedagpenge i opsigelsesperioden, som endnu ikke er udløbet. Det er endvidere ikke på nuværende tidspunkt afklaret, om A kan anses for at have afholdt ferie efter bortvisningen, jf. ferielovens § 11, stk. 2.

Sagens behandling

Den mundtlige forhandling fandt sted den 23. april 2026 hos Dansk Erhverv.

Sidedommerne for klageren var Thomas Enghausen og Mumme Thing.

Sidedommerne for indklagede var Michaela Strand og Christian Hallenberg.

Der blev afgivet forklaringer af A, B (via videolink), C og D.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Der var enighed om, at opmanden afgør sagen ved en tilkendegivelse.

Overenskomstbestemmelser

Af Pleje og Omsorg Overenskomst for 2025-2028 mellem DIO II og FOA om udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske kommuner og regioner, som i medfør af tiltrædelsesprotokollat af 15. september 2015 er gældende mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, efter at indklagede er blevet medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fremgår bl.a.:

”§ 48 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens – således som det også er virksomhedens ledelses – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Stk. 2.

...

Tillidsrepræsentanten kan over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af FOA, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler for sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

...”

Sagsfremstilling

A blev med virkning fra den 1. august 2023 ansat som ufaglært Stilling 1 i Anpartsselskab 1 med plejehjemmet Plejehjem X (Plejehjem X) som arbejdsplads. Ifølge ansættelsesbeviset skulle arbejdet udføres med udgangspunkt i nattevagt. Hun blev den 1. april 2024 valgt som tillidsrepræsentant.

Den 10. oktober 2024 modtog Plejehjem X en skriftlig henvendelse fra en ansat, som redegjorde for, at A ved en konkret lejlighed under en nattevagt efter den ansattes opfattelse ikke havde behandlet en terminal beboer korrekt. Plejehjem X orienterede ikke A om henvendelsen og foretog ikke umiddelbart noget over for A i anledning af henvendelsen.

I februar 2025 blev A indkaldt til en tjenstlig samtale af konstitueret centerleder på Plejehjem X E” grundet samarbejdsproblemer med kollegaer”. Samtalen fandt sted den 7. februar 2025. Bl.a. følgende fremgår af referatet af samtalen:

”Flere kollegaer opfatter dig som hård og kontant i tonen. De oplever at du overrumpler dem i deres kontakt med beboer, og at du taler ned til dem. Det er dine kollegaers opfattelse at du fortæller dem hvad de skal lave, gøre og sige til beboerne. De føler at du er bedrevidende overfor dem.”

Det fremgår endvidere af referatet, at den ovenfor omtalte henvendelse af 10. oktober 2024 fra en ansat blev inddraget under samtalen.

Referatet mundede ud i, at der var en række ”Punkter der skal rettes op”. Det blev herunder angivet, at As ret til medicinadministration midlertidigt blev taget fra hende.

Den 1. marts 2025 tiltrådte F som ny centerleder på Plejehjem X.

Af et referat af en telefonsamtale den 24. marts 2025 mellem F og A fremgår, at A fremover kun skulle udføre ”arbejdsopgaver der ligger hos en medarbejder som er ansat som ufaglært”.

I april 2025 sendte en pårørende til en dement beboer en klage over A til F vedrørende ”min oplevelse og stærke kritik af nattevagtens håndtering lørdag d. 12. april kl. 23:25”. Klagen angik sur og uvenlig optræden og manglende empati både over for beboeren og de pårørende.

Den 26. maj 2025 blev der afholdt en tjenstlig samtale med A i anledning af klagen vedrørende episoden den 12. april 2025. I samtalen deltog – udover A – G fra FOA, afdelingsleder H og centerleder F.

Det fremgår af referatet af samtalen, at A havde en anden opfattelse af episoden end den, der fremgik af klagen, og at hun oplyste, at hun havde været positiv, støttende og imødekommende, mens den pårørende havde været vred og svær at kommunikere med. F gav udtryk for, at hun ikke mente at kunne afvise klagen, og referatet mundede ud i, at As adfærd på en række punkter skulle ændres, og at det ”forventes at du fremadrettet udviser empati og hjælpsomhed i forhold til de beboere der er i Plejehjem X samt deres pårørende”.

Der foreligger endvidere et referat af en uformel samtale samme dag (den 26. maj 2025) mellem A og F. Af Fs referat fremgår:

”Efter den tjenstlige samtale med A drøftede vi dine henvendelser til B, min leder, lederen af HR samt den tidligere leder i Plejehjem X, vedr. din holdning til mig, F som centerleder, samt den negative tilgang til mig, F som du italesætter over for personalet ved flere lejligheder.

Det er en adfærd der kun kan betragtes som konfliktoptrappende mellem os to, F og A samt konfliktskabende i forhold til samarbejdet i hele Plejehjem X.

En adfærd der er stærkt kritisabel, specielt når man som du bestrider posten som Tillidskvinde, der jo netop er en post der skal åbne op for konstruktiv og positiv dialog mellem ledelse og medarbejdere.

En post hvor du skal kunne agere neutral og løsningsorienteret.

A fremfører at hun gjorde dette på baggrund af, at det ikke var muligt at tale med undertegnede. Dette stiller F sig uforstående overfor da hun ikke mener at have haft en samtale med A på noget tidspunkt vedr. dette. Tværtimod har A undgået samtale med mig.

A opfordres til at træde ind i samarbejdet konstruktivt og med en positiv indstilling til samarbejdet omkring et velfungerende Plejehjem X.”

Den 26. august 2025 sendte A et brev ”På vegne af personalet Plejehjem X” til administrerende direktør I, Anpartsselskab I, med overskriften ”Utilfredshed med centerleder på Plejehjem X”.

Af brevet fremgår bl.a.:

”Vi henvender os som personale på Plejehjem X for at gøre opmærksom på en række alvorlige problemer i samarbejdet med vores centerleder. De udfordringer, vi oplever, påvirker arbejdsmiljøet, vores trivsel og – ikke mindst – kvaliteten af den omsorg, vores beboere modtager.”

I brevet blev der herefter angivet en række bekymringspunkter.

Den 15. september 2025 blev der afholdt en tjenstlig samtale med A. I samtalen deltog – udover A – bisidder J FOA, afdelingsleder H og centerleder F.

Af et Fs referat af samtalen fremgår bl.a.:

”Konklusion:

Generelt må det siges, at din adfærd som TR er og medarbejdere stadig betragtes som stærkt kritisabel. Du opfattes som konfliktoptrappende, både i samarbejdet med mig, men også i forhold til det generelle samarbejde i Plejehjem X.

Som TR forventes det, at du er foregangskvinde for det gode samarbejde med en dialog, der åbner op for konstruktivt og positivt samarbejde. Det forventes, at du kan agere neutralt og løsningsorienteret, når du skal indgå i mulige konflikter. Dette må siges ikke bliver indfriet.

Dit manglende fremmøde både til TRIO møderne samt til de aftalte faste TR-tider viser en mangel på interesse og engagement i samarbejdet, som er uacceptabel og uforenelig i forhold til at medvirke til at skabe et positivt og konstruktivt samarbejde og godt arbejdsmiljø i Plejehjem X.

Da du ikke har ændret adfærd siden mødet d. 26.5.2025 – snarere tværtimod, og det har så store konsekvenser for arbejdsmiljøet i Plejehjem X, får du en skriftlig advarsel. Denne eftersendes separat.

...”

Endvidere fremgår følgende af referatet:

”Ligesom til tidligere møde, fremførte du, at det ikke er muligt at tale med mig, at jeg blot siger, at jeg ikke har samme opfattelse af situationen. Som tidligere stiller jeg mig uforstående over for dette, da jeg ikke mindes at have haft en henvendelse fra dig eller samtale om mulige problematikker i Plejehjem X.”

Den tjenstlige samtale blev fulgt op af følgende advarsel meddelt den 29. september 2025. Bl.a. følgende blev anført som begrundelse for advarslen:

”...

Vi har konstateret, at dit samarbejde med mig som leder af meget negativt og ukonstruktivt, og at du agerer illoyalt over for mig som leder. Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at du har en meget negativ holdning over for mig, som du flere

gange har delt med dine kollegaer, ligesom dit kropssprog og din nonverbale kommunikation også er meget negativ.

Du skal straks ophøre mere agere konfliktoptrappende og illoyalt over for mig som leder, herunder at omtale mig og/eller centret negativt over for dine kolleger. Jeg forventer, at du straks begynder at indgå i et konstruktivt samarbejde med mig som leder, og at du ændrer din kommunikationsform, både verbalt og nonverbalt, så du fremstår konstruktiv og samarbejdsorienteret.

...

Jeg skal understrege at ændrer du ikke adfærd og rettes der ikke straks op på de forhold, der er nævnt i denne advarsel, så vil din ansættelse blive bragt til ophør ved opsigelse eller bortvisning.

..."

Den 26. november sendte A en mail til administrerende direktør I cc bestyrelsesmedlem hos Anpartsselskab 1 K, centerchef for Center Æ i Kommune 1 L og F. A skrev:

"Hej I.

Jeg har modtaget endnu et bekymringsbrev fra mine kollegaer, som jeg hermed videresender.

Tillidsmand A

Plejhjem X"

Af bekymringsbrevet fra "Personalet på Plejhjem X" fremgår bl.a.:

"Vi ønsker hermed at indgive en bekymringsmelding, da vi som kollegaer oplever forhold, som påvirker både arbejdsmiljø, samarbejde og kvaliteten i plejen. Vi beskriver her de konkrete forhold:

1. Ustabil og usammenhængende vagtplanlægning

...

2. U hensigtsmæssige vagtdækning og mangelfuld brug af interne afløsere

...

3. Manglende overblik i den daglige ledelse

...

4. Forskelsbehandling blandt medarbejdere

...

5. Medarbejdere bliver ikke hørt

...

6. Initiativer bliver sat i gang, men ikke fulgt til dørs

...

7. Uens og mangelfuld kommunikation

...

8. Skiftende udmeldinger og benægtelse af tidligere beskeder
...
9. Manglende hensyntagen til borgernes behov og ønsker
...
10. Udfordringer med korrekt lønudbetaling ved ekstraarbejde
...
11. Manglende overholdelse af lovgivningen og vagtplaner ved højtider
...
12. Vanskeligheder ved at få fri og manglende fleksibilitet i ferieplanlægning
...

Vi sender denne melding med ønsket om, at forholdene bliver undersøgt nærmere, og at der iværksættes tiltag, som kan sikre bedre arbejdsmiljø og kvalitet for både beboere og personale.”

Mailen af 26. november 2025 førte til, at A blev suspenderet og indkaldt til en tjenstlig samtale, som blev afholdt den 1. december 2025. Af referatet af samtalen fremgår bl.a.:

”...

1. Indledning og baggrund

Mødet blev afholdt med henblik på at afklare baggrunden for den mail, der er blevet sendt til den administrerende direktør, til centerlederen i Plejehjem X og til centerchefen for Center Æ i Kommune 1 (Kommune 1).

2. As udtalelser om afsenderforhold og baggrunden for mailen

- A indledte med at oplyse at hun har handlet efter medarbejdernes ønske, og at videresendelsen til centerchefen i Kommune 1 var en fejl.
...
- Hun forklarede, at hun ikke oplever at kunne kommunikere med F, hvilket efter hendes opfattelse også var en af hovedårsagerne til, at henvendelsen blev sendt.

3. As oplevelse af manglende lydhørhed og tillid

...

4. Drøftelse af illoyal adfærd og advarsel

- Det blev påpeget, at en mail som den pågældende på ingen måde skal sendes til Kommune 1, der er vores kunde og samarbejdspartner.
- Der blev henvist til den advarsel, A modtog i september for illoyal adfærd over for F.
- Det blev påpeget, at der er en sammenhæng mellem den tidligere episode og den nuværende mail, idet F igen bliver underløbet.
- Det blev fremhævet, at denne type henvendelser har negativ indvirkning på Fs position og underminerer det samarbejde, der skal være mellem TR og

arbejdsgiver.

- F oplyste, at A ikke deltog til det opfølgningsmøde, der skulle være på advarslen. A oplyste, at hun havde lagt det over til FOA's lokalafdeling, og at hun ikke kunne tjekke sin kalender for at se, hvornår mødet skulle afholdes.

5. As samarbejdsrelation til F

- A oplyste, at hun ikke magter at samarbejde med F og oplever, at F ikke lytter.
- A udtalte, at det dårlige samarbejde "går begge veje" og fremhævede samtidig, at TRIO-møderne efter hendes opfattelse afholdes uden dagsorden, men med en lang liste af punkter, de skulle igennem. A har ikke nævnt bekymringerne fra skrivelsen til TRIO-møderne af denne årsag
- Dette blev af A fremført som en væsentlig årsag til henvendelserne.

..."

Den 2. december 2025 blev A bortvist. Bl.a. følgende fremgår af bortvisningsbrevet:

"Årsagen til bortvisningen er, at du har udvist grov illoyalitet overfor din arbejdsgiver, hvilket vi anser for at være en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Du har den 26. november 2025 sendt en mail indeholdende en række bekymringer fra dine kollegaer. Mailen indeholder overskrifter som "Ustabil og usammenhængende vagtplanlægning", "Manglende overblik i den daglige ledelse", "Forskelsbehandling blandt medarbejdere", "Uens og mangelfuld kommunikation", "Manglende hensyntagen til borgernes behov og ønsker" mv.

Du har sendt mailen til Anpartsselskab 1s administrerende direktør, til din centerleder og til centerchefen for Center Æ i Kommune 1. Du har ikke henvendt dig til din centerleder forud for fremsendelsen af denne mail med dine bekymringer. Du har tidligere sendt en lignende bekymring skrivelse til Anpartsselskab 1s administrerende direktør, uden først at sende den til din centerchef, og uden at orientere hende herom på bagkant.

Du har oplyst til samtale den 1. december 2025, at du sendte mailen efter medarbejdernes ønske. Du har også oplyst, at det var en fejl, at mailen også blev sendt til centerchefen for Center Æ i Kommune 1. Du har forklaret, at du har presset, men at du godt kan se, at det var en fejl.

Adspurgt om, hvorfor du ikke har sendt bekymringskrivelsen direkte til din centerleder, har du oplyst, at du ikke oplever at kunne kommunikere med hende, og at I ikke har kunnet samarbejde. Du har dog som nævnt ikke forsøgt at sende bekymringskrivelsen direkte til din centerleder eller på anden måde italesætte bekymringerne over for hende.

Kommune 1 er vores samarbejdspartner og kunde, og vi antager det for groft illoyalt, at du har sendt en mail, der reflekterer meget negativt på Plejehjem X til centerchefen

for Center Æ i Kommune 1. Du burde efter vores vurdering – særligt som TR – have indset, at dette ville kompromittere Plejehjem Xs interesser, at din fremsendelse af mailen underminerede din centerleders autoritet, og at det ville og/eller kunne have en alvorlig skadevirkning for Plejehjem X og vores omdømme over for en samarbejdspartner og kunde. Vi finder således, at du burde have indsats indset hvilken skadevirkning fremsendelsen af en mail af denne karakter til centerchefen i Kommune 1 ville have – særligt, da mailen også omhandler negative forhold vedrørende beboerne på plejecentrene – og at du derfor handlede mod bedre vidende.

Vi har ved Vores vurdering af sagen også lagt vægt på, at du som TR har en særlig pligt til loyalt at fremme samarbejdet på arbejdspladsen. Efter vores vurdering har du tilsidesat denne pligt.

Vi lægger endvidere vægt på, at du for mindre end to måneder siden den 20. september 2025 modtog en skriftlig advarsel, blandt andet grundet illoyalitet overfor din centerleder, og at det fremgik af advarslen, at såfremt du ikke rettede op på de nævnte forhold, ville det få konsekvenser i form af opsigelse eller bortvisning. Du har ikke efterlevet påbuddet i denne advarsel.

Vi finder således, at du har udvist grov illoyalitet overfor din arbejdsplads, og vi har herudover mistet tilliden til dig som medarbejder. Vi finder på baggrund af sagen, at der er grundlag for at bortvise dig.

...”

Af en udateret erklæring underskrevet af 14 medarbejdere fremgår:

”Det er os som personale, der har udarbejdet bekymringsmeldingen Vi har gentagne gange forsøgt at gøre vores centerleder, F, opmærksom på de forhold, der fremgår af mailen, men vi har desværre ikke følt os hørt. Derfor har vi følt os nødsaget til, at tage sagen et skridt videre.

På den baggrund bad vi vores TR om at sende henvendelsen til vores centerleder, regionschefen, HR og kommunen på vores vegne.

Det kan være, at det ikke var den rette vej at gå, og i så fald beklager vi.

Vi er åbne over for yderligere dialog om bekymringerne, så vi forhåbentlig kan finde en god løsning sammen.”

Opmandens tilkendegivelse

Sagen angår, om det var berettiget at bortvise A, som var tillidsrepræsentant, fra hendes stilling som Stilling 1 på Plejehjem X med henvisning til illoyal adfærd. Hvis ikke det er tilfældet, skal det afgøres, om en afskedigelse ville have været saglig og båret af tvingende årsager.

Den 1. marts 2024 tiltrådte F som centerleder på Plejehjem X, og den 1. april 2024 blev A valgt som tillidsrepræsentant.

Jeg lægger efter bevisførelsen til grund, at der i hele As tid som tillidsrepræsentant indtil hun blev bortvist den 2. december 2025 har været et dårligt samarbejde mellem hende og F.

Brevene af 26. august og 26. november 2025 fra personalet til administrerende direktør I (sendt af A) viser, at i hvert fald en del medarbejdere var utilfredse med F, og jeg finder, at det var berettiget og omfattet af As opgaver som tillidsrepræsentant, at hun gik videre med kritikken.

Jeg finder samtidig, at det hørte til As pligter som tillidsrepræsentant at optræde loyalt over for ledelsen, herunder F, og at medvirke til at fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen.

Samarbejdsrelationen mellem A og F blev drøftet under den uformelle samtale, som fandt sted den 26. maj 2025. Baggrunden for den uformelle samtale var, at A havde rettet henvendelse til Fs overordnede, regionschef B, med kritik af F. A havde ikke forud for henvendelsen til B forelagt kritikken for F. Det fremgår af Fs referat af samtalen, at A begrundede sin adfærd med, at ”det ikke var muligt at tale med undertegnede”, hvilket F var uforstående overfor, og A blev opfordret til et konstruktivt samarbejde og en positiv indstilling.

Samarbejdsrelationen blev dernæst drøftet under den tjenstlige samtale den 15. september 2025, som mundede ud i, at A fik en skriftlig advarsel. Det fremgår af referatet af samtalen, at A gav udtryk for, at det ikke var muligt at tale med F om problemer, idet F blot sagde, at hun ikke havde samme opfattelse af situationen, hvilket F på ny var uforstående overfor, da hun ikke kunne mindes at have fået en henvendelse fra A. I advarslen blev det bl.a. anført, at A havde et meget negativt og ukonstruktivt samarbejde med F og optrådte illoyalt over for hende.

Endelig blev samarbejdsrelationen drøftet under den tjenstlige samtale, der blev afholdt med A den 1. december 2025. A oplyste ifølge referatet af samtalen, at ”hun ikke magter at samarbejde med F og oplever, at F ikke lytter”.

Jeg lægger efter bevisførelsen til grund, at A på intet tidspunkt har forsøgt at få en dialog med F om den kritik, som fremgår af personalets breve af 26. august og 26. november 2025, men at hun konsekvent gik til Fs overordnede med kritikken. Selv om det som tidligere nævnt var berettiget, at A gik videre med kritikken, var As fremgangsmåde ikke loyal over for F. A kunne f.eks. have startet med at sende en mail til F og bedt om en drøftelse af kritikpunkterne, eller hun kunne have bedt om at få kritikpunkterne behandlet på et TRIO møde.

Jeg lægger endvidere til grund, at A også i øvrigt havde en usamarbejdsvillig og ukonstruktiv optræden i relation til F.

Det er muligt, at F har et medansvar for det dårlige samarbejde, men jeg finder efter det ovenfor anførte, at A i sin relation til F har tilsidesat sine pligter som tillidsrepræsentant med hensyn til at optræde loyalt over for ledelsen og til at medvirke til at fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen.

Jeg finder endvidere, at det var illoyalt over for Anpartsselskab 1, at A sendte mailen af 26. november 2025 cc til centerchefen for Center Æ i Kommune 1 henset til, at Kommune 1 er Anpartsselskab 1s samarbejdspartner og kunde.

Herefter – og på baggrund af advarslen af 29. september 2025 – finder jeg, at det ville have været sagligt og begrundet i tvingende årsager at afskedige A.

Jeg finder imidlertid ikke, at de forhold, der kan bebrejdes A, har en sådan grovhed, at der er grundlag for den skete bortvisning. Jeg lægger herved vægt på, at der fra personalets side ved to lejligheder var fremsat en alvorlig kritik af F, og at det hørte til As opgaver som tillidsrepræsentant at gå videre med kritikken. Jeg lægger endvidere vægt på, at det ikke har medført skadevirkninger for Anpartsselskab 1, at mailen af 26. november 2025 blev sendt cc til kommunen, som udover at være Anpartsselskab 1s samarbejdspartner og kunde er tilsynsmyndighed for plejecentret.

Herefter frifinder jeg indklagede for klagers påstande 1 og 3 og tager klagers påstand 2 til følge.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

Thomas Rørdam