



# Udskrift af Arbejdsrettens retsbog

Den 24. august 2015 blev Arbejdsretten sat i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

**Sag nr.:** AR2014.0658  
Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
for  
Region Sjælland  
*mod*  
FTF  
for  
Dansk Sygeplejeråd

i hvilken sag der sidst blev holdt retsmøde den 18. august 2015.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Oliver Talevski.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Suzanne Holst.

Ingen var mødt eller tilsagt.

Der blev som meddelt under retsmødet den 18. august 2015 truffet afgørelse (ved begrundet beslutning) i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3.

## Afgørelse

### Påstande mv.

Klager, Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland, nedlagde følgende påstand:

”Hver af de på bilag 4 og 5 nævnte medlemmer af Dansk Sygeplejeråd skal til Regionernes Lønnings- og Takstnævn betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod for hver time, de har deltaget i arbejdsnedlæggelser fra og med den 24. november 2014 til og med den 26. november 2014.”

Indklagede, FTF for Dansk Sygeplejeråd, påstod frifindelse, subsidiært udmåling af en nedsat bod.

Parterne var enige om, at den bod, der i givet fald kan komme på tale, højst udgør 40 kr. pr. time. Alle de personer, der deltog i arbejdsnedlæggelsen, var faglærte (sygeplejersker), og arbejdet blev genoptaget inden retsmødet i Arbejdsretten den 27. november 2014.



## Baggrund

Sagen drejer sig om bodsansvar for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Parterne er enige om, at arbejdsnedlæggelsen blandt sygeplejersker beskæftiget i Anæstesiologisk Afdeling på Roskilde Sygehus var overenskomststridig. Parterne er endvidere enige om, at arbejdsnedlæggelsen blandt sygeplejersker beskæftiget i anæstesiaafdelingen på Køge Sygehus var overenskomststridig.


Arbejdsnedlæggelsen på Roskilde Sygehus begyndte den 24. november 2014. Fællesmøde blev afholdt den 25. november 2014, og under dette møde erkendte FTF, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig, og FTF ville anmode Dansk Sygeplejeråd om at pålægge sine medlemmer straks at genoptage arbejdet. Arbejdet blev genoptaget den 27. november 2014.

Arbejdsnedlæggelsen på Køge Sygehus begyndte den 25. november 2014. Fællesmøde blev afholdt den 26. november 2014, og under dette møde erkendte FTF, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig, og FTF ville anmode Dansk Sygeplejeråd om at pålægge sine medlemmer straks at genoptage arbejdet. Arbejdet blev genoptaget den 27. november 2014.

Denne afgørelse indeholder ikke herudover nogen sagsfremstilling.

## Forklaringer

  
har afgivet forklaring under sagen.

 har forklaret bl.a., at hun har været HRchef på Roskilde/Køge sygehuse i 10 år.

Dansk Sygeplejeråd anmodede om et lønforhandlingsmøde for så vidt angår anæstesisygeplejerskerne på Køge Sygehus. Dette møde blev afholdt den 11. juni 2014, jf. mødereferatet af 20. juni 2014. Dansk Sygeplejeråds hovedstandpunkt var, at anæstesisygeplejerskerne på Køge Sygehus gennemsnitligt var lavere lønnet end øvrige sygeplejersker i regionen med sammenlignelige arbejdsopgaver. Ledelsen fremlagde, hvordan lønforholdene faktisk så ud, og fastslog, at gennemsnitslønnen for anæstesisygeplejerskerne på Køge Sygehus ikke var væsentligt anderledes end for de øvrige anæstesisygeplejersker i Region Sjælland. Dansk Sygeplejeråd anførte endvidere, at der var en stigende kompleksitet, men dette gjaldt efter ledelsens opfattelse generelt i regionen, således som det er nærmere beskrevet i mødereferatet.

Dansk Sygeplejeråd anmodede også om et lønforhandlingsmøde for så vidt angår anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus. På grund af sommerferien blev dette møde først afholdt den 8. september 2014, jf. mødereferatet af samme dato. I mellemtiden havde Dansk Sygeplejeråd anmodet om generelle lønforhandlinger for samtlige sygeplejersker og radioografer på Køge og Roskilde sygehuse, jf. breve af 1. og 8. september 2014.

Lønforhandlingen den 8. september 2014 havde i det væsentlige det samme tema som forhandlingen på Køge Sygehus, nemlig lønniveauet, der dog blev sammenlignet ikke alene med lønniveauet i Region Sjælland, men også med lønniveauet i hovedstaden. Dansk Sygeplejeråd



anførte, at der var rekrutteringsproblemer for så vidt angår anæstesiaafdelingen på Roskilde Sygehus, og at disse problemer skyldtes, at lønnen var for lav. Ledelsen kunne ikke anerkende, at der forelå et generelt rekrutteringsproblem, uanset at to ansøgere havde trukket deres ansøgninger på grund af lønniveauet. Det er hendes erfaring, at en række faktorer har betydning for rekrutteringen. Det gælder ikke alene løn, men også f.eks. hvilke opgaver man får, uddannelsesmulighederne, arbejdsmiljøet samt ledelsen på afdelingen. Da der som nævnt var fremsat anmodninger om generelle lønforhandlinger for samtlige sygeplejersker og radiografer på Køge/Roskilde sygehuse, ønskede ledelsen ikke at forhandle om et delresultat for så vidt angår anæstesisygeplejerskerne på disse to sygehuse. Deres lønforhold ville derimod indgå naturligt i de samlede forhandlinger. Der var ca. 2000 sygeplejersker på de to sygehuse, heraf ca. 50-60 anæstesisygeplejersker på hvert sygehus.

Da ledelsen modtog brevet af 26. september 2014 fra anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus, hvori der bl.a. blev fremsat krav om lønstigning på 4.000 kr. pr. måned for hver anæstesisygeplejerske, aftaltes det, at ledelsen deltog i et personalemøde på anæstesiaafdelingen den 1. oktober 2014. På mødet gentog ledelsen, at man arbejdede med at stable en generel lønforhandling på benene for alle sygeplejersker på de to sygehuse, og at anæstesiaafdelingens lønforhold ville indgå i disse forhandlinger. I brevet af 22. oktober 2014 anførte ledelsen, at man gerne ville mødes med anæstesisygeplejerskerne igen, men først efter at man havde fået klarhed over, hvad der måtte blive aftalt på det generelle lønforhandlingsmøde, som Dansk Sygeplejeråd havde anmodet om.

Ledelsen indgik senere en aftale med Dansk Sygeplejeråd om afholdelse af et generelt forhandlingsmøde den 3. december 2014, hvilket fællestillidsrepræsentanterne på Roskilde Sygehus og Køge Sygehus blev orienteret om i en mail af 11. november 2014. De lokale tillidsrepræsentanter, herunder for anæstesigruppen på de to sygehuse, skulle også være med, når forhandlingen angik deres forhold.

Den 24. november 2014 ca. kl. 7.30 nedlagde anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus arbejdet. Arbejdsnedlæggelsen ville indebære, at der hverken kunne gennemføres operationer for de planlagte eller de akutte patienter. De talte derfor om muligheden for at lave et nødberedskab. Dansk Sygeplejeråd ville imidlertid alene sikre et beredskab på aften- og nattevagten.

Dagen efter nedlagde anæstesisygeplejerskerne arbejdet på Køge Sygehus. Hun fik i den forbindelse en opringning fra Køge Sygehus kl. ca. 7.30 – 8.00 om morgenen, hvor hun blev orienteret om, at anæstesisygeplejerskerne havde indledt et fagligt møde og derefter nedlagt arbejdet i sympati med anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus. Der var tilsvarende drøftelser i Køge vedrørende nødberedskabet, men dette blev bl.a. klaret ved, at der var nogle sygeplejersker, som ikke ønskede at indgå i arbejdsnedlæggelsen.

På et møde den 3. december 2014 indledtes de generelle lønforhandlinger, der var fælles for samtlige sygeplejersker på Roskilde og Køge sygehuse. Mødet fortsatte den 4. december 2014. Der var afsat en lønramme på 5,1 mio. kr., som skulle strække til samtlige faggrupper på Roskilde og Køge sygehuse. Hele beløbet blev brugt, og godt 2 mio. kr. til sygeplejerskerne. Anæstesisygeplejerskerne på Køge Sygehus fik samlet en lønstigning på 122.685,25 kr., mens anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus fik en samlet lønstigning på 617.613,32 kr.



[redacted] har forklaret bl.a., at hun er chefkonsulent i Region Sjælland. Hun blev involveret i sagen, fordi det var Region Sjælland, der havde kompetencen til at indgå lønftaler med Dansk Sygeplejeråd. Den 11. november 2014 orienterede hun i en mail de to fællestillidsrepræsentanter på Køge og Roskilde sygehuse om, at der var aftalt generelle lønforhandlinger med Dansk Sygeplejeråd den 3. december 2014. Forhandlingerne fandt som aftalt sted den 3. december 2014 og blev videreført den 4. december 2014. De lokale tillidsrepræsentanter gik løbende ud og ind af lokalet.

Forskelle i lønniveauet på de enkelte sygehuse i regionen skyldtes, at skiftende tillidsrepræsentanter har været med til at præge prioriteringerne. I nogle afdelinger har man således prioriteret uddeling af funktionstillæg højere end i andre afdelinger, hvor uddeling af kompetencetillæg er prioriteret højere.

[redacted] har forklaret bl.a., at hun er ansat på anæstesiaafdelingen på Roskilde Sygehus, og at hun er en af de sygeplejersker, der nedlagde arbejdet. Hun varetager ikke noget tillidshverv.

Inden arbejdsnedlæggelsen den 24. november 2014 var anæstesisygeplejerskerne klar over, at der i den nærmeste fremtid skulle være generelle lønforhandlinger, hvor den årlige lokallønspulje skulle fordeles. Anæstesiaafdelingen på Roskilde Sygehus havde imidlertid et rekrutteringsproblem på dette tidspunkt. Problemet gav sig udslag i, at ansøgere til ledige stillinger trak deres ansøgninger, når lønnen blev drøftet. Det oplevede de mere end en gang. Hun deltog dog ikke selv i ansættelsessamtalerne. Herudover var der megen travlhed på afdelingen og derfor behov for ekstravagter, ligesom de deltidsansatte kunne risikere at blive anmodet om at yde en ekstra indsats. Disse forhold var en stor belastning for sygeplejerskerne, og de var derfor meget trætte og havde et øget sygefravær i den periode.

Anæstesisygeplejerskerne havde bl.a. fremsendt et brev til sygehusledelsen for at gøre opmærksom på rekrutteringsproblemet mv., jf. brevet af 26. september 2014. De nævnte flere gange over for ledelsen, at det var lønnen, der var årsagen til rekrutteringsproblemet. De følte imidlertid, at de ikke blev hørt. Det var anæstesisygeplejerskernes opfattelse, at der ikke under de generelle lønforhandlinger ville blive tilført midler, således at man kunne komme op på det niveau, som sygeplejerskerne havde stillet krav om.

Arbejdsnedlæggelsen den 24. november 2014 havde ikke noget med de generelle lønforhandlinger at gøre, selv om det godt kunne se sådan ud. Baggrunden for arbejdsnedlæggelsen var, at de ikke følte sig hørt, men følte sig tiet ihjel, og frustrationerne steg. Hvad skulle de gøre for at få sygehusledelsen i tale? Der var ingen forbindelse med anæstesiaafdelingen på Køge Sygehus, da arbejdsnedlæggelsen udelukkende var begrundet i et lokalt problem på Roskilde Sygehus. Der var derfor heller ingen forudgående kontakt mellem anæstesiaafdelingerne på Roskilde Sygehus og Køge Sygehus. Den 25. november 2014 fik de telefonisk oplyst, at anæstesisygeplejerskerne havde nedlagt arbejdet på Køge Sygehus. Hun ved ikke, hvad anæstesisygeplejerskerne i Roskilde skulle bruge denne oplysning til. Hun husker heller ikke, om det var hende selv, som fik denne oplysning telefonisk.

Ledelsen ønskede et nødberedskab, der indebar, at der skulle holdes 8 operationsstuer åbne i dagvagten svarende stort set til det mandskab, som afdelingen plejer at være bemandet med. Sygeplejerskerne meddelte, at de i stedet ville stille med det sædvanlige aften- og natberedskab.



Lønforhandlingerne i december 2014 resulterede ikke i lønstigninger, der forbedrede arbejdsmiljøet. Nogle anæstesisygeplejersker fik et løntillæg, men en stor del af anæstesisygeplejerskerne fik ingen lønforhøjelse.

Når de i brevet af 24. november 2014 til sygehusledelsen skrev, at ledelsen havde valgt at udsætte den forestående lønforhandling mellem sygehuset og Dansk Sygeplejeråd til en for sygeplejerskerne ukendt dato, skyldtes det, at de ikke havde fået oplyst den nøjagtige dato for de generelle lønforhandlinger. Hun vidste, at der skulle være generelle lønforhandlinger, men datoen herfor havde været udskudt flere gange. Arbejdsnedlæggelsen vedrørte lønkrav, som ikke havde noget med de generelle lønforhandlinger at gøre, selv om brevet kan give det indtryk, at der var en sammenhæng.

Kravet om en lønstigning på 4.000 kr. pr. måned i brevet af 26. september 2014 havde ikke noget med de generelle lønforhandlinger at gøre. De vidste godt, at det lønkrav slet ikke kunne indeholdes i den generelle lønforhandling. Arbejdsnedlæggelsen skete således ikke for at lægge pres på den kommende generelle lønforhandling, men var alene udtryk for en frustration over, at de ikke kunne få ledelsen i tale. Havde ledelsen reageret på frustrationerne, havde der ikke været en arbejdsnedlæggelse.

[redacted] har forklaret bl.a., at hun er fællestillidsrepræsentant på Køge Sygehus og ansat som sygeplejerske på Ortopædkirurgisk Afdeling.

Hun var involveret i de generelle lønforhandlinger samt i planlægningen heraf sammen med fællestillidsrepræsentanten på Roskilde Sygehus, [redacted]

I Køge havde anæstesisygeplejerskerne gjort det meget klart under forhandlingen den 11. juni 2014, at de arbejdsmæssigt følte sig presset, da der var en stigende kompleksitet i arbejdsopgaverne. Belastningen var blevet øget markant, idet alle traumeafsnit i regionen var endt på Køge Sygehus, hvorfor anæstesisygeplejerskerne ofte var ude at køre. Derudover var regionens tand-, mund- og kæbekirurgiske afdelinger samt øre-, næse- og hals afdelinger lagt under Køge Sygehus. Endvidere var der ikke længere sygehjælpere til at hjælpe med oprydningen efter en operation. Når anæstesisygeplejerskerne var færdige med at bedøve patienterne efter en overstået operation, skulle de følge patienten op på opvågningsafdelingen og afgive rapport til opvågningssygeplejersken, og først derefter kunne de vende tilbage og rydde op og rengøre efter deres arbejde under operationen. Da kirurgerne allerede på dette tidspunkt var gået i gang med at gøre klar til ny operation, følte sygeplejerskerne sig meget presset. Det var en voldsom belastning. De nåede derfor heller ikke deres frokost- eller kaffepauser, og ofte resulterede presset i uenighed med kirurgerne. Kirurgen ville jo gerne hurtigst muligt i gang med den næste operation, men skulle vente på, at anæstesisygeplejersken kom tilbage. De følte, at ledelsen ikke anerkendte problemet, og at de stod alene.

Kravet til øget produktivitet ville ikke indgå i de kommende generelle lønforhandlinger, så det var helt konkret egne frustrationer og manglen på lønforhøjelser samt ønsket om at få ledelsen i tale og lytte til problemerne, der var årsagen til arbejdsnedlæggelsen den 25. november 2014.

Arbejdsnedlæggelserne på Roskilde Sygehus og Køge Sygehus havde intet med hinanden at gøre. De er ikke koordineret. Anæstesiaafdelingen på Køge Sygehus havde haft personalemøde den 25. november 2014. Alle vidste, at anæstesiaafdelingen på Roskilde Sygehus havde nedlagt arbejdet, da det var i nyhederne aftenen forinden. Hun deltog ikke på personalemødet,



men hun har efterfølgende hørt, at sygeplejerskernes frustrationer havde kulmineret på mødet, idet de havde stillet nogle spørgsmål til ledelsen om problemerne, som ikke blev besvaret tilfredsstillende.

Da anæstesisygeplejerskerne nedlagde arbejdet på Køge Sygehus, blev hun ringet op af tillidsrepræsentanten på afdelingen. Hun vidste allerede, at anæstesisygeplejerskerne havde nedlagt arbejdet på Roskilde Sygehus, da hun havde set det i nyhederne om aftenen. Hun talte om morgenen med fællestillidsrepræsentanten på Roskilde Sygehus, [redacted] for at orientere hende om, at de også strejkede i Køge. Hun ringede til hende, fordi de er kolleger, og fordi de har en aftale om, at når der sker noget et sted, så ringer man til det andet sted. Det er kun naturligt, at de taler sammen, da de skal stå over for den samme ledelse. Hun er ikke bekendt med, hvornår præcist de genoptog arbejdet i Roskilde. Det var formanden for Dansk Sygeplejeråd, som anbefalede dem at genoptage arbejdet, hvilket hun derfor drøftede med sygeplejerskerne i Køge.

Den 11. november 2014 blev det aftalt, at de generelle lønforhandlinger skulle finde sted den 3. december 2014, hvor hun skulle forhandle for ca. 500 sygeplejersker. Forinden skulle hun have input fra tillidsrepræsentanterne for de enkelte afdelinger, som altid deltog i forhandlingerne. Den 24. og 25. november 2014 kendte anæstesiafdelingerne til, at der skulle være generelle lønforhandlinger den 3. december 2014. Der var ingen fælles strategi eller koordinering mellem Roskilde og Køge, da alle afdelinger er forskellige på de enkelte sygehuse, og da de slås lidt om de samme midler.

De har efterfølgende haft et trivselsprojekt samt en interviewundersøgelse, der har vist, at der er psykiske arbejdsmæssige problemer på anæstesiafdelingen på Køge Sygehus. De skal afholde møder med nogle konsulenter i september 2015, hvilket skal munde ud i et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

## **Anbringender**

Klager har navnlig anført, at arbejdsnedlæggelsen på Roskilde Sygehus ubestridt er overenskomststridig, og at de i arbejdsnedlæggelsen deltagende sygeplejersker har pådraget sig bodsansvar.

Der foreligger ikke formildende omstændigheder, som kan begrunde en reduceret bod, eller at bod skal bortfalde. Arbejdsnedlæggelsen var bevidst etableret umiddelbart forud for et aftalt forhandlingsmøde om lønforhold. Der var ingen rimelig grund til, at sygeplejerskerne ikke afventede udfaldet af de forestående forhandlinger. Hertil kommer, at arbejdsnedlæggelsen var etableret på et følsomt område.

Arbejdsnedlæggelsen blandt sygeplejerskerne på Køge Sygehus er også ubestridt overenskomststridig, og den står i systematisk sammenhæng med arbejdsnedlæggelsen blandt sygeplejerskerne i Roskilde. Roskilde og Køge sygehuse hører til samme sygehusenhed under Region Sjælland og må anses for én arbejdsplads i denne henseende, hvilket harmonerer med tilrettelæggelsen af forhandlingsforløbet op til lønforhandlingerne den 3. december 2014. Arbejdsnedlæggelserne er etableret på samme grundlag, og ingen af arbejdsnedlæggelserne har været spontane, men har været et forsøg på at lægge størst muligt pres på det forestående forhandlingsforløb. De aktionerende sygeplejersker fra Køge Sygehus har derfor pådraget sig bodsansvar og bør betale sædvanlig bod, idet der ikke foreligger formildende omstændigheder, ligesom der ikke er grundlag for bortfald af bod.



Indklagede har navnlig anført, at arbejdsnedlæggelsen på Køge Sygehus er afsluttet i sådan tidsmæssig sammenhæng med det fællesmøde, der blev afholdt den 26. november 2014, at den er bodsfri, idet betingelserne for anvendelse af undtagelsesbestemmelsen i arbejdsretslovens § 12, stk. 2, in fine ikke er opfyldt. Arbejdsnedlæggelsen på Køge Sygehus står således ikke i systematisk sammenhæng med arbejdsnedlæggelsen på Roskilde Sygehus. Anvendelsen af undtagelsesbestemmelsen om systematiske aktioner er alene relevant, når der er behov for at imødegå omgåelse af § 12, stk. 2, første led. Der foreligger i den konkrete situation ingen koordination eller systematik, der kan udgøre en sådan omgåelse.

Indklagede har subsidiært anført, at arbejdsnedlæggelserne på begge sygehuse er begrundet i trivselsmæssige faktorer, som klager bærer ansvaret for, hvorfor boden skal bortfalde, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 6.

Indklagede har mere subsidiært anført, at boden skal udmåles til et mindre beløb end sædvanligt. Der er bl.a. henvist til, at arbejdsnedlæggelserne har haft begrænset varighed, og at de ikke har berørt aften- og nattevagterne.

### **Retsformandens bemærkninger**

#### *Roskilde Sygehus*

Det er ubestridt, at arbejdsnedlæggelsen på Roskilde Sygehus var overenskomststridig.

Spørgsmålet er, om arbejdsnedlæggelsen skyldtes trivselsmæssige faktorer, som Region Sjælland bærer ansvaret for, således at bod skal bortfalde, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 6. Spørgsmålet er endvidere, om der foreligger formildende omstændigheder, således at der skal udmåles en mindre bod end sædvanligt.

Hvad angår spørgsmålet om bortfald af bod efter arbejdsretslovens § 12, stk. 6, lægges det efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, til grund, at anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus var utilfredse med deres lønforhold, og at de over for ledelsen havde fremsat krav om lønforhøjelser. Baggrunden herfor var, at anæstesien på Roskilde Sygehus havde været ramt af underbemanding som følge af rekrutteringsproblemer, og at dette påvirkede arbejdsmiljøet på afdelingen. Der havde således været eksempler på, at ansøgere til ledige stillinger som anæstesisygeplejersker havde trukket deres ansøgninger, fordi deres lønkrav ikke kunne imødekommes.

Ledelsen havde under et møde den 8. september 2014 givet udtryk for, at man fremover ville have fokus på rekrutteringsproblemet, og at lønforholdene for anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus ville blive drøftet i forbindelse med de generelle lønforhandlinger, som Dansk Sygeplejeråd havde anmodet om. I et brev af 22. oktober 2014 gentog ledelsen, at man først ville afholde møde med anæstesisygeplejerskerne om lønforholdene mv., når udfaldet af de generelle lønforhandlinger forelå. Den 11. november 2014 aftalte ledelsen med fællestillidsrepræsentanterne på Roskilde og Køge sygehuse, at de generelle lønforhandlinger for sygeplejerskerne, herunder vedrørende anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus, skulle finde sted den 3. december 2014. De generelle lønforhandlinger, der blev gennemført den 3. og 4. december 2014, resulterede i, at anæstesisygeplejerskerne på Roskilde Sygehus samlet set fik en lønforhøjelse på godt 617.000 kr.



Under disse omstændigheder lægger retsformanden til grund, at arbejdsnedlæggelsen på Roskilde Sygehus reelt skyldtes utilfredshed med lønforholdene. Når arbejdsnedlæggelsen skete meget kort tid før de generelle lønforhandlinger i begyndelsen af december 2014, skyldtes det, at anæstesisygeplejerskerne ikke regnede med, at deres ønsker under de generelle lønforhandlinger ville blive tilgodeset i tilstrækkeligt omfang. I anæstesisygeplejerskernes pressemeddelelse af 25. november 2014 er det da også anført, at de via deres afdelingsledelse havde fremsendt krav til lønforhandling, men havde fået at vide, at ”der kun er penge til enkelte af os og ikke til hele gruppen”. Det kan ikke lægges til grund, at de trivselsmæssige forhold på anæstesiafdelingen havde udviklet sig så negativt, at sygeplejerskerne ikke kunne vente på udfaldet af de generelle lønforhandlinger, før ledelsen tog stilling til de særlige forhold på anæstesiafdelingen, som sygeplejerskerne havde peget på.

Der er herefter ikke grundlag for at lade boden bortfalde med henvisning til, at arbejdsnedlæggelsen skyldtes trivselsmæssige faktorer, som Region Sjælland bærer ansvaret for, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 6.

Der foreligger endvidere ikke formildende omstændigheder, der kan føre til, at der skal idømmes en lavere bod end sædvanligt.

### *Køge Sygehus*

Det er ubestridt, at arbejdsnedlæggelsen på Køge Sygehus var overenskomststridig.

Hovedspørgsmålet er, om arbejdsnedlæggelsen må betragtes som led i en systematisk aktion, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2, in fine. Er dette ikke tilfældet, er bod ikke forskyldt, idet arbejdet blev genoptaget dagen efter fællesmødets afholdelse.


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, jf. herved Arbejdsrettens dom af 26. januar 1984 (sag nr. 9777).

Det er arbejdsgiveren, der skal påvise, at der er tale om en systematisk aktion. I den forbindelse vil et sandsynlighedsbevis kunne være tilstrækkeligt, dvs. et bevis for, at omstændighederne bag arbejdsnedlæggelserne er sådanne, at det mest naturligt må forklares som konsekvens af koordinering.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, lægges det til grund, at anæstesisygeplejerskerne på Køge Sygehus var utilfredse med deres lønforhold, og at de over for ledelsen havde fremsat ønske om lønstigninger. Kravet om lønstigninger var begrundet i den stigende kompleksitet i arbejdsopgaverne og de øgede krav til produktivitet, der påvirkede arbejdsmiljøet på afdelingen.

Ledelsen havde under et møde i juni 2014 givet udtryk for, at kompleksiteten i arbejdsopgaverne på Køge Sygehus ikke adskilte sig fra de øvrige sygehuse i regionen, og at der var færre specialer på Køge Sygehus end på flere af de andre sygehuse. Det var korrekt, at der blev stillet større krav til produktivitet, og ledelsen ville løbende tage stilling til, hvordan der skal arbejdstilrettelægges for at få ressourcerne i afdelingen til at slå bedst muligt til. I september 2014 anmodede Dansk Sygeplejeråd om generelle lønforhandlinger vedrørende sygeplejerskerne på Køge Sygehus, herunder anæstesiafdelingen. Som nævnt foran blev det den 11. no-





vember 2014 aftalt, at mødet om de generelle lønforhandlinger skulle finde sted den 3. december 2014. De generelle lønforhandlinger, der blev gennemført den 3. og 4. december 2014, resulterede i en samlet lønforhøjelse på godt 122.000 kr. for sygeplejerskerne på anæstesiaafdelingen på Køge Sygehus.

Under disse omstændigheder lægger retsformanden til grund, at arbejdsnedlæggelsen på Køge Sygehus reelt skyldtes utilfredshed med lønforholdene. Når arbejdsnedlæggelsen skete meget kort tid før de generelle lønforhandlinger i begyndelsen af december 2014, skyldtes det i lighed med det, som foran er anført om arbejdsnedlæggelsen på Roskilde Sygehus, at anæstesisygeplejerskerne på Køge Sygehus heller ikke regnede med, at deres ønsker under de generelle lønforhandlinger ville blive tilgodeset i tilstrækkeligt omfang.

Retsformanden finder herefter, at arbejdsnedlæggelsen på anæstesiaafdelingen på Køge Sygehus reelt havde samme baggrund som arbejdsnedlæggelsen på anæstesiaafdelingen på Roskilde Sygehus, nemlig utilfredshed med lønforholdene og ønsket om lønforhøjelser. Dette gælder, selv om begrundelsen for ønsket om lønforhøjelser ikke var den samme for anæstesiaafdelingerne på sygehusene.

Køge og Roskilde sygehuse hører til samme sygehusenhed under Region Sjælland og må betragtes som én arbejdsplads i henseende til spørgsmålet om systematisk aktion. Arbejdsnedlæggelsen på anæstesiaafdelingen på Roskilde Sygehus begyndte den 24. november 2014, og allerede dagen efter blev arbejdet nedlagt på anæstesiaafdelingen på Køge Sygehus. Arbejdet blev på begge sygehuses anæstesiaafdelinger genoptaget den 27. november 2014. Efter dette tidsforløb, det ovenfor anførte om den reelt samme baggrund for arbejdsnedlæggelserne på Roskilde og Køge sygehuse samt bevisførelsen i øvrigt finder retsformanden det tilstrækkeligt sandsynliggjort, at arbejdsnedlæggelserne på Roskilde og Køge sygehuse ikke var af spontan karakter, men var koordineret. De forklaringer, som [redacted] og [redacted] har afgivet, kan således ikke føre til en anden vurdering.

Retsformanden finder herefter, at arbejdsnedlæggelsen på Køge Sygehus må betragtes som led i en systematisk aktion. Bod er derfor forskyldt, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at de sygeplejersker på Roskilde Sygehus, der nedlagde arbejdet, også skal betale bod.

Efter det, som foran er anført, er der ikke er grundlag for at lade boden bortfalde med henvisning til, at arbejdsnedlæggelsen skyldtes trivselsmæssige faktorer, som Region Sjælland bærer ansvaret for, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 6.

Der foreligger endvidere ikke formildende omstændigheder, der kan føre til, at der skal idømmes en lavere bod end sædvanligt.

### *Konklusion*

Klagers påstand tages til følge som nedenfor bestemt.

### T h i b e s t e m m e s:

De medlemmer af Dansk Sygeplejeråd, der er nævnt i bilag 4 og 5, skal til Regionernes Løn- og Takstnævn betale en bod på 40 kr. for hver time, de pågældende medlemmer har



deltaget i arbejdsnedlæggelser fra og med den 24. november 2014 til og med den 26. november 2014.

Retten hævet

Oliver Talevski/Suzanne Holst