

**Kendelse**

**af**

**10. maj 2017**

**i**

**faglig voldgiftssag**

**FV 2016.0207:**

**FOA – Fag og Arbejde**

**for**

**[REDACTED]**

**(advokat Ann-Britt Olsen)**

**mod**

**Regionernes Lønnings- og Takstnævn ("RLTN")**

**for**

**Region Sjælland**

**(advokat Morten Ulrich)**

## **Uoverensstemmelsen**

Sagen angår, om Region Sjællands bortvisning af portør [REDACTED] var berettiget.

## **Påstande**

Klager, FOA – Fag og Arbejde for [REDACTED] har nedlagt påstand om, at Region Sjælland i erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden skal betale 123.871,25 kr. med procesrente fra den 27. november 2015.

Indklagede, Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland, har påstået frifindelse.

## **Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. april 2017 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Ettie Trier Petersen, chefkonsulent FOA, og Charlotte Prip, juridisk konsulent FOA.

Udpeget af indklagede: seniorkonsulent David Sembach og chefrådgiver Jan Bülow.

Som opmand deltog højesteretsdommer Poul Dahl Jensen.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet partsforklaring af [REDACTED] og forklaring af arbejdsmiljørepræsentant Heine Birkner, Roskilde Universitets sygehus, Portørcentralen, tillidsrepræsentantsuppleant Ken Poulsen, Roskilde Universitets sygehus, Portørcentralen, serviceleder Tommy Boye Jørgensen, Roskilde Sygehus, samt serviceleder Marianne Simonsen, Roskilde Sygehus.

Da der efter forhandling og votering ikke kunne opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal afgørelsen træffes af opmanden. Afgørelsen udformes som en kendelse med fuld begrundelse, men uden en fuldstændig sagsfremstilling og uden en fuld gengivelse af forklaringerne og af parternes argumentation.

## **Sagens omstændigheder i hovedtræk**

[redacted] har været ansat som portør ved Region Sjælland ad flere omgange siden 2001. Den seneste ansættelse var ved Roskilde Sygehus fra den 1. september 2007.

Ved en tjenstlig samtale den 17. oktober 2014 fik [redacted] en påtale. I referatet af den tjenstlige samtale hedder det bl.a.:

*"Tommy Boye Jørgensen bød velkommen og redegjorde for baggrunden for samtalen, som er at [redacted] den 4. oktober 2014 på Koncern Service – Intern Services Facebookside har skrevet: "Der er flere folk i jeres organisation der er bekendt med, at alt hvad der er skrevet i diverse rapporter om serviceassistentprojektet i region Sjælland og dets ulemper, bare bliver slettet fra rapporterne eller fuldstændig overset."*

*Regionen finder, at udtalelsen er en særdeles alvorlig anklage. Derfor må vi bede [redacted] redegøre for baggrunden for hans udtalelser. I modsat fald vil udtalelserne helt klart blive opfattet som illoyale.*

*[redacted] anførte, at hans opslag på Facebook alene er et udtryk for frustrationer over serviceassistentprojektet. Hans udtalelser er sket på baggrund af at tillidsrepræsentant Kenn Poulsen på et personalemøde den 3. september 2014 ifølge referatet har udtalt, at han "mener, at hvis der kommer til at stå problemer i rapporten, så bliver det bare slettet".*

*Da [redacted] således har fremsat udokumenterede påstande, fik han indskærpet at en fremtidig gentagelse vil kunne medføre alvorlige ansættelsesretlige konsekvenser i form af afskedigelse eller bortvisning.*

*Det blev indskærpet, at det betragtes som illoyal opførsel at fremsætte udokumenterede påstande og at han har pligt til som medarbejder at rejse kritik ad de rette kanaler, f.eks. via ledelses eller via sin tillidsrepræsentant og ikke via offentligheden som det første."*

Natten mellem den 11. og 12. november 2015 kl. 03.00 skrev [redacted] i sin fritid et opslag på Region Sjælland, Koncern Service – Intern Services Facebookside. I opslaget skrev han:

*"Fantastisk!!!! Så er der måske noget der fungerer i koncernservice. Jeg er portør på Roskilde sygehus og fra mit synspunkt fungerer INTET hverken i rengøringen eller i portørcentralen, alt er sparet ned og alle farer rundt som en flok skide høns i en hønsegård og ved ikke hvad de skal. Chefer og ledere på niveau*

*3 og 4 tager ikke ansvar for en skid, men kaster alt over på de almindelige ansatte og det hele sejler. Alt dette har jeg ca. 45 mands opbakning til. Ud fra hvad jeg oplever personligt så lider patienterne også under dette koncerncirkus, dette i form af ventetider og manglende rengøring FY FOR HELVEDE ... PS jeg er skide ligeglad med hvad for en samtale i kalder mig ind til næste gang, men jeg håber på bedre kaffe end den jeg fik sidst."*

Ved brev af 13. november 2015 blev [redacted] indkaldt til tjenstlig samtale i anledning af opslaget. Den tjenstlige samtale fandt sted den 23. november 2015, og under samtalen meddelte ledelsen, at [redacted] ville blive indstillet til bortvisning.

I brev af 23. november 2015 blev [redacted] herefter partshørt over påtænkt bortvisning, og den 27. november 2015 blev han bortvist. I Region Sjællands meddelelse om bortvisning hedder det bl.a.:

*"Begrundelse*

*Begrundelsen for bortvisningen er, at du groft har misligholdt dit ansættelsesforhold, idet du på Koncern Service – Intern Services side på Facebook har fremsat udokumenterede og grænseoverskridende samt stødende udtalelser, som er stærkt illoyale over for ledelsen og arbejdspladsen.*

*Sagsfremstilling*

*Den 20. juli 2007 blev du ansat som portør ved Koncern Service, Lager og Logistik, Region Sjælland.*

*Ved en tjenstlig samtale den 17. oktober 2014 blev du meddelt en tjenstlig advarsel for at have fremsat udokumenterede og illoyale udtalelser på Koncern Service – Intern Services side på Facebook. I den forbindelse blev det indskærpet for dig, at gentagelse ville kunne få konsekvenser for dit ansættelsesforhold, herunder bortvisning.*

*Den 12. november 2015 kl. 03:00 skrev du følgende opslag på Koncern Service – Intern Services side på Facebook:*

*"..."*

*Du har således i din egenskab af portør og angiveligt på vegne af ca. 45 øvrige medarbejdere fremsat de ovennævnte udtalelser.*

*Det bemærkes, at tillidsrepræsentanten over for chefportøren har fastslået, at dine kollegaer har taget afstand fra dine udtalelser.*

*Udtalelserne er udokumenterede og fremsat uden åbenbar provokation i et grænseoverskridende og stødende sprog.*

*Dette er imod både Region Sjællands værdigrundlag om respekt og professionalisme og Region Sjællands retningslinjer for brug af sociale medier, hvorefter det er centralt at optræde loyalt og ikke krænkende over for arbejdspladsen, ledelsen og kollegaer.*

*Ledelsen vurderer, at udtalelserne er groft illoyale over for arbejdspladsen og ledelsen.*

*Endvidere har du fremsat de ovennævnte udtalelser på en Facebookside, som er åben for offentligheden og dermed til skade for Region Sjællands anseelse udad til, på den måde at dine udtalelser efterlader indtrykket af, at det er sådan vi kommunikerer i Region Sjælland.*

...”

Det er oplyst, at [REDACTED] fik nyt job pr. 1. april 2016, og at han indtil da fik dagpenge med betingelse om tilbagebetaling, såfremt der udbetales løn.

Indklagede er enig i den beløbsmæssige opgørelse, der ligger til grund for klagers påstand.

Der er under sagen bl.a. fremlagt en trivselsmåling 2015 dækkende Portør og Post Roskilde Sygehus og en handlingsplan af 5. juni 2015 for Portørcentralen på sygehuset med titlen ”Dårligt psykisk og fysisk arbejdsmiljø”. I handlingsplanen hedder det bl.a.:

*”Portørerne på Roskilde sygehus har igennem længere tid været under et voldsomt psykisk og fysisk arbejdspress. Dette stammer fra manglende tilpasning af medarbejdere, kollegaer er stoppet af en eller anden grund og der ansættes ikke nye medarbejdere i stedet for (ansættelsesstop), dette medfører et voldsomt arbejdspress, hvor opgaver og ressourcer ikke passer sammen, dette vanskeliggør også at give kollegial støtte i daglig arbejdsopgaver. Mange hastesager med manglende fornøden tid til opgaveløsning. Dette medfører også MEGET overarbejde af tilbageværende medarbejdere, i form af mistet fridage og weekender, manglende frokost, manglende ros/belønning og anerkendelse fra ledelsen, dette*

*gælder hele portørcentralen. Konstante ændringer i arbejdsplaner er meget stressende (omlægning af vagter). Manglende fokus på uddannelse og kompetenceudvikling. Manglende synlig ledelse og forståelse for medarbejdernes frustrationer. Vi frygter også bemanningen til den forestående sommerferieplanlægning. Bekymringer om at kollegaer går ned med stress og dermed ender i meget lange sygdomsperioder, hvor vi ser tegn på nuværende kollegaer har måtte sygemelde sig pga. ovenstående.”*

## Forklaringer

[redacted] har forklaret bl.a., at han generelt var glad for sit arbejde som portør frem til 2013. Der var en god stemning, og de var ikke presset. I 2013 kom der en ny struktur, hvor portørerne blev underlagt regionens Koncern Service. Cheferne på niveau 1 og 2 sidder i Sorø, mens chefer på niveau 3 og 4 (mellemledere og souschefer) sidder ude på de enkelte sygehuse, herunder på Roskilde Sygehus. Strukturændringen har ført til utryghed og usikkerhed hos portørerne, bl.a. fordi der arbejdes med et serviceassistentprojekt, der går ud på, at portørerne også skal deltage i rengøringen. Der er kommet flere og flere ledere, mens der er skåret ned på antallet af portører. Det har ført til underbemanning og større sygefravær. Det er lagt ud til medarbejderne selv at løse problemerne. Han har gjort opmærksom på problemerne på morgen- og personalemøder, men ledelsen har ikke gjort noget ved det. Ledelsen virkede fraværende. En trivselsundersøgelse i 2015 blandt portørerne på Roskilde Sygehus viste bl.a., at der er en udbredt utilfredshed med arbejdsforholdene og med ledelsen. Baggrunden for opslaget på Facebook var frustration over at skulle lave det samme med et færre antal medarbejdere. Opgaver blev ikke udført, og andre faggrupper på sygehuset var utilfredse med portørernes arbejde. Urene senge blev redt op uden at være blevet vasket. Cheferne gik bare hjem ved halv fire tiden, så måtte portørerne selv løse konflikterne med andre faggrupper. Alle 45 portører havde de samme frustrationer. Opslaget er skrevet i den tone, der anvendes mellem portørerne indbyrdes.

Heine Birkner har forklaret bl.a., at han har været arbejdsmiljørepræsentant i 3 år. De er nu nede på 35 portører mod 45 portører i 2015. Den økonomiske virkelighed tvinger til nedskæringer. Det kan de ikke gøre så meget ved. Trivselsundersøgelsen fra 2015 blev drøftet i arbejdsmiljøgruppen. Han er enig i den beskrivelse af arbejdsmiljøet for portørerne, der fremgår af handlingsplanen fra juni 2015. Han er også enig i hovedindholdet af [redacted] opslag på Facebook, herunder kritikken af ledelsen, sengerengøringen og ventetider for patienterne. Trivselsundersøgelsen bekræfter, at arbejdsmiljøet er dårligt. Omgangstonen mellem portørerne indbyrdes er hård.

Ken Poulsen har forklaret bl.a., at han har været tillidsrepræsentantsuppleant i mere end 10 år. Omstruktureringen har ført til udbredt frustration blandt portørerne. Koncern Service meldte noget positivt ud, men virkeligheden er en anden. Underbemanding hos portørerne er ikke kun til gene for patienterne. Ventetider som følge heraf er også til gene for læger og sygeplejersker. Problemerne blev bragt op på møder med ledelsen, men ledelsen gjorde ikke ret meget ved det. Trivselsundersøgelsen og handlingsplanen førte heller ikke til ændringer. Han er enig i den beskrivelse af arbejdsmiljøet, der fremgår af handlingsplanen fra juni 2015. Han er også enig i substansen i [redacted] opslag på Facebook. Ingen af portørerne har været uenige i indholdet af opslaget.

Tommy Boye Jørgensen har forklaret bl.a., at han har været chefportør i ca. 20 år. Det er rigtigt, at portørerne har travlt. Der er færre portører til flere opgaver, og de skal derfor løbe stærkere. Hvis portørerne må aflevere urene senge, må sygeplejerskerne selv rengøre dem. Patienterne bliver således ikke lagt i urene senge. Det er kun et spørgsmål om, hvilken personalegruppe der skal sørge for rengøringen. Det kan imidlertid give konflikter med andre faggrupper, og han har derfor givet portørerne et visitkort, som kan udleveres til f.eks. sygeplejersker, som så kan ringe til ham, hvis de er utilfredse med portørernes arbejde. [redacted] opslag på Facebook indeholder en helt uacceptabel karakteristik af forholdene på Roskilde Sygehus. Der kan være lidt ventetid på at blive transporteret af en portør, men ingen lider under det. Patienter bliver ikke lagt i urene senge. Der kan være en hård omgangstone mellem portørerne indbyrdes, men denne tone anvendes ikke, når der kommunikeres udadtil. Opslaget er skrevet på en offentlig tilgængelig pr-side for Intern Service. Han ved ikke, hvor mange der nåede at læse opslaget. Han har ikke modtaget nogen henvendelser fra patienter om det.

Marianne Simonsen har forklaret bl.a., at hun er serviceleder med ansvar for rengøringen. Rengøringen på Roskilde Sygehus blev overtaget af Koncern Service den 1. november 2013. Der udføres regelmæssig og systematisk stikprøvekontrol af rengøringsstandarder. Hun har gået ca. 10.000 kontroller. Hun blev sur over [redacted] opslag. Det er en fornærmelse at sige, at intet fungerer i rengøringen. Når hun blev kontaktet om problemer, tog hun hånd om det.

### **Om retsgrundlaget**

I Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (oktober 2016) hedder det bl.a.:

#### *"3. Overblik*

*Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed kan opsummeres på følgende måde:*

- *Man skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne vegne og ikke på myndighedens vegne.*
- *Man må ikke bryde sin tavshedspligt.*
- *Man må ikke udtale sig på en freds- eller ærekrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier.*
- *Man må ikke udtrykke sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde.*

*Holder man sig inden for disse rammer, må man som udgangspunkt sige, hvad man vil. Det gælder, selv om man udtaler sig kritisk over for sin arbejdsplads. Det gælder også, selv om man ikke først har rejst kritikken internt eller i øvrigt orienteret sin ledelse.*

*Sidder man tæt på myndighedens ledelse, skal man dog også være opmærksom på nogle andre forhold. ...*

...

#### *8. Andre begrænsninger*

*Offentligt ansatte må – ligesom andre borgere – ikke komme med freds- og ærekrænkende udtalelser. Sådanne udtalelser er strafbare efter bestemmelserne i straffelovens kapitel 27. Det drejer sig bl.a. om videregivelse af oplysninger om en andens rent private forhold eller fremsættelse af injurierende udtalelser.*

*Man må heller ikke ytre sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads. Det betyder, at man godt må udtale sig groft kritisk om forholdene på sin arbejdsplads, hvis forholdene giver grund til det. Men man må ikke udtale sig i en urimelig grov form.*

*Herudover må man ikke fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde.*

*Det er vigtigt at understrege, at ledelsen ikke kan pålægge offentligt ansatte andre begrænsninger i deres ytringsfrihed end dem, der er beskrevet i denne vejledning. Der kan således f.eks. ikke under henvisning til en loyalitetsforpligtelse mellem en ansat og dennes arbejdsplads pålægges den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden.”*



## Parternes argumentation

Klager, FOA – Fag og Arbejde for [redacted] har overordnet anført, at det var uberettiget at bortvise [redacted] som følge af hans opslag på Koncern Service – Intern Services side på Facebook. Både trivselsundersøgelsen, handleplanen og vidneforklaringerne dokumenterer, at der var en udbredt frustration blandt portørerne over arbejdsforholdene. Ledelsen blev løbende gjort opmærksom på problemerne, men tog ikke hånd om det. Bortvisningen er en krænkelse af [redacted] ytringsfrihed. Opslaget indeholder ikke åbenbart urigtige beskyldninger, og formen og tonen er heller ikke urimeligt grov, jf. herved Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed. Kritikken retter sig ikke mod navngivne chefer, og indklagede har ikke påvist nogen skadevirkning. Hvis opslaget overskrider grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, er en bortvisning uproportional.

Indklagede, Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland, har overordnet anført, at [redacted] med opslaget væsentligt har misligholdt klare forpligtelser i ansættelsesforholdet, og at bortvisningen derfor er berettiget. Opslaget indeholder bevidst og åbenbart urigtige beskyldninger om væsentlige forhold på arbejdspladsen. Udtalelserne er udokumenterede, grænseoverskridende, stødende og illoyale over for ledelsen og arbejdspladsen. De er fremsat i en urimelig grov form, der er unødigt provokerende og fornærmende. De er fremsat i et åbent og offentligt tilgængeligt forum. [redacted] har tidligere fået en skriftlig advarsel for at have fremsat udokumenterede påstande om forhold på arbejdspladsen. Der er ikke nedlagt påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, og klager erkender således, at opsigelse med varsel ville have været en passende sanktion.

## Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Region Sjællands bortvisning af portør [redacted] den 27. november 2015 var berettiget. Hovedspørgsmålet er, om [redacted] med sit opslag på Koncern Service – Intern Services side på Facebook den 12. november 2015 har overskredet grænserne for sin ytringsfrihed som offentligt ansat portør, og i givet fald om overskridelsen berettigede Region Sjælland til at bortvise ham.

I opslaget giver [redacted] udtryk for utilfredshed med forholdene på sin arbejdsplads, Roskilde sygehus, herunder med ressourcesituationen, hvor han anfører, at "alt er sparet ned". Det fremgår, at han udtaler sig på egne vegne som portør. Der er ikke tale om beskyldninger rettet mod navngivne personer. Udtalelserne fremtræder som værende udtryk for [redacted] personlige opfattelse ("... fra mit

synspunkt ...” og ”Ud fra hvad jeg oplever personligt ...”). Der er således tale om personlige vurderinger på grundlag af egne oplevelser.

Efter bevisførelsen, herunder trivselsundersøgelsen fra 2015, handlingsplanen fra juni 2015 og de afgivne forklaringer, lægges det til grund, at der var en udbredt frustration hos portørerne over arbejdsforholdene på Roskilde Sygehus, herunder med ledelsen og med portørernes mulighed for at levere et godt stykke arbejde til patienterne og de øvrige faggrupper på sygehuset. Det lægges i den forbindelse til grund, at der undertiden var problemer med rengøring af senge og med ventetider for patienter som følge af mangel på portører.

På den baggrund findes [redacted] at have haft et rimeligt grundlag for at udtale sig kritisk om forholdene på de pågældende områder, og udtalelserne findes bedømt efter deres meningsindhold at være lovlige – også selv om de på enkelte punkter må betegnes som overdrivelser. Det bemærkes herved, at udtalelserne som ovenfor anført fremtræder som værende udtryk for [redacted] personlige vurdering af forholdene.

Tonen og sprogbrugen i opslaget er provokerende og grov, og det er et spørgsmål, om dette i sig selv giver grundlag for at fastslå, at der foreligger en overskridelse af grænserne for ytringsfriheden, som berettigede til en eller anden form for ansættelsesretlig reaktion. Selv om dette måtte antages, findes formen i opslaget – når henses til den udbredte frustration, der var blandt portørerne, og til at [redacted] som anført havde et rimeligt grundlag for at udtale sig kritisk om forholdene – imidlertid ikke at være så urimeligt grov, at det berettigede til en bortvisning. Det forhold, at [redacted] 2014 havde fået en påtale/advarsel for at fremsætte udokumenterede påstande, kan ikke føre til en anden bedømmelse.

Sammenfattende er det på den baggrund opmandens opfattelse, at Region Sjælland ikke har været berettiget til at bortvise [redacted] i anledning af hans udtalelser i opslaget på Koncern Service – Intern Services side på Facebook.

Klagers påstand tages herefter til følge.

#### **Thi bestemmes:**

Region Sjælland skal i erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden betale 123.871,25 kr. med procesrente fra den 27. november 2015.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 10. maj 2017

Poul Dahl Jensen