

**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 5. januar 2006**

i sag nr. A 2005.105:

Hovedstadens Sygehusfællesskab

(advokat Christian H. Clasen)

mod

Landsorganisationen i Danmark

for

3F

for

et antal medlemmer af dette forbund

(advokat Peter Nisbeth)

Dommere: Nils Juhl Andreassen, Thorkild E. Jensen, Carl Erik Johansen, Jens Pors, Per Sørensen (retsformand), Jan Tønners og Nicolai Westergaard.

Denne sag angår spørgsmålet, om portørers og hospitalsmedhjælperes arbejdsnedlæggelse på Rigshospitalet den 7. – 9. februar 2005 var begrundet i sådanne særlige omstændigheder, at der er grundlag for at lade bod bortfalde eller nedsætte.

Fredag den 4. februar 2005 blev 4 portører i Rigshospitalets varemodtagelse varslet til overarbejde efter normal arbejdstids ophør mandag den 7. og tirsdag den 8. februar 2005. Da portørerne mente, at overarbejde i forlængelse af deres arbejdsdag kunne være skadelig for deres helbred, afholdt nogle af portørerne et fagligt møde mandag den 7. om morgenen, og kl. 11.45 forlod 6 portører i varemodtagelsen – og i sympati hermed også 10 af deres kolleger i indkøbsafdelingen – arbejdet.

Tirsdag den 8. februar 2005 om morgenen blev situationen drøftet mellem portørernes fellestillidsrepræsentant og ledelsen, men efter faglige møder forlod hospitalets ca. 200 portører deres arbejdsplads kl. 11.30. I sympati hermed forlod også 4 portører deres arbejdsplads på H:S Apoteket, og det samme gjorde et antal hospitalsmedhjælpere, der var beskæftiget i hospitalets kantine og café.

Den 8. februar 2005 kl. 14.30 afholdtes fællesmøde i anledning af portørernes arbejdsnedlæggelse. På mødet erkendte arbejdstagersiden, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig.

Den 9. februar 2005 kl. 7.00 nedlagde et yderligere antal hospitalsmedhjælpere arbejdet, ligeledes i sympati med portørerne.

Efter et møde den 9. februar 2005 mellem repræsentanter for hospitalets ledelse og for portørerne blev arbejdet normaliseret den 10. februar 2005.

PÅSTANDE

Klager, Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S), har nedlagt påstand om, at det pålægges de arbejdstagere, der har deltaget i arbejdsnedlæggelserne den 7. februar 2005 og de følgende dage en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark for 3F, har principalt påstået bortfald af bod, subsidiært at der fastsættes en efter rettens skøn mild bod.

SAGSFREMSTILLING

BST's rapport om de arbejdsmiljømæssige belastninger i Rigshospitalets varemodtagelse mv.

Den 30. august 2004 fremkom BST med en rapport, hvori der er foretaget en vurdering af de arbejdsmiljømæssige belastninger i varemodtagelsen, lageret og linnedepotet på Rigshospitalet. I rapporten hedder det bl.a.:

” ...

Vurdering af kritiske belastninger:

Dagslysforhold

Belastninger relateret til løft, træk og skub.

...

Indledning

Baggrund for rapporten.

Denne vurdering af belastninger er udarbejdet på baggrund af observationer på arbejdsstedet, snak med medarbejderne samt møder med logistisk koordinator Christina Nielsen og afdelingsleder Vivian Kjær Madsen.

Rapporten er en del af en arbejdsmiljøopgave H:S BST udfører for H:S Fællesindkøb på Rigshospitalet. Udover udarbejdelsen af denne rapport yder H:S BST rådgivning i forbindelse med ændringer i den fysiske indretning og/eller arbejdsgangene i funktionen. Rapporten omhandler kun vurderinger af de fysiske belastninger, og der er således ikke lavet en struktureret gennemgang af det psykiske arbejdsmiljø.

Tallene, der er brugt ved beregningerne af belastningerne ved løft, er genereret af logistisk koordinator Christina Nielsen. Tallet for, hvor mange trådbure, der pakkes og leveres til afdelingerne er oplyst af afdelingsleder Vivian Kjær Madsen og logistisk koordinator Christina Nielsen.

Rapportens opbygning.

Arbejdet i varemottagelsen, på lagrene, i tårnene og på linneddepotet er arbejde, der overvejende består af manuel håndtering. Det umiddelbare indtryk er, at det er belastende arbejde, der indebærer mange daglige løft, mange tunge træk og skub og en stor daglig løftemængde. Samtidig er dagslysforholdene påfaldende.

Rapporten er opbygget således at 1. del (Vurdering af kritiske belastninger) er en vurdering af forholdene vedrørende løft, træk, skub og dagslys, hvor vurderingerne er relateret til Arbejdstilsynets regler, mens 2. del (Vurdering af øvrige belastninger) omhandler vurderinger af øvrige belastende forhold i arbejdet. De øvrige belastende forhold, er forhold, der ikke i samme grad som forholdene i del 1 anses for kritiske, men som det alligevel bør overvejes at intervenere overfor.

I forhold til at afhjælpe belastninger i arbejdet hos medarbejderne i varemottagelse, på lager, i tårnene og på linneddepotet, anbefales det således, at prioriteringen af eventuelle foranstaltninger er sådan, at løsning af de forhold i 1. del, der overstiger Arbejdstilsynets anbefalinger prioriteres først.

Vurdering af kritiske belastninger.

Dagslysforhold.

...

Der er ikke foretaget en egentlig opmåling af vinduesarealerne i varemodtagelse, lager og linneddepot, men det er en klar vurdering at kravene om tilstrækkelig tilgang af dagslys ikke er opfyldt. Det er muligt at lave en opmåling af vinduesarealet, som kan klarlægge, hvilke muligheder, der er for at indrette lokalerne og tilrettelægge arbejdsfunktioner så dagslyskravene imødeses.

Belastninger relateret til løft, træk og skub.

Arbejdstilsynet har nogle anbefalinger for løftearbejde, der dels omhandler regler for enkeltløft og dels regler for samlet daglig løftemængde.

Reglerne for enkeltløft tager højde for byrdens vægt samt rækkeafstand og reglerne for samlede løftemængde tager højde for samlede løftemængde samt rækkeafstand. I begge tilfælde er der oplistet nogle forværrende faktorer, som ikke indgår i beregningerne, men som skal medtages i den samlede vurdering af belastningerne, idet de er med til at øge belastningen på medarbejderne.

Reglerne for løft, træk og skub er beskrevet i AT-vejledning D.3.1.

Reglerne for enkeltløft findes i form af et vurderingsskema, med hvilket man kan vurdere kritiske løft.

Reglerne for den samlede løftemængde beskriver, at der skal træffes foranstaltninger for løftearbejde, hvis den samlede (løftede) vægt pr. ansat pr. dag overstiger:

- *Ca. 10 tons pr. dag for løft tæt ved kroppen.*
- *Ca. 6 ton pr. dag ved løft i underarmsafstand.*
- *Ca. 3 ton pr. dag for løft i ¾-armsafstand.*

Linneddepotet

Der leveres 7-8 tons linned dagligt, hvoraf 1½-2 ton er uniformer. Der er 2 medarbejdere, der arbejder med uniformerne og 3-4 medarbejdere, der pakker linned på trådbure til afdelingerne.

Belastning for medarbejdere, der arbejder med uniformer:

Dette arbejde er fysisk krævende, men der er ingen formodning om, at belastningerne nærmer sig Arbejdstilsynets grænser, hvorfor der ikke er lavet egentlige beregninger.

Belastning for medarbejderne, der pakker linned til afdelingerne:

I alt pakkes i gennemsnit 5,75 ton af 3,5 medarbejdere, dvs. 1,64 ton pr. dag pr. person.

...

Forværrende faktorer:

- *Højden af vægten, der medfører både høje og lave løft.*
- *Håndterbarhed.*
- *Høje temperaturer p.gr.a. hygiejnekrav om lukkede døre.*
- *At der udover løftearbejdet udføres en del træk og skub.*
- *Kontinuerligt løftearbejde.*

Arbejdet med at pakke linned er tungt arbejde, men det vurderes ikke at overskride Arbejdstilsynets grænser. Det er således ikke påkrævet at træffe foranstaltninger for at mindske belastningerne, hvilket dog ikke er ensbetydende med at det er irrelevant.

Centraldepotet

På centraldepotet arbejder 2 medarbejdere. De lægger varer på plads og plukker varer, som pakkes på trådbure til afdelingerne. De pakker derudover spande fra spandelageret.

Den totale vægt der håndteres pr. person pr. dag er: 3580 kg.

Belastning for medarbejdere på centraldepotet:

...

I alt er belastningsprocenten for arbejdet i centraldepotet således 100%.

Forværrende faktorer:

- *Højden af vægten, der medfører både høje og lave løft.*
- *Håndterbarhed af byrderne (Uhensigtsmæssig størrelse eller form, samt glat overflade)*
- *At der udover løftearbejdet udføres træk og skub.*
- *Byrden skal sættes præcist på trådburet.*
- *Kulde og træk på spandelageret, samt at man skal udendørs i alt slags vejr, når man skal over på spandelageret.*
- *Oplevelse af dårlig ventilation i centraldepotet (Be- eller afkræftes af målinger).*

- Kontinuerligt løftearbejde.

Arbejdet på centraldepotet vurderes klart at overskride de anbefalede daglige vægtgrænser og det er således nødvendigt at træffe foranstaltninger, der kan nedbringe belastningerne.

Vurdering af enkeltløft:

Der er enkelte af varerne, der er så tunge, at de som enkeltløft kan udgøre en risiko for overbelastning.

Således er det vigtigt, at man sikrer at uhåndterbare tunge varer, kan håndteres med en rækkeafstand, der svarer til underarms afstand (ca. 30 cm) eller mindre, samt at der træffes foranstaltninger, der minimerer de forværrende faktorer.

Sterillageret

På sterillageret arbejder 5 medarbejdere. De lægger varer på plads og plukker varer, som pakkes på trådbure til afdelingerne.

Varerne håndteres 3 gange, idet de plukkes fra hylderne over på en plukvogn og derefter pakkes på trådbure.

Den totale vægt der håndteres pr. person pr. dag er: 4596 kg.

...

I alt er belastningsprocenten for arbejdet på sterillageret således 95%.

Forværrende faktorer:

- Mange hyppigt gentagne løft.
- Højden af vægten, der medfører både høje og lave løft.
- Håndterbarhed af byrderne (Uhensigtsmæssig størrelse eller form, samt glat overflade).
- At der udover løftearbejdet udføres træk og skub.
- Byrden skal sættes præcist på trådburet.
- Oplevelse af dårlig ventilation på sterillageret (Be- eller afkræftes af målinger).
- At sterillageret rent fysisk er delt i 2 områder, hvilket betyder at ordrene skal plukkes fra 2 lagre.
- Kontinuerligt løftearbejde.

Arbejdet på sterillageret vurderes klart at overskride de anbefalede daglige vægtgrænser og det er således nødvendigt at træffe foranstaltninger, der kan nedbringe belastningerne.

Varemodtagelsen.

Det er ikke muligt at lave beregninger på løftearbejdet i varemodtagelsen, idet det ikke har været muligt at genere tal for den samlede løftemængde.

Tårnarbejdet:

Der leveres dagligt 200-250 trådbure med lager- og sterilvarer, samt 80-100 trådbure med linned til afdelingerne, i alt ca. 315 trådbure.

Der arbejder 3 personer med at køre trådburene op på afdelingerne i centralkomplekset.

...

Forværende faktorer:

- *Udsynet når man håndterer trådburene er begrænset, således at man som hovedregel nødsages til at trække burene frem for at skubbe dem. De er ikke udstyret med håndtag, hvilket betyder, at man støder fødderne mod burene, hvis man trækker med begge hænder. Når burene håndteres er det derfor nødvendigt, at man trækker dem af sted med én hånd, hvilket er en kraftig belastning af arm og skulder.*
- *Tådburene skal håndteres på arealer, hvor folk færdes. Dette betyder, at der er en risiko for, at der sker uforudsete hændelser, der kræver kraftig opbremsning eller retningskorrektion.*
- *På afdelingerne er gangarealerne ofte fyldt med ting, der blokerer, eksempelvis møbler, kørestole og senge. Dette bevirker uhensigtsmæssig megen retningskorrektion.*
- *Når trådburene skal transporteres gennem de selvlukkende døre ind til afdelingerne og elevatordøre, føler medarbejderne et tidspres, der bevirker at igangsætningerne der foretages er ekstra kraftkrævende.*
- *Arbejdet er kontinuert, dvs. der foretages træk og skub i hele arbejdstiden.*
- *En del af arbejdet foregår i træk.*

- Der er tilsyneladende ingen rutiner for vedligeholdelse af trådburene, hvilket kan betyde en øget friktionskraft i hjul og lejer, og en del af burene er samlede med møtrikker, hvilket betyder at man kan skade hænderne.

...

Vurderingen af tårnfolkenes arbejde er, at de har mange og meget kraftkrævende træk og skub, samt at der er mange forværende faktorer. Den samlede vurdering af dette arbejde er således at belastningerne er så høje, at der bør foretages foranstaltninger for at nedsætte belastningerne.

Opsamling

Det vurderes, at Arbejdstilsynets regler ikke imødeses når det drejer sig om krav til dagslys.

Det vurderes ligeledes at Arbejdstilsynets regler om daglig løftemængde ikke overholdes for arbejdet på centraldepotet og sterillageret, at arbejdet, der udføres af tårnfolkene vurderes til at overskride anbefalingerne for Arbejdstilsynet og at nogle enkeltløft overskrider grænserne fra Arbejdstilsynet.

Det er nødvendigt at træffe foranstaltninger, der mindsker belastningerne.

Disse foranstaltninger kan eksempelvis være:

- at mindske den vægt der håndteres pr. medarbejder pr. dag, eksempelvis ved at mindske antallet af håndteringer pr. vare.
- at mindske rækkeafstandene, som varerne håndteres i.
- at nedsætte antallet af trådbure der leveres pr. medarbejder.
- at optimere i forhold til de forværende faktorer.

Vurdering af øvrige belastninger.

Det generelle indtryk af varemottagelsen, centrallageret og sterildepotet er, at der er pladsmangel. Der er mange varer, der enten er svære at komme til eller som må håndteres uhensigtsmæssigt mange gange. Dette medfører dårlige og belastende arbejdsstillinger forøget daglig løftemængde og samtidig opleves det som stressende for medarbejderne, at de skal flytte rundt på varerne så ofte.

En del af vareleveringerne er læsset i uhensigtsmæssig højde. Eksempelvis er spandene ofte læsset så højt, at de er meget belastende at håndtere.

Indretningen af arbejdsstedet fremstår ikke som værende optimal.

- *En del af reolerne på sterillageret og især på centrallageret er uhensigtsmæssige i den funktion de har.*
- *De palleløftere, der er på centraldepotet, er uhensigtsmæssigt tæt placerede mod væg eller andet.*
- *Der mangler pakkeborde i varemottagelsen.*
- *Computerarbejdspladserne i varemottagelsen er ikke hensigtsmæssigt indrettet til flere brugere, og der er ikke mulighed for at sidde ved denne funktion.*

Temperaturerne og ventilationen opleves af medarbejderne som problematiske.

Alle arbejdsfunktionerne er præget af tungt fysisk arbejde. Det er væsentligt at man ved sådant arbejde har vedvarende fokus på medarbejdernes arbejdsteknik.

Afrunding:

Som nævnt i indledningen er udarbejdelsen af denne rapport en del af en arbejdsmiljøopgave H:S BST udfører for H:S Fællesindkøb på Rigshospitalet. Der er indledningsvist udarbejdet en opgaveaftale og heraf fremgår det, at H:S BST vil yde ergonomisk rådgivning i forbindelse med de fysiske ændringer eller omorganisering af funktionen.

Hvis der er behov for uddybning eller spørgsmål til denne rapport, er I velkomne til at kontakte os på nedenstående telefonnummer eller mail.”

Den 6. oktober 2004 blev der afholdt et møde mellem centerledelsen og BST. På mødet efterlyste Rigshospitalet konkrete anvisninger på, hvad der kunne gøres for at forbedre forholdene, og det blev i den forbindelse aftalt, at BST yderligere skulle uddybe, hvad der kunne foretages med hensyn til dagslys og forbedringer i forhold til tunge løft.

I begyndelsen af 2004 aflagde BST en midlertidig rapport om dagslys, hvorefter BST fortsatte med arbejdet, der forventedes færdiggjort i begyndelsen af januar 2005. Den 23. december 2004 orienterede centerledelsen medarbejderne om, hvordan status var med hensyn til problemerne med tunge løft, men i slutningen af

december 2004 måtte samarbejdet med H:S BST herom ophøre, fordi den hidtidige medarbejder forlod BST. Det skete som led i en generel lukning af BST's arbejde hos H:S. Den afgåede medarbejder blev derfor ikke erstattet af en ny.

I midten af januar 2005 meddelte BST, at man på grund af afviklingen ikke havde ressourcer til at færdiggøre rapporten om dagslys, og den følgende dag blev der afholdt møde mellem centerledelsen og Rambøll/BST-Nord om indgåelse af en ny kontrakt. Den 20. januar 2005 blev arbejdsmiljøsikkerhedsforholdene i H:S Fællesindkøb drøftet i det lokale centersamarbejdsudvalg, og den 31. januar 2005 modtog Rigshospitalet et udkast til en ny kontrakt med BST-Nord vedrørende de udestående undersøgelser.

Arbejdsnedlæggelsen den 7. februar 2005

I februar 2005 var der beskæftiget 6 portører i Rigshospitalets varemottagelse. Onsdag den 2. februar 2005 var der sket en ophobning af varer i varemottagelsen, og da der de følgende dage ikke kunne opnås enighed om, at nogle af portørerne frivilligt påtog sig overarbejde, blev 4 af portørerne varslet til overarbejde efter normal arbejdstids ophør henholdsvis mandag den 7. og tirsdag den 8. februar 2005. Et forslag fra portørerne om at lade arbejdet udføre som overarbejde om søndagen blev afvist af ledelsen.

Mandag den 7. februar 2005 indledte portørerne i varemottagelsen og 10 af deres kolleger i H:S Fællesindkøb et fagligt møde, og da fællestillidsrepræsentanten var fraværende den pågældende dag, gik hans suppleant, tillidsrepræsentanten samt sikkerhedsrepræsentanten til ledelsen med henblik på at få en ordning af overarbejdsforholdene, som kunne imødekomme portørernes ønske om ikke at få forlænget den daglige arbejdstid. Portørerne havde fastsat en frist til kl. 11.45. Hvis ikke de havde modtaget svar inden da, agtede de at forlade arbejdspladsen.

Under mødet mellem de pågældende repræsentanter for portørerne og kontorchef Eva Gierding og centerdirektør John Bendix fra hospitalets ledelse blev der opnået enighed om, at overarbejde kunne udføres i den følgende weekend. Kl. 11.47 agtede suppleanten for fællestillidsrepræsentanten at meddele sine kolleger dette resultat, men da havde de 16 portører forladt arbejdspladsen.

Tirsdag den 8. februar 2005

Den 8. februar 2005 kl. 6.45 blev portørerne orienteret om forløbet den foregående dag. På grund af arbejdsnedlæggelsen var der imidlertid sket en yderligere ophobning af varer i varemottagelsen, og da ledelsen nu fandt det absolut nødvendigt at få taget hul på puklen, blev der varslet overarbejde til onsdag den 9. februar og torsdag den 10. februar 2005 efter almindelig arbejdstids

ophør. Det skete, mens orienteringen af portørerne fandt sted, hvorefter de 16 portører gik hjem kl. 7.05.

Kl. 9.00 samme dag afholdt resten af portørerne på hospitalet fagligt møde. Det blev besluttet, at fællestillidsrepræsentanten skulle forhandle med ledelsen om at undgå overarbejde i forlængelse af dagvagten, og portørerne besluttede derfor at fortsætte arbejdet, indtil der skulle afholdes et nyt møde samme dag kl. 11. Da forhandlingen med ledelsen ikke førte til noget resultat, forlod samtlige hospitalets portører og 4 portører på H:S Apoteket deres arbejdsplads. I sympati hermed forlod også et antal medarbejdere i hospitalets kantine og café arbejdspladsen.

Den 7. februar 2005 havde H:S indkaldt til fællesmøde ”på baggrund af overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blandt portører på Rigshospitalet”. I indkaldelsen henvises til, at de pågældende var omfattet af gældende organisationsaftale mellem H:S og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund og af Fællesoverenskomsten mellem H:S og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel. Fællesmødet blev afholdt den 8. februar 2005 kl. 14.30 med deltagelse af repræsentanter for H:S og LO. På mødet erkendte arbejdstagersiden, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig, og LO’s repræsentanter gav tilsagn om snarest og senest den 9. februar 2005 ved normal arbejdstids begyndelse at pålægge de deltagende i arbejdsnedlæggelsen at genoptage arbejdet og at normalisere arbejdet i øvrigt på alle områderne. Af mødereferatet fremgår, at arbejdstagersiden påberåbte sig, at der forelå formildende omstændigheder, idet de store arbejdsmiljømæssige problemer blev forværret, særligt ved, at ledelsen krævede overarbejde udført i forlængelse af arbejdet på almindelige hverdage. Man henviste herved til BST rapporten af 30. august 2004.

Ondag den 9. februar 2005

Den 9. februar 2005 fortsatte arbejdsnedlæggelserne, idet et yderligere antal hospitalsmedhjælpere nedlagde arbejdet i sympati med portørerne. I løbet af dagen afholdtes der møde med deltagelse af bl.a. fællestillidsrepræsentanten, Claus Poulsen, og kontorchef Eva Gierding. I referatet fra mødet hedder det:

”Referat fra møde den 9. februar 2005 mellem Personaleafdelingen og Lager, Post og Service vedr. overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blandt portørerne på Rigshospitalet.

***Til stede: Fællestillidsrepræsentant Claus Poulsen og faglig sekretær Tina Høegh
Eva Gierding og Anne Endahl***

Portørernes overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, der startede mandag den 7. januar og fortsat er i gang d.d. – er begrundet i utilfredshed med at portørerne i varemottagelsen og på varelagrene blev pålagt overarbejde en konkret mandag og tirsdag pga. en særlig pukkel. Utilfredsheden med det pålagte overarbejde skyldes ikke manglende varsling eller uvilje til at udføre overarbejde, men alene at den fysiske belastning, der til dagligt er forbundet med funktionerne, vil blive forværret ved forlængelse af den daglige arbejdstid.

Fra ledelsesside påpegede man, at man er i gang med at forsøge at løse problemerne, herunder i samarbejde med Rambøll og BST-Nord. Ledelsen gjorde opmærksom på, at der fortsat lejlighedsvis vil kunne opstå behov for pålagt overarbejde ved alm. arbejdstids ophør.

Ledelsen foreslog, at det konkret pålagte overarbejde de 2 dage blev flyttet til kommende lørdag og søndag. 6 medarbejdere overarbejder lørdag i 6 timer og 6 medarbejdere overarbejder søndag i 6 timer. ledelsen sikrer, at mindst 2 af de udpegede medarbejdere de pågældende dage er trænet i arbejdet.

Ledelsen understregede, at det er en konkret aftale, og at det ikke indebærer, at der ikke fremover vil kunne pålægges overarbejde i henhold til overenskomsten efter almindelig arbejdstid.

Samtidigt tilkendegav ledelsen, at der – når portørerne har genoptaget arbejdet – nedsættes en arbejdsgruppe i funktionen bestående af bl.a. sikkerhedsrepræsentanten og ledelsen i SEC med henblik på at drøfte de arbejdsmæssige problemstillinger i funktionen.

Lager, Post og Service forventer, at disse tiltag imødekommer portørernes krav.”

Torsdag den 10. februar 2005

I løbet af onsdagen havde fællestillidsrepræsentanten fået kontakt med sine kolleger, og torsdag den 10. februar 2005 blev arbejdet genoptaget kl. 7.00.

Samme dag afholdtes et fællesmøde med deltagelse af repræsentanter fra H:S og LO. Grunden hertil var hospitalsmedhjælpernes arbejdsnedlæggelse. På mødet gjorde H:S gældende, at medhjælperne var omfattet af pålægget den 8. februar 2005, da Lager-, Post- og Servicearbejdernes Forbund og Kvindeligt Arbejderforbund nu udgjorde samme organisation, 3F. Desuden gjorde H:S

gældende, at arbejdsnedlæggelserne var sket som et led i en række systematiske arbejdsnedlæggelser.

Arbejdstagersiden kunne ikke anerkende, at hospitalsmedhjælperne – der er ansat i henhold til overenskomst mellem H:S og KAD – var omfattet af pålægget af 8. februar, idet man henviste til, at pålægget alene havde været rettet mod portørerne, og at disse arbejdede under organisationsaftalen for portører med Lager- og Handelsarbejder Forbundet. Desuden bestred arbejdstagersiden, at der var tale om systematik.

FORKLARINGER

Eva Gierding har forklaret, at hun som kontorchef i servicecentret udgør en del af centerledelsen med ansvar for personalet. Efter fremkomsten af BST's rapport var ledelsen enig i, at der måtte gøres noget, men rapporten som sådan var ikke et godt redskab til at komme videre i praksis. På et møde den 6. oktober 2004 bad man derfor BST om at komme med konkrete anvisninger på, hvad der kunne gøres. Både i slutningen af september 2004 og på et møde den 23. december 2004 blev medarbejderne orienteret om status, uden at der fremkom bemærkninger eller krav fra deres side.

I slutningen af december 2004 meddelte H:S BST, at man så sig nødsaget til at "melde sig ud" af samarbejdet, fordi den medarbejder, der hidtil havde været beskæftiget med projektet, havde forladt BST. Derpå kontaktede hospitalets ledelse Rambøll/BST Nord, og på et møde i januar 2005 blev det aftalt, at de nye rådgivere skulle komme med konkrete forslag til løsninger inden sommerferien. Medarbejderne blev orienteret på samarbejdsudvalgsmødet den 20. januar 2005.

Onsdag den 2. februar 2005 havde varerne hobet sig op i varemottagelsen. Da det var meget vigtigt, at varerne blev omdelt til hospitalets afdelinger, gik en medarbejder ned til portørerne i varemottagelsen og bad dem om at påtage sig overarbejde. Det ville de ikke, hvorefter ledelsen så sig nødsaget til for 4 af portørernes vedkommende skriftligt at varsle overarbejde i forlængelse af normal arbejdstid mandag den 7. og tirsdag den 8. februar 2005.

Fredag den 4. februar 2005 meddelte nogle af medarbejderne, at de ikke ville påtage sig overarbejde. Hun drøftede situationen med fællestillidsrepræsentanten, Claus Olsen, der gav udtryk for, at hans kolleger ville indhente lægeerklæringer, såfremt ledelsen stod fast på sit krav om overarbejde.

Mandag den 7. februar 2005 blev hun kontaktet af suppleanten til tillidsrepræsentanten, der oplyste, at der blev afholdt fagligt møde hos portørerne i varemottagelsen. Han meddelte, at portørerne og 10 af deres kolleger agtede at

forlade arbejdspladsen kl. 11.45, såfremt der ikke forinden var kommet en løsning på problemet. Suppleanten, hun selv og centerdirektør John Bendix drøftede derpå situationen og blev enige om, at portørerne kunne udføre overarbejdet den følgende weekend. Efter en "almindelig snak" mellem mødedeltagerne rejste suppleanten sig pludselig og sagde, at han hellere måtte give sine kolleger besked om resultatet af mødet, så de ikke forlod arbejdspladsen. Han ringede derfor kl. 11.47 til portørerne, men da var de gået hjem.

Arbejdsnedlæggelsen betød, at der skete en yderligere kraftig ophobning af varerne og dermed en forværring af situationen, der måtte betegnes som kaotisk. Da medarbejderne mødte den følgende dag, dvs. den 8. februar, var situationen derfor så ændret i forhold til dagen før, at det var nødvendigt at pålægge portørerne at arbejde over de følgende dage. Efter yderligere nogle møder gik samtlige portører og flere af hospitalsmedhjælperne hjem. Fællesmødet samme dag drejede sig udelukkende om portørerne.

På mødet den 9. februar 2005 opnåedes der enighed mellem parterne. Et led heri var, at der skulle nedsættes en styregruppe, der skulle følge BST Nords arbejde nøjere. Fællestillidsrepræsentanten kunne dog ikke nå at give sine kolleger besked om udfaldet på mødet så betids, at de kunne genoptage arbejdet samme dag.

Claus Olsen har forklaret, at han er portør på Rigshospitalet, hvor han har været fællestillidsrepræsentant siden 2002. Han er ansat i transportafdelingen, som modtagelsesafdelingen nu – efter en omstrukturering – udgør en del af. I februar 2005 var han fællestillidsrepræsentant for portørerne, og han er senere også blevet tillidsrepræsentant for KAD-erne. Fra 1997 var han sikkerhedsrepræsentant, og i denne periode påpegede han en række arbejdsmiljøproblemer over for hospitalets ledelse, uden at han dog kunne trænge igennem med sine synspunkter. Da BST's rapport kom i august 2004, var der kommet noget konkret på bordet, således at ledelsen nu måtte tage situationen alvorligt.

En af grundene til, at der omkring den 2. februar 2005 var sket en ophobning i modtagelsesafdelingen, var, at flere af portørerne i denne afdeling havde afløst kolleger i andre afdelinger i forbindelse med sygdom og lignende. Det var dog ikke første gang, der var sket en ophobning i afdelingen.

Fredag den 4. februar 2005 blev han ringet op af portørerne i varemodtagelsen, som fortalte om varslingen af overarbejdet, og at de ikke kunne holde til det. Han foreslog Eva Gierding, at arbejdet i stedet blev udført i løbet af weekenden, men det blev afslået. Han ringede derpå til John Bendix som han skældte ud. Han forstod ikke, hvorfor man ikke var villig til at betale de ekstra overarbejdspenge, som arbejdet på lørdage og søndage medførte. Han havde selv fri mandag den 7. februar 2005, hvorfor hans suppleant deltog i mødet med Eva Gierding i anledning af arbejdsnedlæggelsen. Under orienteringsmødet tirsdag den 8. februar

2005 om morgenen kom ledelsens meddelelse om, at der skulle overarbejdes de følgende to dage og ikke i den kommende week-end som ellers aftalt på mødet den foregående dag. Det var meget overraskende for de 16 portører, der derefter gik hjem. Efter et nyt fagligt møde kl. 9.00 og igen kl. 11.00 gik resten af portørerne hjem. Han talte ikke på noget tidspunkt med hospitalsmedhjælperne.

Der er nu sket en omstrukturering af portørernes arbejde, der har ført til betydelige forbedringer. Varerne i modtagelsen bliver herefter omdelt af flere portører, således at der ikke opstår pukler i varemottagelsen.

John Bendix har forklaret, at han som centerchef i servicesektionen er formand for sikkerhedsudvalget. Om forløbet efter fremkomsten af BST's rapport i 2004 har han forklaret som Eva Gierding. Han har endvidere forklaret, at der forud for arbejdsnedlæggelserne havde været tre vikarer i varemottagelsen. Han havde foreslået, at der kom endnu en vikar i denne sektion, men dette blev afvist af portørerne. Han vil ikke afvise, at nogle af de 6 portører i mottagelsesafdelingen har udført arbejde i andre afdelinger, således at der ind imellem kun har været 4 tilbage. Ophobningen af varer omkring den 2. februar 2005 skyldes dog ikke, at der havde været for få portører i mottagelsen.

På mødet den 7. februar 2005 om morgenen med suppleanten for fællestillidsrepræsentanten blev man enige om en løsning. Kl. 11.47 sagde suppleanten, at han hellere måtte give sine kolleger besked herom, således at de ikke gik hjem. For vidnet fremstod det som en provokation, at portørerne allerede var gået kun 2 minutter efter udløbet af den frist, de selv havde sat. Den yderligere ophobning af varer var meget uheldig. Varerne består af alt fra kontormateriale til hjerteklapper, og enhver forsinkelse med udbringning af sådanne varer er problematisk. Arbejdsnedlæggelserne kom overraskende for ham, fordi medarbejderne ikke på noget tidligere tidspunkt havde bedt om et møde for at få drøftet arbejdsmiljøproblemerne. Han er altid villig til straks at drøfte problemer af sikkerhedsmæssige karakter. Man er nu i fuld gang med at forbedre forholdene.

Lars Christiansen har forklaret, at han er funktionschef med ansvar for kantinen og caféen. Han hørte første gang om portørernes arbejdsnedlæggelse den 8. februar 2005 om formiddagen. Han gik derfor straks tilbage til kantinen, hvor han fik at vide, at nogle af kantinemedhjælperne var gået til fagligt møde. På et tidspunkt blev caféen ringet op af nogle tillidsfolk, hvorefter kantinemedhjælperne gik hjem. Som begrundelse gav de, at der var konflikt på lageret.

PARTERNES ARGUMENTER

H:S har anført, at arbejdsnedlæggelserne i dagene fra den 7. til den 9. februar 2005 var klart overenskomststridige, hvilket også er erkendt af arbejdstagersiden.

BST's rapport havde peget på arbejdsmiljømæssige problemer, og ledelsen havde for sit vedkommende bestræbt sig på at få problemerne løst gennem en dialog med BST. Processen blev imidlertid vanskeliggjort af, at BST's afdeling lukkede. Ledelsen havde således gjort, hvad der efter omstændighederne med rimelighed kunne forlanges, og da der var da heller ingen fra arbejdstagerside, der havde kritiseret Rigshospitalets reaktion på rapporten og forsøgene på at få problemerne løst.

Da arbejdet blev nedlagt den 7. februar 2005 om morgenen, havde ledelsen ikke nogen pligt til at gå ind i en dialog med portørerne. Alligevel valgte ledelsen at gennemføre forhandlinger, der da også mandede ud i enighed. Der kunne eventuelt være tale om undskyldende omstændigheder for så vidt angår de medarbejdere, der var omfattet af overarbejdsplægget, men det berettigede dem ikke til at nedlægge arbejdet, og i hvert fald var der ingen undskyldende omstændigheder for alle de øvrige portører og hospitalsmedhjælperne. Det var portørernes egen risiko, at de valgte at forlade arbejdet kun 2 minutter efter den frist, de selv havde sat, og uanset at der oven i købet var opnået enighed.

Efter arbejdsnedlæggelsen den 7. februar 2005 var situationen blevet stærkt forværret den følgende dag, og forudsætningen for at lade overarbejdet udføre den følgende weekend var bortfaldet. Pålægget på fællesmødet den 8. februar 2005 var således fuldt driftsmæssigt begrundet, og det forekommer uforståeligt, at alle medarbejdere nedlagde arbejdet i stedet for, at kun de portører, der var omfattet af pålægget om overarbejde, alene havde nægtet at udføre overarbejde.

Da hospitalsmedhjælperne som medlemmer af KAD også er medlemmer af 3F, dvs. samme forbund som portørerne, må også hospitalsmedhjælperne anses som omfattet af pålægget den 8. februar 2005. Hele formålet med reglerne om pligt til at genoptage arbejdet efter et pålæg på et fællesmøde ville gå tabt, hvis forskellige medarbejdere etapevis kunne nedlægge arbejdet uden at risikere bod, selv om der ikke er afholdt særligt fællesmøde for deres vedkommende. I denne sag er det imidlertid klart, at der er tale om systematik, og også derfor foreligger der ingen undskyldende omstændigheder.

LQ har gjort gældende, at arbejdsnedlæggelserne var en reaktion på BST's meget kritiske rapport om arbejdsmiljøforholdene i navnlig varemodtagelsen. Da arbejdsnedlæggelserne fandt sted, var der gået ca. ½ år, uden at ledelsen havde foretaget noget, og gennem hele denne tid havde medarbejderne udvist stor tålmodighed. Ifølge rapporten er det utvivlsomt, at arbejdsmiljøforholdene i varemodtagelsen var uforsvarlige, og da portørerne oven i købet blev pålagt overarbejde i forlængelse af den normale arbejdsdag, var deres reaktion både forståelig og undskyldelig. Arbejdsforholdene må nærmest karakteriseres som så uforsvarlige, at portørernes helbred stod på spil. Det var derfor også uforståeligt, at ledelsen ikke udviste større imødekommenhed, heller ikke under drøftelserne

mellem ledelsen og fællestillidsrepræsentanten og hans suppleant, mens konflikten stod på.

Hospitalsmedhjælperne er ansat på en helt anden organisationsaftale end de strejkende portører. Arbejdsnedlæggelsen blandt medhjælperne blev ikke og kunne heller ikke være blevet behandlet på det fællesmøde, der blev afholdt den 8. februar 2005. Der blev indkaldt til dette møde i anledning af portørernes arbejdsnedlæggelse, og først på fællesmødet den 10. februar 2005 blev hospitalsmedhjælpernes arbejdsnedlæggelse drøftet. På dette tidspunkt var arbejdet imidlertid blevet normaliseret. Den omstændighed, at portørerne og hospitalsmedhjælperne i kraft af fusionen mellem SiD og KAD er blevet medlemmer af samme forbund, kan ikke føre til andet resultat.

LO har endelig gjort gældende, at H:S ikke har dokumenteret, at der var en systematisk sammenhæng mellem arbejdsnedlæggelserne blandt portørerne og blandt hospitalsmedhjælperne. Hospitalsmedhjælpernes arbejdsnedlæggelse var en spontan reaktion, som ikke på nogen måde var koordineret med de strejkende portører.

ARBEJDSRETTENS BEGRUNDELSE OG RESULTAT

Af BST's rapport fremgår, at arbejdsforholdene på flere af portørernes arbejdsområder var u hensigtsmæssige og også belastende, og at det var nødvendigt at træffe foranstaltninger, der kunne nedsætte belastningerne. Der er imidlertid ikke grundlag for at fastslå, at arbejdsmiljøproblemerne eller ledelsens håndtering heraf var af en sådan karakter, at det berettigede portørerne – hverken de 4, der var blevet pålagt overarbejde, eller deres kolleger – til at nedlægge arbejdet. Da portørerne fortsatte den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse efter pålægget på mødet den 8. februar 2005, har de pådraget sig bodsansvar.

Det var kun portørerne, der var omfattet af pålægget på mødet. Hospitalsmedhjælperne er omfattet af en anden overenskomst, og uanset at de som medlemmer af det tidligere KAD nu er medlemmer af 3F, dvs. samme forbund som portørerne, kan de ikke anses for omfattet af pålægget på mødet. Da det imidlertid er ubetænkeligt at lægge til grund, at også hospitalsmedhjælpernes deltagelse i arbejdsnedlæggelserne var et led i en systematisk aktion, har også disse medarbejdere pådraget sig bodsansvar.

Efter det anførte skyldes arbejdsnedlæggelserne ikke trivselsmæssige faktorer, som hospitalet bærer ansvaret for, og der foreligger ikke sådanne formildende omstændigheder, at arbejdsstandsningen kan anses for at være en forståelig reaktion på de arbejdsmiljømæssige forhold. Det bemærkes herved, at ingen af de strejkendes reaktion i form af fuldstændig nedlæggelse af arbejdet stod i rimeligt

forhold til formålet med aktionen, der var at undgå overarbejde i forlængelse af en normal arbejdsdag i varemottagelsen. Der er derfor ikke grundlag for i medfør af arbejdsretslovens § 12, stk. 6 eller 5, at lade boden bortfalde eller nedsætte for nogen af de strejkendes vedkommende.

Hver arbejdstager, der har deltaget i de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, skal herefter betale en bod på 35 kr. pr. time, de har deltaget.

THI KENDES FOR RET

Hver arbejdstager, der har deltaget i arbejdsnedlæggelserne på Rigshospitalet i dagene fra den 7. til den 9. februar 2005, skal betale 35 kr. pr. time, de har deltaget.

LO skal betale 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Per Sørensen

