

Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 16. april 2008

i sag nr. A2007.999:

Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Evelyn Jørgensen)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
HTS
for
Falck Danmark A/S
(advokat Pernille Knudsen)

Dommere: Henrik Marstrand Dahl, Børge Elgaard, Oluf Engel, Ulla Jacobsen, Poul Monggaard, Karin Retvig og Poul Sørensen (retsformand).

Sagen angår, om Falck Danmark A/S har begået brud på Hovedaftalens § 1 og § 9, stk.2, samt gældende tillidsrepræsentantregler dels ved i et brev til en tillidsrepræsentant at fremsætte alvorlig kritik af ham, dels ved at nægte ham adgang til at deltage i udvælgelsesproceduren til uddannelsen som paramediciner.

Påstande

Klager, LO for Fagligt Fælles Forbund, har påstået, at indklagede, Falck Danmark A/S, for overenskomstbrud skal betale en efter rettens skøn fastsat bod til Fagligt Fælles Forbund.

Dansk Arbejdsgiverforening for HTS for Falck Danmark A/S har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

A har været Falck-redder i 31 år. De seneste 11 år har han tillige været tillids-repræsentant på Station H. Han har siden 1998 virket som redder på lægeambulance, hvor arbejdsopgaven har bestået i at køre vognen og assistere lægen i forbindelse med behandling. Siden 2000 har han tillige virket som redder på akutbil, hvor arbejds-opgaven har bestået i at bemane en akutbil alene, idet denne er placeret et sted, hvor der ikke er ambulancer, og i den forbindelse iværksætte behandling, indtil en ambulance når frem. Han var indtil den 31. december 2007 en del af en gruppe på 15 personer, akutgruppen, der både kørte lægeambulance og akutbil, idet han i 2000 søgte og fik en af de stillinger, som Falck A/S opslog således:

”STILLINGSOPSLAG 15 REDDERE TIL LÆGEAMBULANCE SAMT AKUTBIL

Med baggrund i den udarbejdede lokalaftale for bemanning af Lægeambulance X samt Akutbil Y søges der hermed 15 reddere, der skal indgå i Akut-gruppen, der ansættelsesmæssigt er knyttet til station H.

Funktionen:

Gruppen forretter tjeneste på Lægeambulancen i X samt Akutbilen i Y. Derudover indgår man i den daglige drift som døgnvagt på station H. Der henvises i øvrigt til vedhæftede lokalaftale.

Kvalifikationer:

- Minimum 5 års ambulanceerfaring, heraf virket som behandler i en periode.
- Skal kunne gennemgå de med amtet aftalte uddannelser med et tilfredsstillende resultat.
- Skal kunne gennemgå Niveau-III uddannelsen med et tilfredsstillende resultat.

Vi forventer at du:

- Har lyst og interesse til at virke indenfor det præhospitale område.
 - Er indstillet på at deltage i uddannelse, samt selvstændigt at vedligeholde din kompetence.
 - Kan videreformidle viden og erfaring til dine kollegaer, for herigennem at højne ambulancetjenesten.
 - Kan sikre et godt samarbejde med amtets læger og andre repræsentanter.
 - Positiv livsindstilling.
 - Positivt menneskesyn.
 - Kan arbejde selvstændigt.
 - Er visuel og villig til at tilegne dig ny og mere viden på det præhospitale område.
 - Vil medvirke til at udvikle ambulancetjenesten i Nordjyllands Amt.
- ...

Fra 2002 havde akutgruppen endvidere til opgave at yde assistance på skadestuen og i det præhospitale miljø i øvrigt. Som baggrund for sit virke i akutgruppen havde A, som de andre i akutgruppen, en niveau II-uddannelse som redder samt et over-bygningskursus til niveau II-uddannelsen.

I lokalaftale vedrørende akutbil og lægeambulance i Nordjyllands Amt af 10. juni 2002 er det om uddannelse anført i § 12, for så vidt svarende til en lokalaftale fra 1998:

”Stk. 1. Reddere tilknyttet nærværende lokalaftale skal have gennemgået den til enhver tid mellem korpset og amtet aftalte uddannelse, herunder ”føltjeneste” på hver af de to enheder.

Stk. 2. Reddere under nærværende aftale skal være indstillet på at gennemgå niveau-III uddannelsen inden for ambulancetjenesten. En påbegyndelse af niveau-III sker efter nærmere aftale. Alle uddannelser skal være afsluttet med tilfredsstillende resultat.”

Efterfølgende er en ny redderuddannelse blevet iværksat, niveau III/paramediciner-uddannelsen. Det Nationale Udvalg for Præhospital Uddannelse, NUPU, vedtog i 2004 principperne for udvælgelse af deltagere til et prøvekursus for niveau III-uddannelsen, som skulle gennemføres i begyndelsen af 2004. Af NUPU's vedtagne principper for udvælgelse fremgår bl.a.:

”Det er... vedtaget, at det skal være de bedst egnede der deltager idet man fra sygehusmyndighedernes side meget klart har markeret, at der er tale om absolutte spydspidskompetencer. Man forventer derfor, at entreprenørerne selv udvælger og sender de mest velegnede deltagere fra de amter eller H:S der vælger at del-tage i prøvekurset.”

Om den ønskede profil for deltagerne fremgår bl.a., at der lægges vægt på forudgående ambulanceerfaring, stor ambulancefaglig indsigt og færdighed, stor indlæringsmæssig kapacitet, stor omstillingskapacitet, stor stress kapacitet, stor social kompetence, handle-kraft og selvstændighed, mental robusthed og indfølelse omsorgsfuldhed, fremtoning og kommunikationsevne.

Niveau III/paramedicineruddannelsen består af teori og praktik og afsluttes med en teoretisk og mundtlig eksamen. En uddannet paramediciners kompetencer består, ud over de kompetencer, der er erhvervet på niveau II, bl.a. i indgivelse af forskellige former for intravenøs medicin samt overvågning og behandling ved visse interhospital transport.

Med ansøgningsfrist den 3. august 2007 op slog Falcks Region Nord, Ambulance-tjenesten, et antal stillinger som paramediciner således:

”Stillingsopslag

Paramediciner til Region Nord

Falck Region Nord søger et antal reddere som ønsker at uddanne sig til Paramediciner og efterfølgende indgå i bemanningen af følgende døgnbetjente Paramedicinerbiler, som forventes opstartes ved årsskiftet efter endelig politisk godkendelse i Regionen

....

Opgaver

Udover at bemane Paramedicinerbilerne kan følgende opgaver påregnes:

- funktion i Akutbil
- funktion i Ambulance
- funktion som lægebilassistent i lægebil
- kunne gennemføre visse veldefinerede interhospital transport
- assistere personale i akutte funktioner i sygehusvæsenet (skadestuer, akutmodtagelse m.v.)

En forudsætning for at kunne komme i betragtning er:

- betydelig ambulanceerfaring som behandler (min 1½ år som Niv II)
- stor ambulancefaglig indsigt og færdighed med sikker beherskelse af niveau 2
- stor indlæringsmæssig kapacitet

En paramediciner skal opfylde følgende profil:

- stor stress kapacitet
- stor samarbejdslyst og -evne
- stor social kompetence
- stor selvstændighed og handlekraft
- stor mental og fysisk kapacitet
- være yderst fleksibel
- stærke personlige værdier, der bl.a. omfatter tolerance, integritet, ansvarlig og

omhu

Der vil i udvælgelsen blive benyttet diverse tests.

Uddannelsen

De udvalgte skal gennemgå den af NUPU udformede Uddannelse til Ambulance-behandler med særlig kompetence (Paramediciner)

....”

Det fremgår, at paramedicinerne i Region Nordjylland er tænkt som compensation for den lange transportvej, som den nye sygehusstruktur i regionen medfører, således at den behandling, der før begyndte i skadestuen, nu kan begynde allerede i hjemmet.

Det fremgår endvidere, at udvælgelsen til uddannelsen til paramediciner foretages ved en proces, hvor de interesserede ansøger i henhold til stillingsopslag, laver en skriftlig essaytest og gennemgår en personlighedstest. Der indhentes en udtalelse fra den lokale stationsleder om samarbejdsevner m.m., og ansøgerne gennemfører en praktisk funktionstest og en samtale.

A ansøgte i henhold til stillingsopslaget om optagelse på paramedicineruddannelsen. Han blev imidlertid afvist fra optagelse på uddannelsen allerede efter indgivelse af ansøgningen, dvs. uden først at gennemgå personlighedstest mv. Afslaget blev meddelt ham mundtligt i august 2007 af redningschef B. Det er under sagen oplyst, at af de i alt 51 reddere fra regionen, der søgte om at blive paramediciner, blev 10 forhåndsafvist. Af de 15 personer i akutgruppen søgte 13, og 2 blev forhåndsafvist. Der er i alt ca. 500 reddere i Region Nordjylland. Heraf er der pr. 1. januar 2008 23 paramedicinere, 226 niveau II-behandlere og ca. 100 niveau I-behandlere. Pr. 1. juli 2008 forventes der at være 40 paramedicinere i regionen. Der er 4 paramedicinerbiler i regionen samt yderligere 1 bil, der kører som paramedicinerbil om natten.

I forbindelse med et møde den 19. juli 2007 mellem A og C i deres egenskab af hhv. tillidsrepræsentant og daglig leder talte de om, at C pr. 1. august 2007 skulle afløse B som stationsleder. C overgav på mødet et brev til A med følgende indhold:

”Til Tillidsmand

A

H

Jeg har behov for at lave et brev til dig, A, fordi min opfattelse af vort samarbejde begynder at skride. Sidste sommer, havde vi sammen med Hans Jørgen, Mikael og Henrik, et rigtig godt og udbytterigt seminar i stationens SSU. Jeg var rigtig glad for den debat omkring hvordan vort samarbejde skulle være, ligeledes hvad vi har af respekt overfor hinanden og de roller vi nu har som tillidsvalgt og ledelse. Ligeledes drøftede vi også hvordan vi kunne omgås hinanden og øvrige kolleger, nemlig med samme respekt og troværdighed som vi selv ønsker at blive behandlet.

Jeg kunne godt have fortalt dig dette på vort møde i fredags, men oprigtigt var jeg rystet over din manglende professionelle holdning under mødet, og så er jeg egentlig utrolig skuffet og ked af den holdning og adfærd du på det sidste har lagt for dagen i dette samarbejde. Jeg vil nævne nogle opgaver vi burde kunne drøfte os frem til et resultat omkring, men hvor jeg føler, at du mangler til-

lidsmandens overblik, og tilsidesætter de ovenfor nævnte ”spilleregler” som jeg går ud fra du stadig sætter højt!

Vor drøftelse af forflytningen af redder D, blander du sammen med ATV stillingerne og E's ansættelsesbrev. Her forventer jeg at sagerne troværdigt behandles særskilt, idet de på ingen måde hænger sammen for dine kolleger eller Falcks ledelse. Altså, ATV reddernes forhold for sig og E's ansættelsesbrev for sig, ligesom det at tilgodese en forflyttelse af en kollega fra Nibe som selvstændig sag. Jeg har den overbevisning at selv dine kolleger vil finde din metode for dette samarbejde stærkt kritisabelt.

På samme møde, fremførte du overfor F og mig at G er en diktator samt at han ikke vil samarbejde, der ud over siger du til mig, at du mi-ster appetitten, når planlægningschef G sætter sig ved samme bord som dig i kantinen, ganske enkelt en urimelig samarbejdsform for en tillids-mand som dig, der både er voksen og godt skolet i det faglige system. Din bemærkning om, at ”enten er det G eller også er det dig der må stoppe” finder jeg ligeledes særdeles urimelig. Du har ikke overholdt samarbejdsaftalens muligheder for at finde løsninger via dialog, i de tilfælde hvor du måtte føle at samarbejdet med G ikke er optimalt, har du heller ikke via normale kanaler søgt problemerne løst. Det virker på mig som om du sætter ild i butikken, også på dette område. Så med mindre du har tænkt dig at sige op! så tror jeg nok du skal forvente at vi fra ledelses side ønsker en snarlig dialog med dig omkring fremtiden på dette om-råde. Jeg har drøftet min oplevelse ovenover her med B, og han har helt klart en forventning om at et møde aftales hurtigst muligt, og at du deltager.

Under konflikten, overraskede du mig i den grad flere gange. Lad det være sagt en gang for alle: du havde rigtig godt styr på at tilrettelægge div. vagter jf. aftale med DPC. Flot arbejde. Ligeledes følte jeg et tæt og tillidsfuldt samarbejde gene-relt men! Når det så er sagt, så oplevede jeg og andre ledere i regionen, at du meget ofte ”dukker op” når det gælder om at lave modstand i rækkerne. Min forventning var måske for stor!, jeg forventede en sober og fair lovlig konflikt, med en tillidsmand der ville fremstå som tillidsmand! Ikke en tillidsmand, der overfor samarbejdspartnere ville provokere, sætte spørgsmålstegn ved deres dømmekraft og myndighedsroller og dermed kompetencer indenfor områder vi normalt sam-arbejder omkring. Dit navn nævnes som vanskeligt at finde samarbejde med for fremtiden, også eksternt hvis du vil bemærke dette. Ganske urimelige ridser i lak-ken, skal nu spartles ud og sår skal heles, hvordan vil du klare det?

Hvor knækker filmen? hvad er der dog galt med A tænker jeg! Jeg har som be-skrevet haft en rigtig god fornemmelse af at du ville samarbejde efter ovennævnte seminar. Fra sidste sommer startede det rigtig godt op, og en stor del af tiden er gået rigtig godt. Men når dine værste sider kommer frem, og tilliden til dig smuld-rer, så bliver jeg bekymret for fremtiden i samarbejdet med dig. Kort og godt, jeg ved ikke hvor jeg har dig og om jeg kan stole på dig A. Vi har behov for at mø-des, for at drøfte mit brev til dig, og hvordan samarbejdet, tilliden og re-spekten overfor ovennævnte gen-skabes.

Håber du tager vel imod mit budskab, det er jo en del af vor aftale omkring at være åben og ærlig overfor hinanden, når samarbejdet ikke er på toppen.

C

Daglig leder”

Der har været afholdt fællesmøde i sagen den 13. september 2007. Det fremgår af mødereferatet, at LO havde to ufravigelige krav i sagen, nemlig at brevet af 19. juli 2007 fra C blev trukket tilbage,

og at A fik adgang til at deltage i udvælgelsesproceduren til paramedicineruddannelsen. Arbejdsgiversiden afviste disse krav.

Der er fremlagt et vurderingsskema fra A's medarbejderudviklingssamtale i 2004, hvoraf fremgår, at den daværende leders bedømmelse af A faldt i kate-gorierne meget tilfreds og tilfreds. Det er oplyst, at dette mønster er gået igen også i de øvrige årlige medarbejderudviklingssamtaler med A.

Forklaringer

A har forklaret, at han har været ansat i Falck som redder siden 1976. De se-neste 11 år har han været tillidsrepræsentant. Indtil den 31. december 2007 kørte han både akutbil og lægeambulance. Han kører fortsat akutbil, men ikke længere lægeambulance, da det nu kræver en uddannelse som paramediciner. Han er uddannet redder på niveau II med tillæg af et særligt kursus med henblik på at assistere i lægeambulancen.

Han var til samtale i 1998 og igen i 2000, hvorefter han blev udvalgt til at deltage i akutgruppen. De 15 personer i akutgruppen havde alle gennemført niveau II-uddannelsen og det supplerende kursus. I 2002 blev gruppens opgaver udvidet til også yde assistance på skadestuen og i det præhospitale miljø i øvrigt. Han medvirkede som tillidsrepræsentant i opbygningen af denne gruppe, og han fungerede som vagtplanlægger for gruppen.

Han har hele tiden ønsket at blive paramediciner, og han har nævnt dette over for ledelsen i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler. I begyndelsen af august 2007 søgte han på stillingsopslaget om at blive uddannet til paramediciner. Han blev efterfølgende ringet op af redningschef B og fik besked om, at han ikke gik videre i optagelsesforløbet. Som begrundelse blev angivet, at han havde en for-kert profil. B henviste til stationsleder C for en uddybende begrundelse.

Han har aldrig fået kritik fra ledelsen af sit arbejde som redder og har aldrig i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler fået et negativt skudsmål. Han mener, at de personlige egenskaber, som kræves for at blive optaget på uddannelsen som paramediciner, er de samme, som blev krævet, da han blev antaget til at køre lægebil og til akutgruppen, og de samme, som han anvender i sit daglige arbejde. Han har gennem sin niveau II-uddannelse og overbygningen hertil allerede en række af de faglige kompetencer, som kræves af en paramediciner. Han har i sit daglige arbejde i akutgruppen udført de opgaver, som i stillingsannoncen var anført som paramedicinerens arbejdsopgaver.

Den 19. juli 2007 havde han og C et møde i deres egenskab af hhv. tillidsrepræsentant og daglig leder. Mødet blev afholdt på stationen i Y, hvor A opholdt sig i forbindelse med en akutbilvagt. Han havde kort forinden fået at vide, at C netop var blevet udnævnt til stationsleder på Station H. Da de efter 2-3 timer afsluttede mødet, overrakte C ham brevet af 19. juli 2007. Brevets indhold kom meget bag på ham. Han sagde til C, at det var en dårlig start på C's virke som stationsleder at sparke benene væk under ham, og at C vidste, at A gerne ville være paramediciner, hvilket ikke ville være muligt med det skudsmål, brevet indeholdt. C ville ikke uddybe brevet nærmere, men opfordrede ham til at læse det igennem, så de kunne tale om det på et senere tidspunkt. Han bad C overveje at trække brevet tilbage. En times tid efter C havde forladt stationen i Y, ringede C imidlertid og meddelte, at brevet stod ved magt, og at en kopi af brevet ville tilgå A's personalemappe. Brevet påvirkede A meget, især fordi det var ensbetydende med, at han ikke kunne blive paramediciner og der-

for ikke kunne komme videre i sin karriere. Han kontaktede sin gruppeformand i 3F for at drøfte sagen.

Til det i brevet anførte har A forklaret, at han under konflikten befandt sig på Station H fra kl. 7-15 hver dag for at planlægge vagter o.l. Om det anførte om udtalelser om en kollega forklarede A, at det er en grov overfortolkning af, hvad han faktisk havde sagt, og dele af det genkender han slet ikke.

Den 20. august 2007 blev der afholdt et møde mellem A og fællestillidsrepræsentanten på den ene side og ledelsen på den anden side. A ønskede at drøfte både brevet af 19. juli 2007 og afvisningen til uddannelsen som paramediciner, men ledelsen afviste at drøfte brevet. Ledelsen begrundede afvisningen til uddannelsen med, at han ikke havde den personlige profil, der var påkrævet. Ledelsen nævnte som eksempel herpå bl.a., at han havde kaldt en kollega for en "klaphat".

Han har nu fået en ny vagtordning. Hvor han tidligere næsten udelukkende kørte akut-bil, kører han nu meget mere almindelig sygetransport. Det indebærer, at han ikke længe får funktionstillægget på 1.076 kr. for præhospitale opgaver og ikke har opnået paramedicinertillægget på 400 kr. Hans samarbejde med ledelsen har efterfølgende fungeret nogenlunde, som det plejer.

I har forklaret, at han er ansat som redder på Station H, hvor han er en del af akutgruppen. Han er stedfortræder for tillidsrepræsentanten og deltager som sådan i samarbejdsudvalget. Han har været med i det faglige arbejde i 11 år, og han har kørt lægeambulance og akutbil fra henholdsvis 1998 og 2000. Han har ikke ønsket at uddanne sig til paramediciner.

Da samarbejdsudvalget afholdt en temadag i 2006, erkendte redningschef B, at han efter sin ansættelse året før var blevet positivt overrasket over den måde, samarbejdet med tillidsrepræsentanten var forløbet på.

A er en rolig og vedholdende tillidsrepræsentant. Han har ikke en grov sprog-brug. A oplyser ikke meget om sine resultater som tillidsrepræsentant. Han kan dysse gemytterne ned, og ledelsen ville blive overrasket, hvis den vidste, hvor meget A gyder på vandene. Han lader kun uenigheden komme til udtryk i forbindelse med møder o.l. Under den faglige konflikt opfyldte A blot sine forpligtelser som tillidsrepræsentant. Han har bestemt ikke givet anledning til problemer i samarbejdsudvalget, tværtimod.

J har forklaret, at han siden 1995 har været fællestillidsrepræsentant for redderne i Region Nordjylland. Han har især de senere år haft et tæt samarbejde med A.

A kontaktede ham telefonisk, da han havde modtaget brevet af 19. juli 2007, og han kunne høre, at A var stærkt berørt af situationen. Han arrangerede et møde den 20. august 2007 med A, redningschef B og stationsleder C. I den e-mail, han udsendte om mødet, kom han ved en fejl til at skrive, at formålet med mødet var afslaget på paramedicineruddannelsen, men ikke, at formålet også var at drøfte brevet af 19. juli 2007. Dette medførte, at ledelsen på mødet den 20. august 2007 afviste at drøfte indholdet af brevet. Han var overrasket over dette, da man med tidligere ledelser ikke havde haft problemer af den art.

Det overraskede ham, at ledelsen blandt de 51 ansøgere til paramedicineruddannelsen havde sorteret 10 personer fra på forhånd, inden han selv kom ind i processen. Tidligere havde han deltaget også i den indledende "grovsortering" af ansøgningerne. Kun to af redderne i akutgruppen, A og en tidligere tillidsrepræsentant, blev forhånds-afvist. Det var naturligt, at de ansøgere, der deltog i akutgruppen, blev optaget på para-medicineruddannelsen, da de i forvejen var udvalgt under hensyn til niveau III-kravene, og da de i akutgruppen havde lavet det, som en niveau III-redder gør i dag, blot har niveau III-redderne mere medicin med i tasken. Det overraskede ham meget, at A var blevet sorteret fra. A nyder tillid, og J har ikke kendskab til forhold, der skulle kunne begrunde, at A, der havde fungeret i en sammenlignelig situation i 7 år, blev sorteret fra.

Ledelsen anførte som begrundelse for afslaget til A, at han havde et negativt menneskesyn. Som eksempel blev det nævnt, at han havde kaldt en kollega en "klap-hat". Endvidere blev det nævnt, at hvor der var problemer under konflikten, var A dukket op. Det var J overrasket over, da han ikke havde set A til happenings e.l. under konflikten, og da A af nogle kolleger var blevet beskyldt for at være for passiv som tillidsrepræsentant. J gjorde ledelsen opmærksom på, at A i de omtalte tilfælde havde ageret som tillidsrepræsentant, og udbad sig eksempler på, at han som redder havde udvist et negativt menneskesyn, men det kunne ledelsen ikke give. Ledelsen nævnte ikke andre forhold som begrundelse for afslaget.

J var med i det udvalg, der i 2002 afholdt samtaler med ansøgerne til akutgruppen. De sad under samtalen dengang med profilen for niveau III-reddere foran sig, og alle i udvalget nikkede ja til A.

B har forklaret, at han pr. 1. januar 2005 blev ansat som redningschef i Region Nordjylland og stationsleder for Station H. Pr. 1. august 2007 er C blevet stationsleder for Station H, mens han selv fortsat er redningschef. Da han blev tilbudt stillingen i H, var han områdeleder for Falck i Århus.

Da han var tiltrådt stillingen i H, dannede han sig det indtryk af samarbejdet på stationen, at det var en "tung" station med megen uro og træghed i systemet.

De lange transportveje i Region Nordjylland indebar, at der var behov for nogle mere slagkraftige medarbejdere i form af paramedicinere. Falck har kontrakt med regionen om varetagelse af paramedicineropgaver, og denne kontrakt er af meget stor betydning for Falck. De niveau II-reddere, der har et supplerende kursus og har kørt akutbil og lægeambulance, er ikke tilnærmelsesvis på niveau III. Niveau III forudsætter, at man tilegner sig noget mere viden mv. Han opfatter det ikke sådan, at der er tale om en de-gradering af de reddere i akutgruppen, der ikke er blevet paramedicinere. Ca. 1/3 af de vagter, A havde før den 1. januar 2008, var i lægeambulance.

Ved udvælgelsen til paramedicinere anvendtes NUPU's principper for udvælgelse.

Ho-vedsamarbejdsudvalget har den 11. september 2007 vedtaget en ændret procedure ved udvælgelse til paramedicineruddannelsen, men kriterierne for udvælgelse er ikke blevet ændret..

Der blev afholdt en række orienteringsmøder om paramedicineruddannelsen, og han deltog i nogle af disse. Man har ikke på orienteringsmøderne givet nogen anledning til at tro, at muligheden for at blive paramediciner stod åben for alle.

Foreholdt lokalaftalen vedrørende akutbil og lægeambulance i Nordjyllands Amt af 10. juni 2002 § 12, stk. 2, hvorefter de, der søgte om at køre lægeambulance og akutbil på dette tidspunkt, skulle være indstillet på at gennemgå niveau III-uddannelsen, forklarede B, at de nærmere forhold og ar-

bejdsopgaver for paramedicinere ikke var fastlagt på dette tidspunkt, og man vidste endnu heller ikke, hvordan strukturen ville blive i regionen.

Han vurderede ansøgerne til paramedicineruddannelsen sammen med de respektive stationsledere, og A's ansøgning blev derfor vurderet sammen med C. Han havde forinden opnået et tilstrækkeligt kendskab til A gennem det samarbejde, de havde haft, både i det daglige arbejde og i samarbejdsudvalget. Han vurderede ansøgerne på deres faglige kvalifikationer og personlige profil, herunder holdninger og adfærd i forhold til arbejdsopgaverne. A blev forhåndsafvist til uddannelsen som paramediciner, fordi hans personlige profil ikke opfyldte kravene. Man søgte folk, der havde en udbredt samarbejdsevne og empati, og de fandt, at A ikke levede op til disse krav. B opfattede A som humør-svingende, aggressiv og utroværdig. I den forbindelse havde også A's kritiske holdning til kollegers arbejde, hans manglende respekt for samarbejdspartnerne og hans sprogbrug i omtalen af andre betydning. Det gik lidt op og ned med hensyn til A's adfærd, og mange ting fungerede fornuftigt. Henset til de relationer, en paramediciner indgår i, kunne de dog klart ikke se A som paramediciner. Han turde endvidere ikke ansætte A som paramediciner i forhold til de eksterne samarbejdspartnere, herunder skadestue og læger. Rollen som paramediciner tages meget alvorligt og kræver en væsentlig højere kompetence, end de mente, A kunne magte. Det er ikke i de faglige sager, hvor A har ageret som tillidsrepræsentant, der har været problemer. Det er i andre situationer. De har ved bedømmelsen skelnet mellem A's ageren som tillidsrepræsentant og i øvrigt. Han fandt ikke nogen grund til at lade A gennemføre optagelsesforløbet til uddannelsen, når de på forhånd vidste, at han ikke ville blive godkendt til at gennemføre uddannelsen.

C har forklaret, at han har været ansat i Falck i 32 år og ved Station H siden 2001, fra den 1. august 2007 som stationsleder.

Hans erfaringer fra samarbejdet med A har været svingende. Han har oplevet A som mistroisk over for både eksterne og interne samarbejdspartnere som f.eks. vagtcentralen, og han kan undertiden blive decideret ubehagelig, når han ikke får sin vilje. Dette gælder både i det daglige arbejde og i hans virke som tillidsrepræsentant. Men han kan andre gange være behagelig at arbejde sammen med.

På samarbejdsudvalgets seminar i august 2006 blev der indgået aftaler om det fremtidige samarbejde. Brevet af 19. juli 2007 var et forsøg på at fastholde de spilleregler, der var blevet aftalt på seminaret. Brevet var foranlediget af nogle episoder, som involverede A. I én situation havde A under konflikten bestridt en læges udsagn om, at en indlæggelse var akut. Ved akutte indlæggelser skulle der, i modsætning til andre typer kørsler, køres trods konflikten. A havde efterfølgende på egen hånd undersøgt sagen på hospitalet. Selv om A selvfølgelig havde lov til at tjekke, om der faktisk var tale om en akuttur, blev grænsen overskredet, da A efterfølgende yderligere tjekkede turen hos de eksterne samarbejdspartnere. Der foreligger en aftale om, at man ikke går til de eksterne samarbejdspartnere. I en anden situation havde A i forbindelse med et møde sået tvivl om en beredskabschefs beslutning i en bestemt situation. Endvidere var A i overværelse af C fremkommet med nogle personlige og stærkt negative udtalelser om en navngivet kollega. Endelig havde han som tillidsrepræsentant under et møde, hvor flere sager var på dagsordenen, blandet sagerne sammen og forsøgt med en "noget-for-noget-politik". C havde, bortset fra situationen med beredskabschefen, sagt til A, at han ikke ville acceptere hans adfærd.

Han skrev brevet af 19. juli 2007 efter sin udnævnelse som stationsleder for at sende A et stærkt signal om deres fremtidige samarbejde. Da han samme dag afleverede brevet til A, blev A rystet og

ked af det. Han gennemgik brevet punkt for punkt med A, og A's umiddelbare reaktion var, at de så ikke kunne samarbejde fremover. C sagde, at han ville beholde en kopi af brevet til brug for eventuel dokumentation. A truede ham derefter med bål og brand, bl.a. at han ville sprede rygter om ham på stationen. C sagde, at han ville summe lidt over det. Han tilbød at lave et mødereferat, hvori også A's på-stande indgik, men det afslog A.

Grunden til, at de fandt, at A ikke havde de personlige kompetencer, der var påkrævet for at blive paramediciner, var hans samarbejdsform, bl.a. over for vagtcentralen, og hans utilstrækkelige sociale kompetencer og hans mangel på medfølelse, som bl.a. var kommet til udtryk i forbindelse med hans omtale af kollegers sygdom. Ved bedømmelsen af A's kompetencer blev hans virke som tillidsrepræsentant og i hans daglige arbejde holdt adskilt.

Ved den seneste medarbejderudviklingssamtale med A i foråret 2007 havde han valgt at bedømme ham positivt for at se fremad, og fordi samarbejdet da var forløbet godt siden temadagen. Det er korrekt, at A under medarbejderudviklingssamtalen nævnte, at han ønskede at blive paramediciner, men C hæftede sig ikke nærmere herved, og de indgik ingen aftale om det. Samarbejdet med A går fornuftigt i dag.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for sin påstand gjort gældende, at ledelsens forhåndsafvisning af tillidsrepræsentant A til niveau III-uddannelsen samt ledelsens udfald mod ham i brevet af 19. juli 2007 udgør et brud på Hovedaftalens § 1 og § 9, stk. 2, samt gældende regler om tillidsrepræsentantbeskyttelse.

På baggrund af A's dokumenterede kvalifikationer som behandler i akutberedskabet har klager gjort gældende, at afslaget reelt er begrundet i hans virke som tillidsrepræsentant. Dette underbygges også af den kommende stationsleders brev af 19. juli 2007. Hvis afslaget ikke er reelt begrundet i hans manglende kvalifikationer som redder i akutberedskabet, er der tale om en usaglig og urimelig begrænsning i hans mulighed for at kvalificere sig til niveau III-uddannelsen og dermed for fortsat at kunne indgå fuldt ud i akutberedskabet. A kan dermed ikke udnytte de kvalifikationer, han allerede har erhvervet, ligesom det har lønmæssige konsekvenser. En sådan begrænsning er klart omfattet af Hovedaftalens § 9 stk. 2. Endvidere vil det stride mod Hovedaftalens § 1 samt tillidsrepræsentantreglerne, som indebærer, at også andre ændringer i ansættelsesforholdet end afskedigelse er underlagt begrænsninger.

Det kan om A's kvalifikationer og erfaringer som behandler i akutberedskabet lægges til grund, at han siden 1998 har været behandler på lægeambulance og akutbil. Han har gennemgået den til enhver tid mellem korpset og amtet aftalte uddannelse og har desuden taget en tillægsuddannelse. A har derved allerede erhvervet en del af de kvalifikationer, der indgår i niveau III-kurset, og har hidtil udøvet funktionerne. Herudover har A assisteret på skadestuen siden 2002. De funktioner, han hidtil har udført, og som ikke har givet anledning til kritik, indgår i stillingsbeskrivelsen for paramedicinere. Ved udvælgelsen i 1998 til lægeambulancen besad A åbenbart de faglige og personlige egenskaber, der nu er tvist om, idet der ifølge stillingsopslaget den gang ligeledes var krav om samarbejdsevner, selvstændighed, positivt menneskesyn mv. Blandt ansøgerne fra akutgruppen blev endvidere alene tillidsrepræsentant A og en tidligere tillidsrepræsentant udelukket fra udvælgelsesproceduren. En række af de 10 andre, der som A blev forhånds-afvist til uddannelsen, havde ikke nær de samme faglige kvalifikationer og erfaring som A. Han er ikke tidligere blevet mødt med kritik af sit arbejde, og han har fået en tilfredsstillende bedømmelse i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler.

Falck begrundede afslaget på optagelse på uddannelsen med, at A mangler en række af de personlige egenskaber, der kræves af en paramediciner. Falck har dog des-uagtet ladet A fortsætte med at køre lægeambulance frem til den 31. december 2007, og han kører forsat akutbil, som ligeledes stiller krav til de personlige egenskaber. Det kræver ikke yderligere personlige egenskaber at være paramediciner i forhold til det arbejde, A hidtil har udført.

At A's facon og adfærd skulle have givet anledning til samarbejdsproblemer, er ikke dokumenteret. Falcks opfattelse heraf kommer først til udtryk ved brevet af 19. juli 2007. Indklagede har ikke godtgjort eller sandsynliggjort, at A i sit arbejdsmæssige virke har tilsidesat sine forpligtelser eller ikke levet op til de faglige eller personlige egenskaber, der kræves i udførelsen af hvervet.

På baggrund af brevet af 19. juli 2007 må det konkluderes, at Falcks beslutning om af-slag på optagelsestest til niveau III reelt er begrundet i ledelsens utilfredshed med A's udøvelse af hvervet som tillidsrepræsentant. Det forhold, at han på forhånd er blevet afskåret fra at kunne kvalificere sig til optagelse på uddannelsen til paramediciner, er på denne baggrund ikke en sagligt begrundet ledelsesbeslutning. Det er tvært-imod et misbrug af ledelsesretten, hvor Falck fratager A mulighed for fortsat virke i akutberedskabet i strid med Hovedaftalens § 9, stk. 2, og § 1 og gældende regler om tillidsrepræsentantbeskyttelse.

På grund af A's arbejds- og uddannelsesmæssige baggrund har det formodningen imod sig, at for-håndsafvisningen til udvælgelsesproceduren til niveau III-kurset er sagligt begrundet i hans faglige og personlige kvalifikationer. Ledelsens kritik af A for hans virke som tillidsrepræsentant i brevet af 19. juli 2007, ganske kort før der skulle indgives ansøgning til niveau III-kurset, bestyrker klagers antagelse om, at afvisningen reelt er begrundet i hans virke som tillidsrepræsentant. Under disse om-stændigheder må det påhvile de indklagede at godtgøre, at afvisningen var sagligt og driftsmæssigt begrundet, og det har indklagede ikke gjort. Under hensyn til, at der både ved brevet af 19. juli 2007 og ved afslaget på optagelse på paramedicineruddannelsen er udøvet organisationsfjendtlig adfærd, og til, at sagen har haft betydelig skadevirkning for A, både arbejdsmæssigt og i relation til hans virke som tillidsrepræsentant, bør virksomheden idømmes en meget betydelig bod.

Indklagede har til støtte for sin påstand gjort gældende, at der ikke er nogen sammen-hæng mellem brevet af 19. juli 2007 og afslaget på videreuddannelse til paramediciner. A har det samme job og det samme tillidsmandshverv i dag, som han har haft i mange år. Der er ikke sket nogen ændring ansættelsesretligt. Det bestrides, at virksomhedens afslag på videreuddannelse kan anses som et brud på Hovedaftalens § 1 og § 9, stk. 2.

Redningschef B vurderede, at A var en væsentlig kilde til samarbejdsproblemer på stationen. Han tog derfor initiativ til temadagen for stationssamarbejdsudvalget i august 2006. Her blev der fastlagt nogle retningslinjer for samarbejdet fremover, bl.a. at der skulle være en åben dialog. C vurderede som kommende stationsleder, at der igen havde vist sig problemer med samarbejdet hen mod sommeren 2007. Foranlediget af flere konkrete episoder valgte han derfor at kon-frontere A om disse ved brevet af 19. juli 2007. Brevet er et oplæg til dialog, ganske som aftalt på seminaret. Brevet indeholder intet organisationsfjendtligt og er på ingen måde i strid med Hovedaftalens § 1.

Baggrunden for uddannelsen af paramedicinere er, at Region Nordjylland i forbindelse med de strukturændringer, der er sket i regionen, over for Falck har stillet krav om et antal paramedicinere. Der stilles andre og større krav til paramedicinere end de krav, der hidtil er blevet stillet til niveau

II-behandlere, herunder A. I den forbindelse bemærkes det, at Falck er i en konkurrencemæssig situation, hvor Region Nordjylland er kunde hos Falck. Falck har ret og pligt til at sikre, at kun de bedst egnede bliver paramedicinere, hvilket er nødvendigt for, at Falck kan beholde kørslen.

De kriterier, som fremgår af NUPU's retningslinjer, stillingsopslaget og den fastlagte procedure for uddannelsen, gælder for alle ansøgere, dvs. også for tillidsrepræsentanter. Ingen medarbejder er sikret adgang på forhånd, og hver enkelt ansøger, dvs. også A, er blevet vurderet ensartet på baggrund af disse principper. Blandt de kriterier, ansøgerne er blevet bedømt på, fylder de personlige egenskaber mest, herunder kriterierne vedrørende social kompetence, indfølelse og omsorgsfuldhed mv. Lokal-aftalen af 10. juni 2002 § 12, stk. 2, betyder heller ikke, at alle er garanteret adgang til uddannelsen som paramedicinere. Lokalaftalen er indgået, før paramedicineruddannelsen blev besluttet. Forholdet mellem antallet af niveau II-behandlere og paramedicinere i regionen samt det forhold, at flere har fået forhåndsafslag til uddannelsen, og nogle efterfølgende er faldet fra, dokumenterer, at alle ikke er sikret adgang til uddannelsen som paramedicinere, og at alle ansøgere er behandlet ens.

A fik afslag, fordi ledelsen vurderede, at hans personlige forudsætninger ikke var gode nok. Han opfyldte ikke de saglige udvælgelseskriterier, som ansøgerne blev vurderet efter. Virksomheden har som et led i ledelsesretten adgang til at foretage et sådant skøn. Der skal nogle helt særlige omstændigheder til, hvis retten skal prøve og eventuelt tilsidesætte det ledelsesmæssige skøn, som Falcks ledelse her har udøvet, og sådanne omstændigheder foreligger ikke i denne sag.

At A i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler ikke har fået en utilfredsstillende bedømmelse, kan ikke medføre et andet resultat. Indklagede har herved henvist dels til C's forklaring vedrørende samtalen i 2007, dels til at der er tale om to helt forskellige bedømmelser.

Der stilles som udgangspunkt forholdsvis strenge beviskrav til, at der er sket brud på Ho-vedaftalens § 1. Her, hvor det drejer sig om adgang til efteruddannelse, skal der ekstra meget til for at løfte bevisbyrden. Det er ikke sket. Afslag på videreuddannelse er end-videre mere sammenligneligt med ledelsens frie valg blandt jobansøgere end med afskedigelse. På samme måde som ledelsen ikke ved valget mellem jobansøgere har en pligt til at være særligt imødekomende over for fagligt aktive, er en tillidsrepræsentant ikke sikret adgang til paramedicineruddannelsen.

Hovedaftalens § 9, stk. 2, tager ikke sigte på og kan ikke anvendes på en situation som den foreliggende. Konsekvensen ville i givet fald være uoverskuelig for alle virksomheder omfattet af Hovedaftalen, da bestemmelsen så ville kunne påberåbes hver gang en ansat får et afslag på at ville noget mere.

En eventuel bod bør udmåles til et lavere niveau end anført af klager, idet bemærkes, at sagen ikke drejer sig om afskedigelse, men kun om afslag på videreuddannelse..

Arbejdsrettens begrundelse og resultat:

Indledningsvis bemærkes, at både Hovedaftalens § 1 og § 9, stk. 2, og de gældende tillidsrepræsentantregler i princippet også omfatter det forhold, at en medarbejder i strid med disse beskyttelsesregler udelukkes fra forfremmelse o.l. I denne sag er der yder-mere tale om, at A på grundlag af sit hidtidige arbejde som redder på akutbil og lægeambulance kunne have en vis forventning om at uddanne sig til paramedicinere, men ved ledelsens beslutning blev forhåndsafvist til

denne uddannelse. Dette gælder også, selv om han ikke alene i kraft af sit hverv som tillidsrepræsentant havde nogen forrang til at kvalificere sig til at gennemgå dette uddannelsesforløb.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at A's brev af 19. juli 2007 til A alene vedrørte hans hverv som tillidsrepræsentant og var foranlediget af C's forestående overtagelse af stillingen som stationsleder. Brevet, der blev overgivet ham personligt, må endvidere navnlig på baggrund af det forudgående stationssamarbejdsudvalgsseminar ses som et kritisk oplæg til en drøftelse af det forestående samarbejde mellem stationsleder og tillidsrepræsentant, og brevets indhold findes på denne baggrund ikke at gå videre, end A måtte tåle. Brevet udgør altså ikke i sig selv noget organisationsfjendtligt skridt og var, som det må lægges til grund, uden sammenhæng med den da forestående udvælgelse af medarbejdere til paramedicineruddannelsen, hvortil ansøgningsfristen udløb den 3. august 2007.

Efter arbejdets indhold forudsatte stillingen som paramediciner i forhold både til Falcks kunde, Region Nordjylland, til læger og skadestuepersonale mv. og til borgerne en række særlige personlige kvalifikationer som nærmere beskrevet i stillingsopslaget. Bevisførelsen giver ikke fornødent grundlag for at tilsidesætte ledelsens skøn, hvorefter A navnlig i henseende til samarbejdsevne og empati ikke i tilstrækkelig grad opfyldte disse personlige kvalifikationer. Bevisførelsen har således ikke – navnlig sammenholdt med det foran anførte om den særlige baggrund for brevet af 19. juli – givet det fornødne grundlag for at antage, at forhåndsafvisningen af A til paramedicineruddannelsen var begrundet i hans hidtidige eller fremtidige varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant. Forhåndsafvisningen af A til paramedicineruddannelsen findes således heller ikke at udgøre noget overenskomstbrud.

Indklagede må herefter frifindes for klagerens påstand om bod for overenskomstbrud.

Thi kendes for ret:

Indklagede, Falck Danmark A/S, frifindes.

LO for Fagligt Fælles Forbund skal inden 14 dage betale 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Poul Sørensen