

## Vintereksamen 2018

### Ordinær eksamen

### Skriftlig prøve i: 420141E012 Arbejdsret

### Varighed: 3 timer

### Hjælpemidler: Alle

---

Et stort dansk overenskomstdækket privathospital opsagde alle deres social- og sundhedsassistenter.

Blandt de afskedigede var Anna, Bent, Charlotte og Dennis. Alle fire havde høj anciennitet, stor erfaring og stærk faglig kompetence. De var løbende fulgt med i den faglige udvikling og havde gjort, hvad de kunne for at udvikle deres faglige kompetencer i takt med ændringer i opgaverne. A og D havde 22 års anciennitet, B havde 38 års anciennitet, og C havde 43 års anciennitet.

De var alle ansat i sengeafdelingen, der havde 132 fuldtidsstillinger. Heraf var 38 sygeplejerskestillinger og 8 social- og sundhedsassistentstillinger.

Afdelingen havde et samlet budget på godt 85 millioner kr., heraf 71 millioner kr. til personale. Der havde været et overforbrug i 1. halvår, og ledelsen forventede et årsunderskud på 3 millioner kr. Bestyrelsen havde herudover bestemt, at der generelt skulle iværksættes en spareplan på hele hospitalet. De kommende år skulle der spares yderligere 1 million, 2 millioner og 3 millioner kr. pr. år.

En beregning havde vist, at hospitalet nemmest kunne spare ved at skære ned i sengeafdelingen. Der var foretaget konkrete beregninger på besparelser ved lukning af 6 senge, afskedigelse af alle social- og sundhedsassistenter og i stedet anvendelse af sygeplejersker til deres opgaver. Der ville herved kunne opnås en besparelse på 3,2 millioner kr. på afdelingen. social- og sundhedsassistenternes opgaver ville kunne fordeles på sygeplejerskerne, og man ville kunne ansætte færre sygeplejersker end det antal social- og sundhedsassistenter, der blev opsagt.

Ledelsen foretog en fremtidsanalyse af, hvordan afdelingens patienter ville være, og analysen viste, at patienterne i fremtiden i højere grad ville kræve pleje, der krævede sygeplejerske-kompetencer og i mindre grad pleje, der kunne varetages af social- og sundhedsassistent kompetencer. Ledelsen tog det også med i overvejelserne, at der på mange sengeafdelinger i landet slet ikke længere var

brug for social- og sundhedsassistentkompetencer, og at arbejdet i det hele i stigende grad blev overtaget af sygeplejersker.

Samtlige 8 social- og sundhedsassistenter blev herefter opsagt med deres individuelle opsigelsesvarsel på 6 måneder. Samtidig ansatte man 4 sygeplejersker som planlagt i besparelsesnotatet, baseret på fremtidsanalysen af de fremtidige patientkrav.

Den overenskomstbærende fagforening Godt Arbejdsliv i Sundhedssektoren – GAS – indbragte afskedigelserne af de 4 social- og sundhedsassistenter, A, B, C og D, for afskedigelsesnævnet med påstand om betaling af godtgørelse for urimelig afskedigelse.

**Spørgsmål 1: Der ønskes en begrundet redegørelse for, om opsigelsen af de 4 social- og sundhedsassistenter kan anses for at være rimelig.**

Bestyrelsen havde samtidig besluttet, at man som privathospital skulle have et mere 'sundt' image, og man ønskede også at reducere sygefraværet. Derfor besluttede man at indføre et generelt rygeforbud for ansatte på hospitalet. Rygeforbuddet omfattede hospitalets bygninger og udeområder, medarbejdernes parkeringskælder, de store parkeringsområder, der bruges af både medarbejdere, patienter og pårørende, samt de omkringliggende veje, hvor medarbejderne også ofte parkerede deres biler.

**Spørgsmål 2: Der ønskes en begrundet redegørelse for, om arbejdsgiveren vil kunne sanktionere en medarbejder for overtrædelse af rygeforbuddet.**

**Spørgsmål 3: Hvordan kunne ledelsen have grebet processen an forud for ledelsesbeslutninger, der indebærer ændringer i beskæftigelsen og indførelse af personalepolitikker, for at minimere risikoen for efterfølgende tvister og sagsanlæg?**

En af portørerne på hospitalet, Esben, er ikke organiseret i GAS. Han er en meget dygtig medarbejder, der altid siger ja til opgaver og ekstraopgaver. Hans løn har i mange år fulgt overenskomsten uden problemer. På det seneste mener han dog, at lønnen er blevet udbetalt forkert, fordi han ikke er rykket op på det næste løntrin ifølge overenskomsten.

**Spørgsmål 4: Der ønskes en begrundet redegørelse for, hvordan hans muligheder er i forhold til at få prøvet, om lønnen er udbetalt forkert.**

Esben er god til at sige ja til ekstraopgaver. Han får tilbudt overarbejde på linje med de andre portører, og han har et princip om, at man altid skal hjælpe til, når man kan. Således har han i det seneste års tid arbejdet ca. 55 timer hver uge, nogle uger lidt mindre, andre uger lidt mere. Hans ægtefælle er nu godt træt af det og mener, at det må få en ende, og at man vistnok ikke må arbejde mere end 48 timer om ugen. Arbejdsgiveren har sagt til Esben, at når han selv har sagt ja, og når han også får udbetalt en fed overarbejdstimeløn for de ekstra arbejdstimer, så er der ikke noget at komme efter. Der er i overenskomsten ikke en øvre grænse for, hvor meget overarbejde medarbejderne må tilbydes eller må påtage sig. Det har man regnet med, at medarbejdere og ledelse ude på arbejdspladserne er voksne nok til selv at kunne finde en god balance i.

**Spørgsmål 5: Der ønskes en begrundet redegørelse for Esbens retsstilling i forhold til mængden af arbejde, om han eventuelt har et krav over for arbejdsgiveren i den anledning, og hvordan et sådant krav skal udmåles.**