



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 9. maj 2018

I sag nr.: AR2016.0662
Landsorganisationen i Danmark
for
HK Privat
for
A
(advokat Jesper Schäfer Munk)
mod
Dansk Tandlægeforening
for
Tandlæge B ApS
(advokat Frederik Brocks)

Dommere: Arne Grevsen, Benny Rosberg, Laurits Rønn, Thomas Rønnow, Hanne Schmidt (retsformand), Peter Stenholm og Nicolaj Westergaard.

Indledning

Sagen angår, om A har krav på betaling for overarbejde, yderligere betaling for pasning af en vagttelefon og betaling for ikke afholdte frokostpauser, og om tandlæge B skal betale bod for brud på overenskomsten, herunder for misbrug af ledelsesretten.

Parternes påstande

Klager har nedlagt følgende endelige påstande:

1. Indklagede skal betale 1.211.552,95 kr. med gældende procesrente fra den 1. december 2016, subsidiært et mindre beløb efter Arbejdsrettens skøn.
2. Indklagede skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til HK Privat.

Indklagede har over for klagerens første påstand påstået frifindelse, subsidiært betaling af et lavere beløb. Over for klagerens anden påstand påstås frifindelse, subsidiært betaling af en ordensbod.

Sagsfremstilling



A blev efter tre måneders forudgående ansættelse som vikar ansat hos X den 1. september 2014 som klinikassistent. Det fremgår af A's underskrevne ansættelseskontrakt bl.a.:

”5. Arbejdstid

a. Den ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, hvoraf 0 timer ligger efter kl. 18, forskudt tid, jf. § 11 i overenskomsten.

Den daglige arbejdstid er tilrettelagt jf. arbejdsskema.
Arbejdstiden er inklusiv frokostpause.

b. Mer-/overarbejde kan forekomme. Mer-/overarbejde afspadseres/udbetales i overensstemmelse med reglerne herom i overenskomsten, jf. §§ 7 og 12.

Mer-/overarbejde kan kun ske ifølge aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

...

14. Udleveret materiale

”Klinikkens spilleregler”

15. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen

...

Vagttelefon betjenes efter aftale.

For vagttelefon betales forholdsvis – i alt kr. 1.500,- pr måned.”

I forhold til den obligatoriske ansættelseskontrakt for klinikassistenter, som efter § 2, stk. 1, i overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat om klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger skal anvendes, indeholder A's underskrevne ansættelseskontrakt ikke et pkt. 5 d om, at medarbejderen indgår i klinikkens vagtordninger/rådighedstjeneste, jf. overenskomstens § 7, stk. 5, et pkt. 7 om midlertidig ansættelse eller et pkt. 8 om funktionsløn.

Af tandlægeklinikkens ”spilleregler” fremgår bl.a.:

”Frokost

Personalet har ½ times betalt frokostpause, som afholdes på klinikken da det forudsættes at evt. assistance kan rekvireres. Frokost skal så vidt muligt lægges uafhængigt af hinanden.

...

Kirurgi

Telefonisk opfølgning efter alle kirurgiske behandlede patienter.
Opfølgning påhviler den assisterende klinikassistent.



...

Overarbejde

... Overarbejde afspadsreses og afregnes efter overenskomsten.”

Tandlægeklinikkens hjemmeside indeholdt en præsentation af klinikken og personalet. Af udskrift fra hjemmesiden fremgår det om A bl.a.:

”A

Klinikassistent

A er uddannet klinikassistent i 1988. A har arbejdet på tandklinikken siden juni 2014. Hun assisterer ved alle former for behandlinger. Det er også A der for det meste passer klinikens hotline-telefon udenfor åbningstiderne. Hotline er et tilbud om direkte kontakt til de af vores patienter, der er i gang med store og omfattende behandlinger.”

Der er fremlagt en kalender for 2014 og 2015. Der følger heraf, at A bl.a. har besvaret vagttelefonen den 11., 13., 15. og 21. juli 2015, hvor hun havde ferie. Der er tillige fremlagt en udskrift fra A's væg på Facebook, hvoraf det fremgår, at hun var på arbejde lørdag den 8. november 2014 kl. 8.54.

Af den fremlagte sms-korrespondance mellem A og tandlæge B samt mellem A og tandlæge C, der vedrører perioden november 2014 til januar 2016, fremgår et stort antal sms'er sendt mellem A og de to tandlæger. Korrespondancen har for størstedelens vedkommende fundet sted efter kl. 17 og før kl. 21.

Den 22. april 2015 deltog A i en medarbejderudviklingssamtale (MUS) med B og C. Af referatet fra samtalen fremgår bl.a.:

”Arbejdsopgaver

...

Det påpeges, at når der ringes til pt'erne om aftenen efter en behandling, så er det for at drage omsorg for pt'erne, men også for at brande klinikken på vores omsorg. Det aftales derfor, at det bedste tidspunkt at ringe til pt'erne på er omkring 19:30-20:00. Her er der størst sandsynlighed for at træffe pt'erne og bedøvelsen mv er forsvundet.

...

Ledelsesforhold

A giver udtryk for at ledelsesstilen er behagelig.

...

Andre bemærkninger



A har flyttet sig meget siden ansættelsesstart. Er blevet fortrolig med selvstændigt at tage pt'er ind fx ved akutte. Det er nu et spørgsmål om at blive mere struktureret i sin tilgang til disse opgaver. Der skal systematisk stilles spørgsmål, således at problemet indkredses og informationen let kan gives videre til tdl.

...

Opfølgning

Det aftales at der løbende laves opfølgning, og evt. en samtale om kort tid, hvor der følges op på denne MUS.”

A deltog den 8. maj 2015 i en såkaldt mini-MUS med B og C. Det fremgår af referatet fra samtalen bl.a.:

”Kort opfølgning på MUS d. 22/4 2015

Tendens til at gå i tomgang, og sætte kollegaer i gang med opgaver A selv kunne klare.

...

Der skal udvises overblik over situationen på hele klinikken, og det betyder, at spottes der en uløst opgave eller et behov for hjælp, så er det mest rationelt at gøre det selv, frem for at udskyde eller lade andre overtage opgaven.

...

Der er ikke behov for, at A altid fortæller, hvad hun lige har gjort, og hvad hun vil gøre. Det er enormt forstyrrende.”

Der er fremlagt dagsedler for den 25. september, 15. og 28. oktober, 4., 10., 11. og 23. november samt 11. december 2015. Udskrifterne indeholder en oversigt over B og C's behandlingsaftaler de pågældende dage. Ud for hver behandling er anført et telefonnummer, og flere af disse numre er forsynet med en håndtegnede cirkel. Der er hver dag afsat 30 minutter til frokost. Flere af dagene er der i den afsatte tid til frokost tillige afsat en patientbehandling.

Den 12. januar 2016 fik A en skriftlig advarsel. Det er anført i advarslen, at den omhandler fire forhold: Samarbejdsvanskeligheder, unddragelse af arbejdsopgaver, manglende overblik over arbejdsopgaver og dårlig prioritering af arbejdsopgaver. Kort efter denne advarsel blev A sygemeldt.

Ved skrivelse af 11. maj 2016 blev A opsagt med en måneds varsel til fratreden den 30. juni 2016. Årsagen til opsigelsen var angivet som langvarigt fravær og i den forbindelse hensynet til klinikkens drift.

Af speciallæge i psykiatri, Rikke Bay-Hansens erklæring af 1. juli 2016 vedrørende A fremgår bl.a.:



”TIDLIGERE PSYKISK

... Hun fortæller, at hun første gang i august til oktober 2015 konsulterede en psykolog via sin seneste arbejdsplads og over sundhedsforsikringen. Undersøgte fortæller, at det var et krav fra daværende arbejdsgiver, at hun skulle fremmøde ved psykologen, hvilket skete 5-6 gange. Undersøgte fortæller, at hun blev gjort opmærksom på, at hun havde en ”uønsket personlighed”, hvilket hun så blev bedt om at arbejde med ved psykologen....

BESKRIVELSE AF ARBEJDSFORHOLD OG EPISODER, DER HAR AFFØDT AKTUELLE ARBEJDSKADESAG:

...

Undersøgte har tillige oplevet at blive kaldt ind på chefens kontor, hvor hun er blevet gjort opmærksom på, at hun lignede ”noget, der var løgn”, ligesom chefen spurgte, ”om det var børnene, der satte hår på hende”. Han udtalte, at han gerne så, at hun ændrede på dette. I sin fortælling når undersøgte frem til et tidspunkt efter sommerferien 2015, hvor hun fik at vide, at hun skulle deltage i et Skype-møde med klinikens coach. Hun fik det at vide ca. to timer inden mødet skulle afholdes, og hun fik ikke tid til at forberede sig. Hun deltog i Skype-mødet, hvor hun fik at vide, at hun havde en uønsket adfærd og personlighed. Coachen begyndte at udspørge hende om børne- og ungdomsliv, og undersøgte fik at vide, at ”hun spændte ben for sig selv”. Efterfølgende bliver der afholdt et kursus, nu med fysisk tilstedeværelse af coachen. Undersøgte følte sig her fuldstændig udstillet og ”overrulet” af coachen. Hun oplevede, at hun sammen med en kollega blev udstillet foran de øvrige kollegaer og latterliggjort af chefen og coachen. Undersøgte fik at vide, at de var dårlige til at samarbejde, og at toget kørte – de måtte så vælge om de ville stå og se på toget eller være med det. Undersøgte fortæller, at kollegaen, som undersøgte stod side om side med, brød grædende sammen. Denne kollega og undersøgte blev sendt uden for døren for at tale om, hvad problemerne var. Efterfølgende følte de sig latterliggjort og udstillet. Undersøgte fortæller, at klinikken havde en særlig ledelsesform ”tribal leadership”. Her er der ledelse på forskellige niveauer, svarende til fem trin. Undersøgte blev her spurgt om, hvor hun selv så sig selv placeret. Hun svarede coachen, at hun mente, hun var på niveau tre, hvorefter coachen svarede ”nå, så det synes du, det er du så den eneste, der føler.

...

KONKLUSION

...

Undersøgte har levet en stabil tilværelse ... frem til at hun var udsat for længerevarende arbejdsrelaterede belastninger på seneste arbejdsplads, X.

Undersøgte har beskrevet her at have været udsat for massive belastninger, mobning og chikane ved ledelsen, og en devaluerende behandling. Herudover oplevede hun negative konsekvenser af en særlig ledelsesstil på arbejdspladsen.

Undersøgte skønnes at have udviklet en belastningsreaktion med PTSD-elementer efter de arbejdsrelaterede belastninger.

...

I forhold til prognose må det forventes, at undersøgte vil bedres gradvist, og der må forventes en helbredelse, dog således at hun altid må forventes at have en erhvervet psykisk sårbarhed i situationer, der kan minde om de beskrevne arbejdsrelaterede belastninger på X. Det må forventes at kunne tage relativt lang tid dvs. op til et år, førend undersøgte er symptomfri.



Der vurderes at være en klar sammenhæng mellem de arbejdsrelaterede belastninger og undersøgtes udvikling af belastningsreaktionen med PTSD-elementer, angst mv. Der ses ikke at være konkurrerende faktorer.”

Klager har fremlagt opgørelse af sit krav.

Vedrørende arbejde med aftenopkald til patienter har klager taget udgangspunkt i et gennemsnitligt tidsforbrug pr. uge på 2½ time og en timeløn på 153,70 kr. med tillæg for overarbejde i henhold til overenskomsten. Kravet er derefter opgjort til 21.479,04 kr. for 2014, 37.352,84 kr. for 2015 og 18.725,43 for 2016.

Vedrørende manglende frokostpause har klager med udgangspunkt i 1,25 timers overarbejde om ugen og samme timeløn som nævnt ovenfor med tillæg i henhold til overenskomsten opgjort et krav på manglende mulighed for afholdelse af frokostpause i hele ansættelsesperioden på 46.534,39 kr.

Med hensyn til arbejdet med pasning af vagttelefon er der i klagers opgørelse opstillet tre alternative modeller for opgørelsen. I den første model er kravet opgjort med udgangspunkt i, at A stod til rådighed i samtlige timer uden for klinikkens normale arbejdstid, fratrukket den tid hun har brugt på aftenopkald og de manglende frokostpauser. Med udgangspunkt i en halv timeløn i henhold til overenskomsten og fratrukket tillægget på 1.500 kr. om måneden, har klager opgjort et krav på 200.273,03 kr. for 2014, 602.796,12 kr. for 2015 og 301.571,40 kr. for 2016, i alt 1.104.640,54 kr.

I den anden model er der taget udgangspunkt i fire rådighedstimer om dagen med halv timeløn, fratrukket tillægget på 1.500 kr. om måneden. I dette scenarium er der opgjort et krav svarende til 38.368,80 kr. for 2014, 115.485,17 kr. for 2015 og 57.782,73 kr. for 2016, i alt 211.636,71 kr.

I den tredje model har klager taget udgangspunkt i én times overarbejde om dagen, en timeløn på 153,70 kr. og fratrukket tillægget på 1.500 kr. Efter opgørelsen giver denne beregning samme beløb som i model 2.

Forklaringer



Der er afgivet forklaring af A, B, D, E, C og F.

A har forklaret bl.a., at hun blev uddannet som klinikassistent i 2010. Hun blev ansat hos B i sommeren 2014. Hendes arbejdstid blev ikke drøftet i forbindelse med hendes ansættelse på klinikken. De udeladte punkter i ansættelseskontrakten blev heller ikke drøftet. Pkt. 15 om andre væsentlige vilkår blev heller ikke drøftet.

Hun arbejdede 37 timer om ugen. Det var muligt at spise frokost i klinikkens personalestue, men hvis der kom en patient ind på klinikken, eller telefonen ringede i receptionen i frokostpausen, var der én af klinikassistenterne, der skulle tage sig af det. Det var forskelligt, hvem af klinikassistenterne der måtte afbryde sin frokost. Det var maksimalt to gange om ugen, hun havde mulighed for at sidde ned og spise frokost i alle 30 minutter. Når det i dagssedlerne er anført, at der var patienter, der var færdige f.eks. kl. 12.00, er det ikke ensbetydende med, at hun kunne gå til frokost kl. 12. Når en behandling var færdig, skulle instrumenterne mv. sprittes af, og der skulle gøres klar til den næste behandling. Det kunne tage et par minutter eller væsentlig længere tid afhængigt af, hvilken behandling der var foretaget.

De håndtegnede cirkler, der er tegnet om telefonnumrene i dagssedlerne, betyder, at den klinikassistent, der havde assisteret under den kirurgiske behandling af patienten, skulle ringe til den pågældende patient samme aften for at spørge til vedkommendes velbefindende, og for at afklare eventuelle spørgsmål. Det er disse opkald, der er omtalt i ”Klinikkens spilleregler”. Som det også var nævnt i referatet fra hendes MUS, skulle disse opkald foretages hver dag mellem 19.30 og 20.00. Formålet med opkaldene var i høj grad at ”brande” virksomheden. I løbet af en almindelig arbejdsuge foretog hun 10-15 opkald, og det kunne tage mellem 15 minutter og 1,5 timer pr. dag. Når hun havde foretaget et opkald, skulle hun sende en SMS til tandlægerne og afrapportere.

Klinikken havde en ordning med en vagttelefon, hvor patienterne kunne ringe udenfor klinikens åbningstid. Det var et tilbud til patienter, der var i længerevarende behandlingsforløb på klinikken. Det var hende, der passede vagttelefonen, og hun modtog opkald på telefonen et par gange om ugen. Hun havde fået at vide af B, at hun skulle have telefonen med sig hele tiden, og det havde hun haft. Telefonen var blevet hendes ”tredje barn”. Det begrænsede hende at skulle have telefonen med sig hele tiden. For eksempel når hun var til familiefrokoster, kunne hun kun tage ét glas vin, så hun kunne være klar til at besvare telefonen, hvis den rin-



gede. Enkelte gange modtog hun opkald af privat karakter fra personer, som ville tale med B. I juli 2015 blev hun ringet op på vagttelefonen, selv om hun havde ferie. Hun blev blandt andet ringet op kl. 4 om morgenen. Den samme patient ringede senere samme dag, hvor hun var i en dyrepark i Jylland med sin familie. Patienten havde forsøgt at tage sine tænder ud uden held, og han var meget oprevet. Hun havde ikke mulighed for at tage ind på klinikken, og hun kontaktede derfor B. Han svarede, at han havde huset fuld af gæster, så hun skulle forsøge at tale patienten til ro, hvilket hun gjorde. Hun registrerede ikke den tid, hun brugte på vagttelefonen som overarbejde, fordi hun havde fået at vide, at det blev betalt med tillægget på 1.500 kr. Hun havde registreret den tid, hvor hun havde mødt fysisk på klinikken, men ikke den tid hun havde brugt på opkaldene. Hun krævede ikke betaling for overarbejdet, for hun var overbevist om, at det var omfattet af hendes løn.

Hun troede, at lønnen var, som den skulle være, og det var ikke af den grund, hun havde taget kontakt til sin fagforening. Det havde hun gjort, fordi arbejdsklimaet på klinikken var dårligt, og fordi hun var utryg og bange for at gå på arbejde.

Da hun begyndte at arbejde på klinikken, var hun stolt over at arbejde der. B var og er en dygtig tandlæge, så hun anså det som et privilegium at arbejde på klinikken. Til ansættelsessamtalen sagde hun meget klart, at det var vigtigt for hende at være et sted, hvor der var ro om arbejdssituationen, hvilket hun fik at vide, at der var på klinikken. Arbejdsklimaet blev imidlertid gradvist dårligere og dårligere. Efter sommerferien i 2014 var der en klinikassistent, der havde været ansat i 6 år, der blev fyret. Det påvirkede arbejdsmiljøet, men hun tænkte, at klinikassistenten nok havde gjort noget dumt. Fyringen gjorde hende lidt utryg, men hun var stadig glad for at være der.

Efter sommerferien 2014 stiftede hun bekendtskab med ”tribal leadership”. Det er en form for ledelse, hvor man skal ensrette folk. Det går ud på, at alle ansatte skal have de samme kerneværdier. De tre kerneværdier i virksomheden var: Tryghed, sjov og integritet. Det var inkorporeret i firmaet, og det var meningen, at de tre værdier skulle opfyldes dagligt. De andre ansatte havde sagt til hende, at det var noget løjerligt noget. Hun syntes, at det var meget amerikansk, men det skulle have en chance. I sommeren 2015 deltog hun i et møde over Skype, der varede omkring én time. Hun fik at vide to timer inden mødet, at hun skulle deltage, og hun var ikke forberedt på, hvad mødet skulle handle om. På mødet deltog klinikchefen, E, og coachen F. På mødet skulle hun fortælle, hvilket af de fem niveauer inden for tribal leadership



hun var på. Hun sagde, at hun var på det tredje niveau ”I’m great”. Coachen sagde til hende, at de andre på klinikken havde sagt, at hun var på niveau 2 ”My life sucks”. Coachen spurgte til personlige forhold, herunder mobning i barndommen, og hun blev ved med at spørge, hvorfor hun spændte ben for sig selv. Hun fik også at vide, at hun havde en uønsket personlighed. Coachen fortalte, at det var B, der havde sagt det til hende. Mødet handlede udelukkende om hendes personlighed og ikke om noget af arbejdsmæssig karakter. Det havde ikke nogen relevans for arbejdet på klinikken. Hun blev presset til at tale om emner, som hun ikke havde lyst til at tale om. Hun følte sig klædt af og ydmyget på mødet. Hun begyndte at græde på mødet, men det medførte kun, at de tog 5 minutters pause. Efter mødet var der ikke nogen, der tog fat i hende og forsøgte at hjælpe hende. Der var heller ikke noget feedback, handleplaner eller andet. Det eneste, der kom ud af mødet, var, at hun blev sendt til en psykolog.

I oktober 2015 blev der holdt et større møde på klinikken, hvor coachen skulle komme og coache hele klinikken. Alle klinikkens medarbejdere var samlet rundt om konferencebordet i frokoststuen undtagen C, der var syg. Mødet blev indledt med, at de hver især blev spurgt, på hvilket niveau de følte, at de befandt sig. Hun sagde, at hun var på niveau 3. Hendes kollega D havde efterfølgende fortalt hende, at der var en tydelig reaktion fra ledelsen og coachen, da hun svarede. Hun fik at vide af coachen, at hun og D var på niveau 2, og de havde fået en liste over ting, som de ikke kunne finde ud af, herunder samarbejde. Hverken hun eller D havde indtryk af, at de havde problemer med at samarbejde. Mødet fortsatte i fem timer, og fokus var udelukkende på hende og D. På et tidspunkt blev de sendt uden for døren, så de kunne tale sammen om, hvordan de skulle løse deres samarbejdsvanskeligheder. Da de kom tilbage, spurgte B dem, hvordan det var gået. De svarede, at de ville forsøge at få det til at fungere. B rejste sig og sagde, at han ville vise, hvad det ville sige at forsøge at tænde en stikkontakt, hvorefter han bevidst ramte ved siden af stikkontakten. Hun følte sig klædt af og ydmyget på mødet. Især det at blive sendt uden for døren var ydmygende. Det havde karakter af psykisk tortur, og det var uden relevans for arbejdet. Der kom ikke noget konkret ud af mødet, og der blev heller ikke samlet op eller taget hensyn efterfølgende. Efter mødet kontaktede hun straks fagforeningen. D sygemeldte sig efter mødet, men hun sygemeldte sig ikke, da hun ville bevise over for sig selv, at hun kunne holde til det. Mødet byggede oven på et generelt dårligt samarbejde på klinikken.

I april 2015 var hun til møde med B om løn og lønforhandling. Hun havde aldrig før været til en lønforhandling, så hun havde spurgt sine kollegaer, hvordan det foregik. De havde fortalt



hende, at det var stille og roligt. Til mødet sagde B som det første: ”en fattig jomfru sad i løn, ved du hvad løn er? Det får du rigeligt af.”

Den 22. april 2015 var hun til MUS. Samtalen var generelt positiv, og konklusionen var, at det gik godt. Kort efter var hun til Mini-MUS, der generelt var negativ. Hun ved ikke, hvordan samtalen kom i stand, men det var ikke en opfølgning på MUS. Hun havde ikke inden da fået at vide, at der var et problem, og hun fik heller ikke nogen forklaring på, hvorfor der var så meget, der havde ændret sig på så kort tid.

Der var generelt meget humørsyge i virksomheden. En dag påtalte B hendes hår. Han spurgte, om det var hendes børn, der havde sat håret, og at det lignede ”noget der var løgn”. Hun fik pålæg om, at det skulle ændres til den følgende dag.

På et tidspunkt mellem maj og september 2015 deltog hun i en behandling med B. Han stoppede behandlingen og sagde til patienten, at der var noget, der skulle hærde. Han bad hende følge med, og de gik ind i et andet rum. B bad også D om at gå med. Derefter stod hun og D side om side, mens han råbte og skreg, og til sidst kylede han en tandbørste gennem rummet. Efter denne episode følte hun sig ikke længere tryk i klinikken.

Hun skulle altid vejre B's humør, og det kunne skifte fra time til time. Han kom hele tiden med sarkastiske bemærkninger, og han kom ofte med ”verbale slag”. Det eskalerede fra lønsamtalen og frem. Efter episoden med tandbørsten var det hele tiden.

I januar 2016 fik hun en skriftlig advarsel. Hun fik advarslen udleveret og stukket en kuglepen i hånden med besked på at skrive under. Da hun gjorde indsigelser, sagde B, at hun bare skulle skrive under og ikke spilde hans tid. Hun kontaktede derefter fagforeningen, der kigger advarslen igennem. Dagen efter tog hun til sin læge, der sygemeldte hende med stressrelaterede problemer. Hun var sygemeldt frem til og 3-4 dage efter afskedigelsen. Da hun var mest syg, havde hun hjertebanken og svigtende hukommelse. En dag gik hun grædende hjem fra Brugsen, fordi hun troede, hun havde set B. Alle hendes symptomer var udløst af det, der var sket på arbejdspladsen. Hun har nu fået et nyt job, der går godt, men hun har mange ting, hun slås med.



B har forklaret bl.a., at han blev uddannet tandlæge i 1986. Han har siden 1988 haft sin praksis i ..., hvor han beskæftiger sig med rekonstruktion. Klinikken består i dag af en tandlæge udover ham selv, to tandplejere, klinikchefen og tre klinikassistenter. Der er og har været et konstant antal klinikassistenter.

Vagttelefonordningen blev etableret, efter han havde været på et kursus om klinikmanagement, hvor dette blev foreslået som en mulighed. Ordningen er et tilbud til patienter, der får foretaget omfattende operationer. De får udleveret et telefonnummer, som de kan ringe til, hvis der sker noget, eller hvis de har ondt efterfølgende. Det er ikke et telefonnummer, man kan finde på internettet. Telefonnummeret er hans tidligere private nummer. A skulle tjekke telefonen én gang i døgnet, når det passede hende. Det var ikke meningen, at hun skulle have den med overalt. Hvis der var indtalt en besked, skulle hun lytte til den og tage kontakt til ham eller C, hvis det var noget, hun ikke selv kunne klare. Hvis der kun var en opringning, skulle hun ikke foretage sig noget. Det svarer efter hans opfattelse til en hotline. Der var ikke krav om, at hun skulle indfinde sig på klinikken. Han kan ikke afvise, at telefonen har ringet i A's sommerferie, men det var ikke meningen, at hun skulle ringes op i ferien. Når de planlægger behandlinger, sørger de for, at der ikke foretages større behandlinger op til ferier, så der burde ikke have været opkald i sommerferien.

Ved andre behandlinger skulle den klinikassistent, der havde deltaget i behandlingen, foretage et opkald til patienten om aftenen, når bedøvelsen var forsvundet. Arbejdet med aftenopkaldene var fordelt på to klinikassistenter. Der kunne være op til fem patienter på én dag, de hver især skulle ringe til. De skulle kun forsøge at ringe én gang, og de skulle kun foretage en kort opfølgning. Når de havde foretaget aftenopkaldene, skulle de afrapportere til enten ham eller C. Den fremlagte sms-korrespondance omfatter en del sms'er til ham, og det er et stort omfang af beskeder. Der er tale om en overordentlig grundig kommunikation, og han havde bedt A om at skrue ned for antallet af beskeder. A fik et tillæg på 1.500 kr. for at varetage vagttelefonordningen, men hun blev ikke honoreret særskilt for aftenopkaldene. Det var en del af arbejdet, hvilket han også havde sagt til hende ved ansættelsessamtalen. Hun fik en højere løn end normalt, og hvis opkaldene gav anledning til yderligere arbejde, skrev hun det på timesedlen, og så fik hun overarbejdsbetaling for det.

A arbejdede sjældent i sin frokostpause. Tværtimod sørgede hun for, at de andre arbejdede, mens hun spiste frokost, og hun var den sidste til at gøre noget. Det har altid været muligt at



holde frokostpause, for hvis man blev forhindret i at holde frokostpause, kunne man holde den på et senere tidspunkt. Klinikassistenterne dækkede for hinanden, så de kunne spise frokost.

A har aldrig over for ham givet udtryk for, at det var utrygt at gå på arbejde. Han er ikke høj-røstet, og det ligger slet ikke til ham. Han er selv blevet mobbet som barn, så han reagerer skarpt på mobning. Fyringen af en af medarbejderne efter sommerferien i 2014 skyldtes net-op, at vedkommende havde mobbet en anden medarbejder.

Han havde hørt om tribal leadership fra F i sommeren 2013, og han var derefter på forskellige kursusforløb om det. Tribal leadership handler om kulturen på en arbejdsplads, og man kan være på fem forskellige niveauer. Der er forskellige ting, der er muligt på ét niveau, som ikke er muligt på et andet niveau, eksempelvis samarbejde. Hvis der er ting, der ikke fungerer, kan man henvise til de fem niveauer. Målet er at få medarbejderne til stille og roligt at bevæge sig gennem niveauer og udvikle sig. Den driftsmæssige interesse er at få et hold, der spiller sammen. Så har de ansatte det sjovt, og der er færre bolde, der ryger på gulvet. Han indførte tribal leadership for at forstå og arbejde med den underliggende kultur på klinikken. Det er en optimeringsproces, og der er ikke en fast dagsorden. Det er derfor ikke muligt at opstille konkrete brugbare mål. A var meget begejstret for tribal leadership, og hun havde bedt om, at de tog ud på hendes mands arbejdsplads og fortalte om det. Også Arbejdstilsynet havde været meget begejstrede for tribal leadership, da de aflagde klinikken et besøg. De havde dog ikke skrevet noget om det i deres rapport, fordi det var normal praksis ikke at skrive om noget, der var positivt.

Han kan godt genkende, at A følte sig udstillet på mødet i oktober 2015. A magtede ikke at løse sine almindelige opgaver, og hun var til irritation for sine omgivelser. Det var ikke meningen at udstille eller mobbe hende. A og D var bl.a. i fokus på mødet, fordi de ikke kunne samarbejde. De var ikke i fokus under hele mødet, og de blev ikke sendt uden for døren. De blev i en pause bedt om at finde ud af, hvordan de skulle samarbejde. D græd på mødet, men han kan ikke huske, om A græd. Han sagde til dem, at nu måtte de komme videre, og de kunne ringe, hvis de havde behov for det. Der blev ikke udarbejdet handleplaner eller andet efter mødet. A gav ikke udtryk for, at hun følte sig krænket efter mødet. Hun fungerede fint før, under og efter tribal leadership-mødet.



Han afholdt en mini-MUS med A kort tid efter MUS'en, fordi de havde aftalt at lave en opfølgning. Det havde de gjort, fordi der var behov for en opfølgning. Han ved ikke hvorfor, det ikke fremgår af referatet fra MUS'en.

På et tidspunkt kaldte han D og A ind i et rum og sagde til dem, at de skulle finde ud af at arbejde sammen, men han kan ikke huske, hvad årsagen var. Han har ikke kastet med en tandbørste. Han har én gang kastet med en kuglepen, som et eksempel på, at man skulle være vaks.

Han husker, at A en dag kom på arbejde med en uheldig frisure. Han sagde til hende, at frisuren ikke var særlig pæn, men han spurgte ikke, om det var hendes børn, der havde sat det.

Han vidste, at A var blevet mobbet som barn, og at hun på et tidspunkt havde været i et voldeligt forhold, hvilket havde medført, at hun på et tidspunkt havde afbrudt sit uddannelsesforløb og var gået under jorden. Begge dele havde A fortalt sine kollegaer og ham.

D har forklaret bl.a., at hun var ansat som klinikassistent fra den 14. august 2014 til juli 2016, hvor hun blev afskediget på grund af langvarig, stressrelateret sygdom.

Hun var ikke personlige venner med A, men A var sød, omsorgsfuld og dygtig, og hun har ikke haft samarbejdsproblemer med hende. Hun kan ikke genkende det, der er anført i A's skriftlig advarsel.

Hun havde samme funktion i klinikken som A, og hun foretog derfor også aftenopkald. Hvis hun havde været med til kirurgibehandling, skulle hun ringe til patienterne og spørge om de havde ondt og i givet fald vejlede dem. Efterfølgende skulle hun sende en sms til B eller C for at give dem en tilbagemelding. Der var som regel 10-15 opkald om ugen, men det var ikke hver dag, der skulle foretages opkald. Hun fik ikke overarbejdsbetaling for aftenopkaldene. Det tænkte hun ikke så meget over, for de andre fik heller ikke overarbejdsbetaling for det.

Det var ikke muligt at holde en frokostpause på 30 minutter hver dag. Klinikassistenterne spiste sammen, hvis det var muligt, men hvis der var patienter, skulle man hjælpe til. Nogle gange kunne klinikassistenterne dække for hinanden, men ved sygemeldinger eller hvis der var travlt, var det ikke muligt. Man kunne ikke "bare" skifte rundt. Hun blev af og til forstyrret i



sin frokostpause, eksempelvis hvis der kom nogen ind på klinikken, eller hvis telefonen ringede. Hvis hun blev afbrudt i frokosten, kunne hun ikke genoptage den, for der var altid travlt på klinikken.

Hun forstod ikke formålet med tribal leadership. Under sin ansættelse havde hun 4-5 møder med coachen. Det første møde var i forbindelse med ansættelsen. For at finde sine kerneværdier skulle hun fortælle sin livshistorie, herunder om sin skolegang osv. Hendes privatliv blev i den forbindelse rullet op, og det var ikke relevant for arbejdet. Hun blev presset til at sige ting om sit privatliv, som hun ikke deler med andre. Hun var rystet over det, men hun sagde ikke til nogen, at hun følte, at det var grænseoverskridende, og hun sagde ikke fra. Det var en del af arbejdet.

Hun er enig i A's gengivelse af mødet i oktober 2015. Hun følte, at hun var på niveau 3, men hun sagde, at hun var på niveau 2, fordi hun ikke ville udsættes for det, som A blev udsat for. Mødet varede 5 timer, og hele mødet handlede om A og hende. Det var ubehageligt, og hun følte sig udstillet, overrulet og latterliggjort. Hun og A blev sendt uden for døren, og de havde ikke noget valg. Da de kom tilbage, sagde de, at de ville forsøge at samarbejde, hvorefter B havde latterliggjort dem med et "forsøg" på at tænde en stikkontakt. Efter mødet fik hun ingen hjælp til at komme videre, og hun blev sygemeldt kort tid efter.

Hun husker episoden, hvor hun og A blev kaldt ind og skældt ud. B havde som afslutning på episoden kastet en kuglepen mod hende, og han havde sagt "det var stafetten, og du greb den ikke". Hun følte sig truet af ham.

E har forklaret bl.a., at hun er klinikchef, og hun har været ansat på klinikken i 9 år. Jobbet som klinikchef er en administrativ stilling, der bl.a. består i at betale regninger, besvare telefonen, lave vagtplaner, føre aftalebogen og besvare mailkorrespondance. Hun har det godt på klinikken, og hun kan ikke genkende det, A og D har forklaret om B.

Hun overtog vagttelefonen, efter A stoppede. Det er en telefonsvarerordning, hvor hun skal kontrollere telefonen én gang i døgnet, så der er ikke tale om en hotline. Hun har ikke telefonen med på ferier, fordi der ikke er operationer op til ferien, så det er ikke nødvendigt. Efter hun overtog ordningen for 1 ½ år siden, har telefonen ringet ca. 10 gange, og der har kun været meget få beskeder. Det har medført ca. én times arbejde alt i alt.



Aftenopkaldene foregår på den måde, at klinikassistentene skal ringe én gang til de patienter, der har fået foretaget en større behandling. De skal ringe til et par stykker om dagen, og der kan være op til 15 opkald om ugen. Det bliver honoreret via lønnen, hvilket er grunden til, at lønnen ligger over det normale. Det får klinikassistentene at vide til ansættelsessamtalen. Hun var med til A's ansættelsessamtale, og der fik A det også at vide.

Når klinikassistentene arbejder på klinikken udover det normale, skal det skrives på timesedlerne. Det har A gjort, og hun har fået betaling for det.

A fik ofte sin frokostpause. Klinikassistentene tog kun telefonen, hvis der var mere end ét opkald på samme tid, hvilket skete sjældent. Der er ikke nogen, der har assisteret ved en operation i deres frokostpause, for det er ikke en akutopgave. Frokostpauserne bliver kun afbrudt, hvis der kommer akutpatienter. Der var tre klinikassistenter, så det var muligt at overlappe, men det kræver overblik. A havde kun overblik i pressede situationer og ikke i den almindelige arbejdsdag.

Tribal leadership fungerer godt. Det er positivt og spændende at arbejde med, og hun har haft mulighed for at komme med sine ideer. På et tidspunkt havde hele klinikken været samlet i en weekend for at arbejde med tribal leadership og for at finde deres kerneværdier. Kerneværdierne var fundet ud fra en ønskeliste, som de hver især havde lavet, og de havde i fællesskab fundet tre kerneværdier.

Hun deltog i skypemødet med coachen og A. Det var aftalt, at alle klinikkens ansatte skulle have et sådant møde. Mødet blev afholdt på et tidspunkt, hvor D og A ikke kunne samarbejde. Formålet var at finde ud af, hvordan samarbejdet kunne blive bedre. Hendes rolle var at deltage som bisidder og for at sikre, at samtalen ikke tog en drejning, som ikke var aftalt. Mødet blev indledt med at tale om, hvad der var godt, og hvad der ikke var godt. Ordene "uønsket personlighed og adfærd" blev ikke brugt på mødet. På mødet spurgte F A, hvad der skulle til, for at samarbejdet kunne blive bedre. A blev meget ked af det, og F foreslog, at hun fik psykologhjælp. Det er hendes opfattelse, at hvis ikke man ønsker psykologhjælp, virker det ikke. Da A græd, stoppede de mødet, og hun gik straks ud og ringede til klinikkens forsikringselskab for, at klinikken kunne tilbyde A psykologhjælp. Det tog A imod. Det var et tilbud og ikke et pålæg. Det blev aftalt, at nogle af A's arbejdsgange skulle ændres, fordi A havde svært



ved at nå nogle af sine opgaver. A's barndom og privatliv blev berørt på mødet, men det var ikke noget, der blev bragt på banen af F. Det kom frem, at det manglende samarbejde hang sammen med, at A var bange for at blive mobbet, og hun græd under mødet. Hun følte ikke behov for at bryde ind i samtalen mellem F og A.

Mødet i oktober 2015 handlede primært om samarbejdet på klinikken. A og D havde svært ved at forstå det, og det var det, F prøvede at spørge til. Det var ikke et behageligt møde, men hverken deres barndom eller deres privatliv blev berørt. A græd under mødet. Da de holdt en pause, blev A og D tilbudt at tage en snak med F, hvilket de tog imod. Det var ikke noget, de blev pålagt, og det var ikke hendes opfattelse, at de blev sendt uden for døren.

C har forklaret bl.a., at hun er uddannet tandlæge, og at hun har været på klinikken i næsten 10 år.

Vagttelefonordningen er en telefonsvarerordning, og nummeret til telefonen er ikke offentligt tilgængelig. Det er meningen, at klinikassistenten skal kigge på telefonen én gang i døgnet. Hun har i forbindelse med behandlinger af sine patienter gjort meget ud af at fortælle dem om ordningen.

Klinikassistenterne foretager op til 15 aftenopkald om ugen. Det er meningen, at de kun skal ringe én gang. Det er meget sjældent, at der er problemer efter behandlinger, så opkaldene bør kun tage et par minutter.

Før A blev ansat, var der store problemer med arbejdsmiljøet, men efter de var begyndt at anvende tribal leadership, var problemerne blevet løst. Det havde medført, at der var en god dagligdag. Der var travlt, men hvis der var problemer, kunne man få hjælp til at løse dem. Tribal leadership er en metode til at nå nogle mål. Grundlaget for metoden er klinikkens tre kerneværdier. Hun blev introduceret for tribal leadership af B, da hun startede på klinikken. Det fungerede godt, og A var også meget begejstret for det.

Hun kan ikke genkende den måde, som A har beskrevet B på. B ønsker at tage hånd om problemer.



E har forklaret bl.a., at hun har en bachelorgrad i psykologi fra Princeton Universitetet i USA og arbejder som konsulent. Hun flyttede til Danmark i 1987, men bor nu i USA. Hun er uddannet inden for tribal leadership med kurser på henholdsvis 30 timer og 20 timer, i alt 50 timers undervisning, og hun har arbejdet med tribal leadership siden 2011. Et forløb med tribal leadership på en arbejdsplads varer mellem 6 måneder og 5 år.

Tribal leadership er udviklet af tre amerikanske professorer. Det handler primært om kulturen på arbejdspladser. Tribal leadership sætter rammer for kommunikation, relationer og samarbejder. Tribal leadership opererer med 5 niveauer, der handler om samarbejde, og niveauerne er med til at beskrive medarbejdernes kerneværdier. Niveau 1 er det laveste niveau og niveau 5 det højeste.

Man arbejder med kerneværdier for at undgå at ”pege fingre” ad nogen, og man bruger kerneværdierne for at få folk til at samarbejde ud fra, hvad der er vigtigt for dem. Det er medarbejderne, som finder frem til kerneværdierne. De skal udfylde et spørgeskema og ud fra det, finder man deres individuelle kerneværdier. Derefter finder man de fælles kerneværdier. Man kan ikke give folk kerneværdier. A har også på et tidspunkt udfyldt et spørgeskema. Det er ikke en del af processen, at man spørger til en persons privatliv. Det gør man kun, hvis personen sidder og kæmper med noget.

Formålet med skype-mødet må have været samarbejdsvanskelighederne. Hun coacher ikke på møderne. E deltog som observatør på mødet, og hun skulle holde øje med, at kerneværdierne blev overholdt. A blev påvirket af samtalen, og hun var ked af det. Det skyldtes samarbejdsvanskelighederne. De forsøgte sammen at finde ud af, hvad der lå til grund for dem. Det var A selv, der bragte mobning på banen. E blev ved med at spørge, hvad de kunne gøre for at hjælpe hende, og psykologhjælp blev foreslået. Det ville A gerne have. A fik ikke at vide, at hun havde en uønsket personlighed. Det ville være i strid med tribal leadership. Hun oplevede ikke, at der var noget krænkende eller nedværdigende over for A i deres samtale.

Formålet med mødet i oktober 2015 var at få arbejdspladsen op på et højere niveau. De forsøgte først at finde ud af, hvilket niveau arbejdspladsen befandt sig på. Hendes opgave i den forbindelse er blidt at skubbe folk op på et højere niveau. Der ligger i tribal leadership, at man ikke skal kritisere, men at man i stedet skal støtte medarbejderne i deres kerneværdier. Det er medarbejderne selv, der skal sige, hvilket niveau de er på. Det er ikke noget, hun siger til



dem. Der er forskellige kriterier, som man skal opfylde for at være på de forskellige niveauer. Hvis der er uenighed om, hvilket niveau en person er på, skal der arbejdes med det. Der var uenighed blandt de andre medarbejdere om, hvorvidt A var på niveau 3. En af de andre klinikassistenter mente, at A efterlod en del arbejde til de andre klinikassistenter.

A og D blev tilbudt, at de kunne tale med hende i en pause. De blev ikke sendt uden for døren. Der blev ikke kørt på dem på mødet, men fokus var på samarbejdsvanskeligheder, og det var de to, der havde flest vanskeligheder. Hun har ikke overrulet nogen, for det ville være i strid med tribal leadership.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at der ikke er sket retmæssig betaling efter overenskomsten. Det fremgår af ansættelseskontrakten, at A var ansat på fast tid med en ugentlig arbejdstid på 37 timer inklusiv frokostpause. I kraft af vagttelefonen har hun imidlertid været på ”vagt” uafbrudt under sit ansættelsesforhold, også under ferier, hvorfor der ikke er ydet korrekt løn. Opkaldene til vagttelefonen affødte en del sagsbehandling, herunder kontakt med behandlere og fremmøde på klinikken uden for almindelig åbningstid.

Det er godtgjort, at A er blevet pålagt dette overarbejde af arbejdsgiveren, idet udlevering af en vagttelefon må sidestilles med et pålæg om overarbejde. Det fremgår endvidere af ansættelsesbeviset, at hun skulle betjene vagttelefonen, ligesom det er anført på klinikkens hjemmeside, at hun betjente klinikkens vagttelefon uden for klinikkens åbningstider. Der var desuden en meget tæt dialog og orientering mellem A og arbejdsgiveren, jf. sms-korrespondancen. Arbejdsgiveren kunne derfor heller ikke være i tvivl om, at der har været væsentligt overarbejde. A har derfor krav på honorering for at være på vagt og for den tid, der er medgået til de opkald, hun har modtaget.

A har desuden krav på honorering for den tid, aftenopkaldene har medført. Det fremgår af hendes ansættelseskontrakt, at arbejdstiden er 37 timer om ugen, hvoraf 0 timer ligger efter kl. 18, men hun skulle næsten hver dag ringe til patienter i tidsrummet mellem kl. 19 og 20, og hun har ikke modtaget betaling for det.

I henhold til ansættelseskontrakten og overenskomsten havde A krav på ½ times frokostpause om dagen, men denne rettighed blev i praksis indskrænket, idet der ofte ikke var tid til fro-



kostpauser. I det omfang der var tid, kunne A ikke disponere over egen tid, da hun skulle stå til rådighed. A har derfor også krav på honorering af den tid, hvor hun ikke har kunnet afholde frokostpauser.

Det bestrides, at kravet på overarbejdsbetaling er fortabt, fordi det ikke er opkrævet inden rimelig tid. De afgørelser, der afskærer krav, der ikke er rejst inden rimelig tid, relaterer sig til krav, som medarbejderen var eller burde være bekendt med at have, og hvor arbejdsgiveren var ubekendt med kravet. Det er ikke tilfældet i denne sag, hvor A var blevet bragt i den vildfarelse, at hun ikke havde krav på overarbejdsbetaling på grund af vagttelefonstillægget. A havde således ikke anledning til at gøre krav gældende før sidst i sit ansættelsesforhold.

Det følger af overenskomsten, at det er obligatorisk at bruge den mellem parterne aftalte blanket til ansættelsesbevis. B har imidlertid foretaget rettelser i ansættelseskontrakten og derved handlet overenskomststridigt, hvorfor der kræves bod. Der bør fastsættes en skærpet bod, idet rettelserne har haft den afledede virkning, at A ikke har kunnet gøre sig bekendt med sin retstilling. Overenskomstens bestemmelse om nachfrist afskærer ikke klager fra at fremsætte krav om bod for brud på overenskomsten, idet nachfristen alene relaterer sig til krav om godtgørelse i henhold til lov om ansættelsesbeviser.

B's adfærd har endvidere været i strid med ledelsesretten. Arbejdspresset og arbejdsmiljøet på klinikken var af en sådan karakter, at det sled på medarbejderne. Der var episoder, hvor B overfusede A, og hvor han kastede en tandbørste efter hende og D. A og de øvrige medarbejdere blev endvidere pålagt at deltage i et "tribal leadership" forløb med F, hvor B kritiserede bl.a. A så voldsomt, at hun brød sammen og senere blev sygemeldt med en depression. Forløbet medførte, at A blev groft krænket og intimideret. Anvendelsen af "tribal leadership" var en grov og grænseoverskridende adfærd, som var særdeles krænkende og langt ud over, hvad der kan indeholdes i ledelsesretten.

Ved at have disponeret på en sådan ikke-driftsmæssigt begrundet måde og ved at udsætte klinikens medarbejdere for et utilbørligt og krænkende pres har B misbrugt ledelsesretten i strid med hovedaftalen og overenskomsten, hvorfor han også derfor skal betale en bod. Det bestrides, at der er konkurrerende årsager til A's reaktioner på "tribal leadership".

Indklagede har anført navnlig, at A ikke er berettiget til yderligere betaling for overarbejde.



A har ikke i kraft af vagttelefonordningen stået til rådighed uafbrudt under sin ansættelse. Telefonnummeret til vagttelefonen var ikke offentligt tilgængeligt, ligesom ordningen alene inderbar, at A én gang i døgnnet skulle kontrollere, om der var ringet til telefonen. Hun skulle kun ringe tilbage, hvis der var lagt en besked fra en patient, der ikke kunne vente til næste dag. Ordningen kan derfor ikke karakteriseres som en rådighedsvagt.

Selv hvis vagttelefonordningen kunne sidestilles med en rådighedsvagt, overstiger den skete honorering af ordningen på 1.500 kr. om måneden, hvad A i givet fald kunne gøre krav på.

Det bestrides, at vagttelefonen og aftenopkaldene har medført en tidsanvendelse som anført af klager. Klager har ikke godtgjort, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har oversteget 37 timer. Selv hvis Arbejdsretten måtte lægge til grund, at A har udført arbejdsopgaver i det hævdede omfang, bestrides det, at hun var blevet pålagt dette af B. Udlevering af en vagttelefon kan ikke sidestilles med et pålæg om overarbejde.

Det er en arbejdsretlig grundsætning, at krav om betaling for overarbejde skal rejses inden rimelig tid efter udløbet af hver lønperiode, hvilket A har forsømt. Det fremgår af overenskomsten, at overarbejde skal opgøres ugevis, og at overarbejde skal være registreret og underskrevet af begge parter, før det kan kræves honoreret. Dette sikrer, at arbejdsgiveren har overblik over og kontrol med overarbejdet, og at medarbejderen ikke udfører arbejde, som ikke er pålagt, med en forventning om at blive honoreret ekstraordinært herfor. A har løbende anført sit overarbejde på sine timesedler, og det er derfor usandsynligt, at hun skulle være bragt i den vildfarelse, at hun ikke skulle eller ikke kunne kræve overarbejdsbetaling.

Det påhviler endvidere klager at løfte bevisbyrden for, at varetagelsen af arbejdet med aftenopkaldene har medført et systematisk og væsentligt overarbejde. Denne bevisbyrde har klager ikke løftet. Varetagelse af aftenopkaldene har alene medført et arbejdsomfang på ca. 15 minutter hver 3. dag. Det kan udledes af sms-korrespondancen, at A i det væsentligste har foretaget enkelte opkald i tidsrummet mellem kl. 18-20.

Under alle omstændigheder har A modtaget behørig honorering for de lejlighedsvis aftenopkald.



Indklagede anerkender imidlertid, at der formelt set er sket et brud på overenskomsten, idet der ikke var hjemmel til at etablere vagttelefonordningen, og idet aftenopkaldene blev foretaget, efter A havde forladt klinikken.

A's frokostpause blev indregnet i arbejdstiden, netop fordi hun skulle stå til rådighed for arbejdet. A har således allerede modtaget betaling for frokostpausen, og hun er ikke berettiget til dobbelt betaling, uanset om frokosten ikke har været afholdt. A stod i øvrigt ikke til rådighed for arbejdet i frokostpausen, hvilket blev påtalt over for hende i den skriftlige advarsel.

Klagers opgørelse af kravet bestrides derfor i sin helhed.

B misbrugte ikke ledelsesretten. Der stilles betydelige krav til beviset for misbrug af ledelsesretten, og bevisførelsen under sagen har ikke godtgjort, at der er sket et misbrug. De situationer, som A har fortalt sin læge om, er ikke i sig selv tilstrækkeligt til at løfte bevisbyrden.

Tribal Leadership er et anerkendt ledelsesværktøj, og formålet med at anvende dette værktøj var at sikre, at klinikkens medarbejdere følte sig og handlede som et team. Anvendelse af Tribal Leadership udgør derfor heller ikke et misbrug af ledelsesretten.

Klager har ikke iagttaget den i overenskomsten anførte nachfrist, hvorfor B allerede af den grund skal frifindes for den nedlagte påstand om betaling af bod for brud på overenskomsten i relation til ændringerne i ansættelsesbeviset.

Bestemmelser i overenskomsten

Overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat om klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 2. Ansættelsesbreve

...

Tandlægeforeningen og HK/Privat har i fællesskab udarbejdet et ansættelsesbevis, som skal benyttes ved ansættelse af personale, der er omfattet af denne overenskomst, jf. bilag 2.

...

Stk. 5. Hvis arbejdsgiveren har udleveret korrekt ansættelsesbevis inden 5 dage efter at medarbejderen har rettet skriftligt krav herom til arbejdsgiveren eller 10 dage efter at HK har rettet skriftligt krav herom til Tandlægeforeningen, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at betale erstatning i henhold til lov om ansættelsesbeviser.



...

§ 7. Overarbejde

...

Stk. 2. Der er kun tale om overarbejde, hvis arbejdet er beordret af arbejdsgiveren. Overarbejde opgøres ugevis.

...

Stk. 4. Det beordrede overarbejde, der ikke afspadseres, jf. stk. 3, beregnes med timeløn plus 50% tillæg for de første 3 timer og resten med 100%.

...

De overarbejdstimer, der ikke afspadseres, jf. stk. 3, afregnes som hovedregel senest ved udgangen af den efterfølgende måned, medmindre andet aftales.

Overarbejde skal være registreret og underskrevet af begge parter for at kunne honoreres.

Timelønne beregnes for fuldtidsbeskæftigede som den pågældende medarbejders månedsløn divideret med 160,33, og der regnes med påbegyndte ½ timer.

...

Stk. 5. Hvis medarbejderen deltager i en vagtordning uden for klinikens normale daglige åbningstid, sker aflønning på følgende måde:

Rådighedsvagt ("standby") uden for klinikken, aflønnes med ½ timeløn for hver time.

Rådighedsvagten kan maksimalt have en varighed af 4 timer pr. dag. Ved tilkald til klinikken aflønnes efter de normale overtidsregler fra tilkaldetidspunktet. Der betales altid for minimum 2 timers arbejde.

...

§ 11. Arbejde på forskudte tider

Stk. 1. Tillæg for tilrettelagt arbejde på særlige tidspunkter (forskudtstillæg):

For arbejde inden for den normale ugentlige arbejdstid betales pr. 1. marts 2014 et tillæg på kr. 37,00 pr. time, for arbejdet i tidsrummet kl. 18.00 – 07.00.

Tillægget reguleres...

Tillægget er en del af den fast påregnelige løn og ydes ved ferie og fridage samt under sygdom og barsel, men ikke ved overarbejde...."

Bilag 3 til overenskomsten indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"Bilag 3

Protokollat vedrørende nachfristen i § 2, stk. 5

...Hvis fælleskontrakten ikke er benyttet ved ansættelser påbegyndt efter ovennævnte dato [1. januar 2006], vil det blive betragtet som brud på overenskomsten og kunne medføre krav om bod."

I hovedaftale mellem Dansk Tandlægeforening og HK/Service hedder det i § 6:

"§ 6. Arbejdsgiveren udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i den kollektive overenskomst indeholdte bestemmelser og i samarbejde med klinikassistenterne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem DTF og HK."



Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår en række krav fra A i anledning af hendes ansættelse som klinikassistent hos X i perioden fra 1. juni 2014 som vikar og derefter som fastansat fra den 1. september 2014, til hun efter sygdom kort efter 12. januar 2016 blev afskediget den 11. maj 2016 med fratræden den 30. juni 2016. HK Privat har på vegne A rejst krav om betaling for overarbejde, yderligere betaling for pasning af en vagttelefon og betaling for ikke afholdte frokostpauser. HK Privat har endvidere rejst krav om, at tandlæge B skal betale bod for brud på overenskomsten, herunder for misbrug af ledelsesretten.

Aftenopringninger til patienter

A skulle under sin ansættelse - ligesom de andre klinikassistenter - følge op på de kirurgisk behandlede patienter, som hun den pågældende dag havde assisteret i behandlingen af, jf. også tandlægeklinikkens spilleregler.

Om omfanget af dette arbejde har A forklaret, at hun foretog 10-15 opkald pr. uge, og at arbejdet hermed varede mellem 15 minutter til 1,5 time pr. dag. B har forklaret bl.a., at der kunne være op til fem patienter på en dag, som hver klinikassistent skulle ringe til, hvorefter de skulle afrapportere til enten ham eller C. D har forklaret, at der var tale om 10-15 opkald om ugen, men ikke opkald hver dag. E har forklaret, at der skal foretages op til 15 opkald om ugen, og at dette arbejde bliver honoreret via lønnen, mens C har forklaret, at klinikassistenterne foretager op til 15 opkald om ugen, og at opkaldene kun bør tage et par minutter.

Det må lægges til grund, at opkaldene skulle foretages pr. telefon fortrinsvis i tidsrummet mellem kl. 19.30 og 20.00, at det var hensigten, at opkaldene skulle gennemføres på kort tid, idet der alene skulle spørges til patientens tilstand og eventuelt gives råd om smertebehandling og lignende. Hvis patienten ikke svarede på telefonopkaldet, skulle der ikke foretages yderligere opkald. Derefter skulle der afrapporteres til den af de to tandlæger i klinikken, der havde stået for behandlingen, og dette skete typisk via sms. Den fremlagte sms-korrespondance viser, at opkaldene i en del tilfælde også kunne ske før eller efter det nævnte tidsrum, men at der i de fleste tilfælde ikke var behov for yderligere opfølgning på opkaldene.

E har forklaret, at A var blevet gjort bekendt med, at opkaldene blev honoreret via lønnen. Det fremgår imidlertid af A's ansættelseskontrakt, at den ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, hvoraf 0 timer ligger efter kl. 18. Aftenopkaldene findes herefter at have påført A et merar-



bejde, der var beordret af arbejdsgiveren, og som ikke kan anses for honoreret ved den aftalte månedsløn.

A har ikke opgjort sit merarbejde ugentligt, som det er bestemt i overenskomstens § 7, stk. 2, og overarbejdet er ikke registreret og underskrevet af begge parter, som forudsat ved overenskomstens § 7, stk. 4. Det må imidlertid lægges til grund, at dette skyldes, at A havde fået at vide, at arbejdet – i strid med ansættelsesaftalen og overenskomsten – ikke skulle honoreres ud over månedslønnen. På denne baggrund, og da der var tale om et vedvarende næsten dagligt overarbejde gennem ansættelsesperioden, findes A ikke at være afskåret fra at fremsætte krav om overarbejdsbetaling for varetagelsen af opgaven med aftenopkald, selv om kravet ikke er fremsat som anført i overenskomsten.

A har opgjort overarbejdet med aftenopkaldene til 2 ½ time pr. uge og med grundlag i en timeløn på 153,70 kr. med tillæg for overarbejde 50% som anført i overenskomstens § 7, stk. 4, samt med tillæg af feriepenge og pension mv. Kravet er opgjort for i alt 30 uger i 2014 til 21.479,04 kr., for 47 uger i 2015 til 37.352,84 kr. og for 26 uger i 2016 til 18.725,43 kr., i alt 77.557,31 kr.

Denne opgørelse tager ikke højde for helligdage, arbejdsdage uden opringninger, og heller ikke for, at A blev sygemeldt midt i januar 2016 og herefter ikke udførte arbejde med aftenopkald. Henset hertil og til den usikkerhed, der i det hele er forbundet med den foretagne efterfølgende opgørelse af antallet af overarbejdstimer, findes A's krav på overarbejdsbetaling skønsmæssigt at kunne tages til følge med 60.000 kr.

A har tillige fremsat krav om betaling af en bod for brud på overenskomstens bestemmelser om betaling for overarbejde.

Boden fastsættes under hensyn til den vedvarende karakter af overarbejdet, jf. nærmere nedenfor.

Vagttelefonen

Af A's ansættelseskontrakt fremgår det i pkt. 15, at "vagttelefon betjenes efter aftale. For vagttelefon betales forholdsvis – i alt kr. 1.500,- pr. måned." Om denne telefon fremgik af tandlægeklinikkens hjemmeside, at det var A, som for det meste passede klinikkens hotline-



telefon uden for åbningstiderne. Det fremgik også af hjemmesiden, at hotline er et tilbud om direkte kontakt til de af klinikkens patienter, der er i gang med store omfattende behandlinger.

A har forklaret, at hun af B havde fået at vide, at hun skulle have telefonen med sig hele tiden, og at hun modtog opkald på telefonen et par gange om ugen, herunder også under hendes sommerferie i juli 2015. Hun opfattede telefonen som sit ”tredje barn”, og den begrænsede hende bl.a. således, at hun til familiefrokoster kun kunne drikke et glas vin, så hun kunne modtage eventuelle opkald.

B har forklaret, at telefonnummeret til vagttelefonen ikke var tilgængeligt på internettet. Telefonnummeret blev udleveret til patienter, der fik foretaget omfattende operationer. A skulle tjekke telefonen én gang i døgnet, når det passede hende, og kun hvis der var indtalt en besked, skulle hun foretage noget. De sørgede i øvrigt for, at større behandlinger ikke blev foretaget op til ferier. Også E og C har forklaret, at pasning af vagttelefonen kun indebærer, at telefonen skal kontrolleres én gang i døgnet.

Telefonen blev som nævnt på hjemmesiden præsenteret som en hotline og som et tilbud om ”direkte kontakt”, hvilket for de patienter, der fik telefonnummeret til vagttelefonen, måtte skabe en forventning om, at telefonen ville blive besvaret ved opkald også uden for tandlægeklinikkens åbningstid. En kontrol af telefonen én gang i døgnet på et tilfældigt tidspunkt kan på denne baggrund ikke antages at opfylde formålet med vagttelefonen, når henses til, at de pågældende patienter også ville have mulighed for at kontakte tandlægeklinikken i åbningstiden. På denne baggrund og på grundlag af A's forklaring, lægger Arbejdsretten til grund, at A ved pasning af vagttelefonen anså sig for at være pålagt en rådighedsforpligtelse af et større omfang end svarende til en daglig kontrol af telefonen, og at denne rådighedsforpligtelse også har været gældende under ferie. Det må dog samtidig efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at der var tale om forholdsvis få opkald til telefonen.

Der er i overenskomstens § 7, stk. 5, fastsat bestemmelser om betaling for klinikassistenters deltagelse i en vagtordning uden for klinikkens daglige åbningstid. Der er tale om en ”stand-by”-ordning. Denne vagtordning kan efter overenskomsten maksimalt have en varighed af 4 timer pr. dag, som aflønnes med ½ timeløn for hver time.



Tandlæge B har tilkendegivet, at der formelt set er sket brud på overenskomsten, idet der ikke var hjemmel til at etablere vagttelefonordningen.

Det tiltrædes, at der ved den etablerede telefonvagtordning er sket et brud på overenskomsten. Der er herefter grundlag for A's krav om efterbetaling og for at fastsætte en bod.

Kravet om efterbetaling er af A opgjort efter tre forskellige modeller, der bygger på henholdsvis i model 1 en opgørelse med betaling for samtlige timer uden for klinikkens åbningstid (1.104.640,54 kr.), i model 2 en opgørelse med udgangspunkt i 4 timers vagttelefon pr. døgn (211.636,71 kr.) og model 3 en opgørelse på grundlag af 1 times overarbejde pr. dag (211.636,71 kr.).

Model 1 og 2, der til dels anvender den honorering, der er fastsat i overenskomstens § 7, stk. 5, kan efter Arbejdsrettens opfattelse ikke danne grundlag for opgørelsen. Der lægges herved vægt på, at ordningen i overenskomsten bygger på en standby-rådighedsforpligtelse, der kan indebære, at klinikassistenten kaldes på arbejde, hvilket ikke har været tilfældet med hensyn til A's pasning af vagttelefonen.

Model 3 for opgørelsen bygger som nævnt på betaling for en times overarbejde pr. dag. Timebetalingen er opgjort med tillæg af overtidsbetaling på 100% til 9.222 kr. pr. måned og derefter med tillæg af feriepenge og pension mv. og med fradrag for den betaling på 1.500 kr. pr. måned, som A modtog i henhold til ansættelseskontrakten, således at kravet for 2014 er opgjort fra 1. september til 31. december til 38.368,80 kr., for 2015 til 115.485,17 kr. og for 2016 for perioden frem til 1. juni til 57.782,73 kr., i alt 211.636,71 kr.

Det må lægges til grund, at A passede vagttelefonen i perioden fra fastansættelsen af hende den 1. september 2014, til hun blev sygemeldt midt i januar 2016, dvs. i en periode på ca. 16 ½ måned, svarende til ca. 70 uger.

Det må endvidere efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at der var forholdsvis få opkald til vagttelefonen. E har således forklaret, at telefonen kun har ringet ca. 10 gange i den periode på ca. 1 ½ år, hvor hun har passet telefonen, og at der kun har været få beskeder. Endvidere må det lægges til grund, at A har modtaget et vederlag på 1.500 kr. pr. måned for pasning af vagttelefonen, svarende til et beløb for 16 ½ måned på knap 25.000 kr.



På denne baggrund findes der ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at opgøre A's krav med grundlag i en overtidsbetaling. Det beløb, som tilkommer A, fastsættes herefter skønsmæssigt til 50.000 kr. for den nævnte periode.

Der findes tillige at være grundlag for at fastsætte en bod for brud på overenskomsten, jf. nedenfor.

Frokostpauser

Ifølge A's ansættelseskontrakt var hendes arbejdstid inklusiv frokostpause, og det fremgår af tandlægeklinikkens spilleregler, at personalet har en halv times betalt frokostpause, som afholdes på klinikken, da det forudsættes, at evt. assistance kan rekvireres.

A har forklaret, at hun maksimalt to gange om ugen havde mulighed for at sidde ned og spise frokost i alle 30 minutter. E har forklaret, at A ofte fik sin frokostpause, og at det kun var sjældent, at klinikassistenterne skulle tage telefonen i frokostpausen, ligesom frokostpausen kun kan afbrydes af akutpatienter. Ifølge D's forklaring var det ikke muligt at afholde en frokostpause på 30 minutter hver dag, og hun blev af og til forstyrret i sin frokostpause, enten hvis der kom nogen ind i klinikken eller telefonen ringede.

Det må denne baggrund lægges til grund, at det i nogle tilfælde ikke var muligt for A at afholde en frokostpause af en fuld varighed på en halv time, og at dette skyldtes bl.a., at der kunne være behov for, at hun ligesom de øvrige klinikassistenter deltog i pasning af klinikens telefon og også i nogle tilfælde måtte foretage oprydning efter en behandling, der var afsluttet umiddelbart før frokostpausen, eller måtte assistere under behandling, der foregik i hendes frokostpause.

Det er imidlertid ikke godtgjort, at A ikke har haft mulighed for at afholde frokostpause i et sådant omfang, at det kan give grundlag for yderligere betaling til hende for arbejde udført i frokostpauserne. Det bemærkes herved, at A havde betalt frokost, og at det i den forbindelse var forudsat, at hun i et vist omfang måtte deltage i arbejdet i klinikken, hvis dette var nødvendigt i hendes pause.

A's krav om betaling for arbejde i frokostpauser tages derfor ikke til følge.



Ansættelseskontrakten

A har anført, at hendes ansættelseskontrakt ikke er udformet i overensstemmelse med den kontrakt, der er obligatorisk i henhold til overenskomsten, idet der mangler punkter i hendes kontrakt, som ifølge standardkontrakten skal udfyldes.

De manglende punkter er punkt 5 d om, at medarbejderen indgår i klinikkens vagtordning/rådighedstjeneste, pkt. 7 om midlertidig ansættelse, der ikke vedvarer udover en måned, og pkt. 8 om fastsættelse af en funktionsløn for medarbejdere, der ikke umiddelbart er omfattet af overenskomsten.

Allerede fordi pkt. 7 og 8 ikke var relevante for A's ansættelse, findes der ikke grundlag for et krav om godtgørelse for, at hendes ansættelseskontrakt ikke indeholdt disse punkter. For så vidt angår pkt. 5 d, der angår vagtordninger/rådighedstjeneste i henhold til overenskomstens § 7, stk. 5, må punktet anses for erstattet af bestemmelsen i pkt. 15 i A's ansættelseskontrakt om tillæg for vagttelefon. Det er ovenfor lagt til grund, at denne bestemmelse ikke havde hjemmel i overenskomsten, og der er fastsat bestemmelse om efterbetaling til A og om bod herfor. Der findes herefter ikke grundlag for tillige at anse udeladelsen af pkt. 5 d i den obligatoriske aftale for et brud på overenskomsten.

Brud på ledelsesretten

Efter A's forklaring lægges det til grund, at hun opfattede skype-mødet efter sommerferien 2015 mellem hende, og F, hvor E også deltog, som meget belastende, idet hun følte sig presset til at tale om emner, som hun ikke havde lyst til at tale om. Hun har forklaret, at hun græd under mødet og følte sig afklædt og ydmyget.

F har forklaret om dette møde, at formålet må have været at drøfte samarbejdsvanskeligheder, som A var en del af. A var påvirket af samtalen og var ked af det, og at det skyldtes samarbejdsvanskelighederne. Det var A selv, som bragte mobning på banen, og hun oplevede ikke, at der var noget krænkende eller nedværdigende over for A i deres samtale. E har forklaret om mødet, at A blev meget ked af det, og at F foreslog, at hun fik psykologhjælp. Da A græd, stoppede mødet, og hun gik straks ud og ringede til klinikkens forsikringsselskab, for at klinikken kunne tilbyde A psykologhjælp.



Også efter F og E's forklaringer må det derfor lægges til grund, at A reagerede voldsomt på samtalen og opfattede den som meget belastende. Uanset om årsagen hertil var spørgsmålet om samarbejdsvanskeligheder, eller om der måtte ligge andre, herunder eventuelt private forhold til grund for A's reaktion, må det herefter have stået klart for arbejdsgiveren, at arbejdet med tribal leadership af A kunne opfattes som ubehageligt og udløse stærke reaktioner.

Om tribal leadership-mødet på tandlægeklinikken i oktober 2015 har A forklaret, at alle medarbejdere med undtagelse af C var samlet, og at hun og D på mødet fik at vide af coachen, at de havde problemer med samarbejdet. Mødet varede efter hendes opfattelse i fem timer, og der var udelukkende fokus på hende og D. Hun følte sig ydmyget og klædt af, og det var ydmygende, at hun og D blev sendt uden for døren for at tale om, hvordan de kunne løse deres samarbejdsvanskeligheder.

D har forklaret, at hun ikke forstod formålet med tribal leadership, og at hun havde opfattet tidligere samtaler med coachen som grænseoverskridende. Hun var blevet rystet, men sagde ikke fra. Hun er enig i A's gengivelse af mødet i oktober, som varede 5 timer. Hele mødet handlede om hende og A. Det var ubehageligt, og hun følte sig udstillet, overrulet og latterliggjort, og hun blev sygemeldt kort tid efter.

B har om mødet forklaret, at han godt kan genkende, at A følte sig udstillet på mødet, selv om det ikke var meningen. A og D var i fokus, fordi de ikke kunne samarbejde, men de var ikke i fokus hele tiden, og de blev ikke sendt uden for døren, men blev i en pause bedt om at finde ud af, hvordan de kunne samarbejde. D græd på mødet, men han husker ikke om A græd. E har forklaret om mødet i oktober, at det ikke var et behageligt møde, og at A græd under mødet, mens F har forklaret, at der ikke blev kørt på A og D på mødet, men mødet var om samarbejdsvanskeligheder, og det var de to, der havde flest vanskeligheder.

A og D's forklaringer er afgivet under stærk sindsbevægelse, der bekræfter den belastning ved mødet, som de har forklaret om. Også de øvrige afgivne forklaringer om mødet i oktober viser, at der var tale om et ubehageligt møde med fokus på A og D, der begge græd under mødet.

Det må lægges til grund, at tribal leadership-arbejdet fra arbejdsgiverens side var velment og havde et anerkendelsesværdigt formål, idet det var hensigten bl.a. at styrke medarbejdernes



samarbejdsevner og højne samarbejdet på klinikken. Det må imidlertid samtidig efter forklaringerne om både skype-mødet efter sommerferien 2015 og mødet i oktober 2015 havde stået klart for arbejdsgiveren, at mødet i oktober med deltagelse af de øvrige ansatte i klinikken og den måde, som mødet blev gennemført på, indebærer en sådan belastning af A, at det ikke var forsvarligt. Dette understøttes også af erklæringen afgivet af speciallæge i psykiatri Rikke Bay-Hansen, der har oplyst, at A skønnes at have udviklet en belastningsreaktion med PTSD-elementer efter de arbejdsrelaterede belastninger, og lægens udtalelse om, at der vurderes at være en klar sammenhæng mellem de arbejdsrelaterede belastninger og A's udvikling af belastningsreaktionen med PTSD-elementer, angst mv., og hvorefter der ikke ses at være konkurrerende faktorer.

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten, at tandlæge B har misbrugt sin ledelsesret og derfor har pådraget sig et bodsansvar.

Fastsættelse af bod

B har som anført ovenfor pådraget sig et bodsansvar dels ved at undlade at honorere A's overarbejde med aftenopkald til patienter i overensstemmelse med overenskomsten, dels ved at pålægge A pasning af en vagttelefon uden hjemmel i overenskomsten og endelig ved misbrug af ledelsesretten i forbindelse med A's deltagelse i møder i forbindelse med tandlægeklinikens arbejde med tribal leadership.

Den samlede bod fastsættes under hensyn til forholdenes karakter og den vedvarende belastning af overarbejdet med aftenopkald til patienter og ved pasning af vagttelefonen til et beløb på i alt 100.000 kr.

Konklusion

Tandlæge B skal til dækning af A's arbejde med pasning af vagttelefon og overarbejde med aftenopkald til patienter betale 110.000 kr. med procesrente fra den 1. december 2016.

Tandlæge B skal endvidere for brud på overenskomsten til HK Privat betale en bod på 100.000 kr.

T h i k e n d e s f o r r e t :



Tandlæge B skal til A betale 110.000 kr. med tillæg af procesrente fra 1. december 2016.

Tandlæge B skal endvidere betale en bod på 100.000 kr. til HK Privat.

I sagsomkostninger skal tandlæge B inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Beløbene skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom.

Hanne Schmidt