

# KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20201111.

HK Privat

for

A

(advokatfuldmægtig Mathias Bukhave)

mod

Tandlægerne Kold

Bryggergade 10

7400 Herning

(advokat André Rouvillain)

## 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om A har ret til en godtgørelse for urimelig afskedigelse i anledning af, at Tandlægerne Kold ved brev af 30. juni 2020 opsagde hendes ansættelsesforhold hos tandlægeklinikken.

Der skal forinden tages stilling til, om fristerne for sagens behandling i Afskedigelsesnævnet er overholdt.

## 2. Påstande

Klager, HK Privat for A, har nedlagt påstand om, at indklagede, Tandlægerne Kold, skal betale 346.076 kr., subsidiært et mindre beløb, med procesrente fra sagens anlæg den 16. oktober 2020 til A.

Indklagede, Tandlægerne Kold, har principalt påstået sagen afvist. Indklagede har subsidiært påstået frifindelse.

### **3. Sagens behandling mv.**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. april 2021 kl. 14:30 med højesteretsdommer Oliver Talevski som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B og C.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnå flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand.

Indklagedes påstand om afvisning blev udskilt til særskilt behandling, og opmanden bestemte, at påstanden om afvisning ikke vil blive taget til følge, hvorefter sagen blev fremmet i realiteten. Det er aftalt med parterne, at opmanden giver en skriftlig redegørelse for sin opfattelse af afvisningsspørgsmålet, jf. afsnit 4.1 nedenfor.

Med hensyn til sagens realitet erklærede parterne sig enige i, at sagen kan afgøres ved kendelse uden sagsfremstilling og uden gengivelse af forklaringer og anbringender, jf. afsnit 4.2 nedenfor.

## **4. Opmandens begrundelse og resultat**

### **4.1. Afvisningsspørgsmålet**

#### 4.1.1. Reglerne

I hovedaftalen mellem Dansk Tandlægeforening og HK/SERVICE hedder det bl.a.:

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

Stk. 2. Ved afskedigelse af en tandklinikassistent må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Parterne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst

muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende tandklinikassistentens opsigelsesvarsel.

a) Såfremt der foretages afskedigelse af en tandklinikassistent, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende tandklinikassistent ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

b) Hvis man fra tandklinikassistentens side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i tandklinikassistentens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelse kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist på 14 dage fra underretning om afskedigelsen. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 1 måned fra underretning om afskedigelsen.

c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis HK begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

d) Opnås der ikke herved enighed, har HK ret til at indgive klage til et af parterne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist på 7 hverdage efter afslutning af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.”

Af et protokollat til hovedaftalen fremgår, at det er aftalt, at kompetencen til at behandle afskedigelsessager tillægges ”det mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark nedsatte Afskedigelsesnævn i henhold til § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem samme parter”. Det fremgår endvidere af protokollatet, at afskedigelsessagerne behandles ”i overensstemmelse med nærværende Hovedaftale og Afskedigelsesnævnets til enhver tid gældende forretningsorden”.

#### 4.1.2. 14-dages fristen i hovedaftalens § 6, stk. 2, litra b

Indklagede har gjort gældende, at 14-dages fristen for lokal forhandling ikke er overholdt, jf. hovedaftalens § 6, stk. 2, litra b, og at sagen derfor skal afvises, jf. pkt. 2 i den forretningsorden, som gælder for det permanente afskedigelsesnævn, der er nedsat i henhold til § 4, stk. 3, i hovedaftalen mellem LO og DA. Klager har bestridt, at der er grundlag for at afvise sagen efter de nævnte bestemmelser.

A har forklaret bl.a., at hun mødte på arbejde den pågældende dag kl. 8 om morgenen, og at hun blev bedt om at komme ned på kontoret, hvor C og D var til stede. Hun modtog opsigelsesbrevet og fik oplyst, at hendes ansættelsesforhold hos klinikken skulle ophøre på grund af Covid-19 krisen. Hun var i chok og sagde, at hun ikke forstod, hvorfor hun skulle opsiges. Efter hendes opfattelse havde de travlt i klinikken, og det virkede derfor mærkeligt, at hun skulle opsiges. Hun protesterede mod opsigelsen, men fik at vide, at beslutningen var taget. Hun sendte samme dag en sms til B, der er faglig konsulent i HK, og orienterede hende om opsigelsen. A og indklagede drøftede herefter ikke afskedigelsen.

Efter bevisførelsen har jeg ikke tilstrækkeligt grundlag for at se bort fra As forklaring, og jeg finder det herefter godtgjort, at lokal forhandling om afskedigelsen blev afholdt – og afsluttet – inden 14 dage efter afskedigelsen som nævnt i hovedaftalens § 6, stk. 2, litra b. Det bemærkes herved, at der hos indklagede ikke var valgt en tillidsrepræsentant, således at lokal forhandling skulle finde sted mellem indklagede og A, jf. herved Bs mail af 23. september 2020 til E, der er forhandlingschef hos Dansk Tandlægeforening.

#### 4.1.3. De tidsmæssige rammer for at fremme sagen i øvrigt

Indklagede har anført, at HK ikke fremmede sagen ”hurtigst muligt” som nævnt i hovedaftalens § 6, stk. 2, og at HK heller ikke sørgede for, at forhandlinger mellem organisationerne blev optaget ”omgående” som nævnt i hovedaftalens § 6, stk. 2, litra c. Sagen skal derfor afvises. Klager har bestridt, at der er grundlag for at afvise sagen efter de nævnte bestemmelser.

Efter bevisførelsen, herunder As og Bs forklaringer, lægges det til grund, at A på opsigelsestidspunktet den 30. juni 2020 ikke troede på, at opsigelsen ville blive håndhævet. Det bemærkes herved, at hun havde et opsigelsesvarsel på 6 måneder. Der var travlt i klinikken, og hun forventede, at situationen ville ændre sig efter sommerferien. Henset hertil og til den forestående sommerferieperiode gik HK ikke videre med sagen over for Tandlægeforeningen. Efter sommerferien – vist nok omkring midten af august 2020 – kontaktede A på ny B og oplyste, at hun nu ikke længere troede på, at opsigelsen ville blive trukket tilbage. Der havde bl.a. været et personalemøde hos indklagede, som hun til at begynde med måtte deltage i, men

herefter blev hun bedt om at forlade mødet, fordi de medarbejdere, der var opsagt, ikke længere skulle være med.

HK rettede herefter ved brev af 27. august 2020 henvendelse til Tandlægeforeningen om opsigelsen af A. Der blev henvist til, at hun havde anciennitet tilbage fra den 1. august 1989 som tandklinikassistent og dermed var at betragte som betroet medarbejder. HK anmodede derfor om hurtigst muligt at blive kontaktet med henblik på en drøftelse af sagen.

Efter dette forløb finder jeg ikke grundlag for at afvise sagen med henvisning til de foran nævnte bestemmelser i hovedaftalens § 6, stk. 2, og § 6, stk. 2, litra c.

#### 4.1.4. Samlet konklusion

Der er herefter ikke grundlag for at afvise sagen.

### **4.2. Spørgsmålet om opsigelsens rimelighed**

Opsigelsen af A skete, fordi det var nødvendigt at reducere antallet af medarbejdere hos indklagede som følge af den økonomiske krise, der var forårsaget af Covid-19 pandemien. Indklagede var hårdt ramt af krisen. Hos indklagede var der 24 medarbejdere, og krisen indebar, at indklagede bremsede to nyansættelser og afskedigede fire medarbejdere, en tandlæge, en tandplejer og to sekretærer. A, der er uddannet tandklinikassistent, var en af de to opsagte sekretærer.

A havde på opsigelsestidspunktet den 30. juni 2020 en anciennitet på knap 31 år. I denne situation påhviler det efter fast praksis i Afskedigelsesnævnet indklagede at godtgøre, at det var nødvendigt at afskedige A frem for en anden medarbejder med væsentligt lavere anciennitet. Indklagede har i den forbindelse også en pligt til at undersøge mulighederne for omplacering.

Efter bevisførelsen, herunder navnlig Cs forklaring, lægges følgende til grund med hensyn til valget af A som en af de medarbejdere, der skulle afskediges:

a. Indklagede var klar over, at A som følge af sin anciennitet havde en særlig beskyttelse mod afskedigelse som nævnt foran.

b. Indklagede havde alle medarbejderne inden for As arbejdsområde (klinikassistenter og sekretærer) ”oppe at vende”, før det blev besluttet, at netop A skulle opsiges.

c. Indklagede vurderede overordnet set, hvilke kompetencer der ville være brug for i klinikken i fremtiden, og hvilke medarbejdere der havde disse kompetencer. Indklagedes klinik er moderne, meget digitaliseret, og der anvendes 3D printere og skannere mv.

A kom fra en mindre tandlægeklinik, som blev overdraget til indklagede i 2019 i forbindelse med, at indehaveren gik på pension. A var ikke vant til at arbejde som tandklinikassistent i en moderne, digitaliseret klinik, og i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen gav hun udtryk for, at hun gerne ville arbejde som sekretær, og det var netop denne funktion, hun havde på opsigelsestidspunktet.

d. På opsigelsestidspunktet var der ansat to klinikassistenter, som var arbejdsmiljørepræsentanter. Herudover var der ansat en klinikassistent, som var på barsel til uge 43. Der var endvidere ansat fire elever, hvoraf to var på barsel. Den ene elev skulle vende tilbage fra barsel i foråret 2021, mens den anden elev tog på barsel den 29. juni 2020. Alle de nævnte personer havde væsentligt kortere anciennitet end A.

På grund af den særlige beskyttelse, som de nævnte personer havde efter lovgivningen mv., så indklagede bort fra disse personer ved valget af de medarbejdere, der skulle afskediges.

e. Indklagede så endvidere bort fra en sekretær, som var noget ældre end A, og som havde en anciennitet på 43 år.

f. Indklagede så også bort fra en klinikassistent, som var ansat i et barselsvikariat. Vikariatet havde relation til dels den klinikassistent, der var på barsel, dels de elever, der var på barsel. Vikariatet var tidsbegrænset og skulle ophøre den 1. marts 2021. Når indklagede ikke besluttede at afskedigede barselsvikaren, hang det sammen med, at indklagede herved ikke ville spare omkostninger i det lange løb. Vikaren var i øvrigt

uddannet på klinikken og kunne varetage alle funktioner på fuldt tilfredsstillende måde.

g. Af de resterende personer, som ikke blev opsagt, var der en klinikassistent med anciennitet fra 1. august 2003 (født i 1980), en anden klinikassistent med anciennitet fra 2009 (født i 1975) og en tredje klinikassistent med anciennitet fra 2014 (født i 1979).

Disse personer havde en særlig uddannelse og ansvar, som gjorde, at de ikke kunne undværes i klinikken. Det var ikke muligt inden for en overskuelig periode at oplære A i udførelsen af de funktioner, som de tre nævnte klinikassistenter varetog.

Den klinikassistent, der havde en anciennitet fra 2003 (født i 1980), havde en nøgleposition i forhold til hele klinikens drift. Den pågældende udarbejdede bl.a. bemandingsplaner på grundlag af sit kendskab til alle medarbejdernes kompetencer, kvalifikationer og arbejdstid mv., således at de planlagte behandlinger matchede tandlæge, behandler og klinikassistent. Klinikassistenten var endvidere eneansvarlig for indkald af patienter mv. via systemet DentalSuite. Den pågældende arbejdede endvidere 3-4 dage om ugen som klinikassistent ved behandlinger med udførelsen af de digitale opgaver, som var forbundet hermed. De nævnte funktioner kunne A ikke varetage uden langvarig oplæring.

Den anden klinikassistent, der havde en anciennitet fra 2009 (født i 1975), varetog behandlerfunktion med ca. 40 patienter pr. uge. Den pågældende var endvidere kirurgisk assistent og anvendte diverse skannere. Klinikassistenten underviste desuden internt og eksternt i workflow ved kirurgiske indgreb. Den tredje klinikassistent, der havde anciennitet fra 2014 (født i 1979), havde en ugentlig arbejdsdag, hvor den pågældende sammen med en udefrakommende tandtekniker udførte laboratoriearbejde med proteser mv. Klinikassistenten udførte desuden diverse reparationer i ugens løb. Den pågældende var uddannet på to laboratorier og havde videreudviklet sine kvalifikationer i de sidste 7 år. A kunne ikke varetage de to nævnte klinikassistents funktioner uden langvarig oplæring.

På den anførte baggrund har indklagede efter min opfattelse godtgjort, at indklagede ved afskedigelsen af A tog de nødvendige anciennitetsmæssige hensyn. Afskedigelsen

var derfor ikke urimelig eller usaglig, hvorfor jeg tager indklagedes påstand om frifindelse til følge.

**Thi bestemmes:**

Indklagede, Tandlægerne Kold, frifindes.

Klager, HK Privat for A, skal betale opmandens honorar.

København, den 16. april 2021

Oliver Talevski