

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr. 20201275:

HK Privat
for
A
(advokatfuldmægtig Mathias Bukhave)

mod

Adenta, Tandlæge- & Implantatklinikken I/S
Østergade 18
1100 København K
(advokat Thea Præstmark)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 31. maj 2021 kl. 14:30 med næstformand Arne Grevsen, faglig sekretær Monica Jørgensen Hovgaard, juridisk konsulent Benedikte Schaltz og arbejdsretschef Helge Werner som nævnsmedlemmer og med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Klager har nedlagt påstand om, at Adenta, Tandlæge- & Implantatklinikken I/S skal betale en godtgørelse til A på 461.782,52 kr., subsidiært et mindre beløb, med tillæg af procesrenter fra den 13. november 2020 til betaling sker.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af A, klinikindehaver B, klinikindehaver C, klinikindehaver D og revisor E.

Sagen blev procederet og optaget til afgørelse.

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

Sagsfremstilling

Baggrunden for sagen er, at Adenta den 30. april 2020 varslede klinikassistent A ned i løn. Hun accepterede ikke den varslede lønnedgang, hvilket indebar, at hun blev opsagt med 6 måneders varsel til fratræden den 31. oktober 2020. Sagen angår, om A har krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse.

A blev ansat som klinikassistent i tandlægeklinikken den 1. juni 1979. Den 1. oktober 2006 overtog indklagede ved B klinikken. A fortsatte sit ansættelsesforhold hos B i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen. Senere blev tandlæge C og tandlæge D partnere i klinikken.

As arbejdsopgaver som klinikassistent bestod bl.a. i at assistere tandlægerne. Hun havde derudover taget et kursus, så hun også kunne foretage tandrensninger og tage blodprøver på patienterne. Hun arbejdede primært sammen med B.

Klinikken lukkede delvist ned i perioden fra 13. marts til 20. april 2020 pga. corona-pandemien. I denne periode måtte klinikken kun udføre kritiske funktioner. A var under nedlukningen hjemsendt på lønkompensation.

Den 24. april 2020 afholdte Adenta et personalemøde, hvor de ansatte blev informeret om klinikkens økonomiske situation som følge af klinikkens delvise nedlukning fra den 13. marts 2020 pga. Covid-19 pandemien. På mødet blev det diskuteret, hvordan Adenta kunne opnå økonomiske besparelser.

Den 27. april 2020 blev de ansatte indkaldt til individuelle samtaler med Adenta. I forbindelse med As individuelle samtale modtog hun en skrivelse, hvoraf følgende fremgik:

"A
Arbejdstider:
Man: 9-17:15
Tirs: 9:30-18
Ons: 7:30-15:30
Tors: 7:30-15:15
Fre: fri

Kommentarer til skema: den mandag hvor du har brug for at gå kl. 17 skal du selv huske at gøre opmærksom på det. Vi "gider" ikke regulere din løn med 15 min, da det er en fordel, at du bliver til 17:15.

Vi ønsker at al overarbejde afregnes i forholdet 1:1. Vi vil naturligvis begrænse det, men håber at det kan accepteres.

Vi kunne desværre ikke få lov til at ændre i pensionen/trække i pensionen, som ellers ville have givet en besparelse på 13,5%. Det var ellers et virkelig godt forslag! Vi bliver derfor nødt til at ændre i din løn, men kan heldigvis "nøjes" med ca. 10%, hvis vi kan implementere det nu.

*Lønregulering grundet nedsat tid og krise: (32310,74 -> 31557,56 ->) **28462,-** (dette svarer ca. til netto 400k/ugen). Dette oplæg forudsætter at vi må regulere dig allerede pr. 1/5.*

*Hvis din løn skal varsles, vil reduktionen være højere (**26914,-**) (Klinikken mangler likviditet, så der er brug for en højere besparelse, hvis den først kommer om 9 mdr.)*

Som udgangspunkt er der ingen slutdato på dette, da vi ikke har overblik over skadens omfang. Man er naturligvis altid velkommen til at lønforhandle, men vi forestiller os ikke, at der er mulighed for ændringer i 20/21."

Adenta modtog den 29. april 2020 en e-mail fra sin revisor E fra Deloitte, hvoraf følgende fremgik:

"Vi har analyseret regnskabet for 2019, hvor vi vurderer at I skal trimme klinikkens omkostninger yderligere for at opnå en bedre indtjening end det er tilfældet for 2019.

Jeres resultat, som klinikejere, er stadig for lavt i forhold til hvad ansatte tandlæger oppebærer i løn og I bør derfor øge indtjeningen for at honorere, den risiko I har som ejere.

I har øget jeres udgifter til personale i 2019 herunder særligt til klinikassistenter, hvilket bør tilpasses, eftersom I ikke er blevet flere tandlæger. Dette anser vi for en væsentlig omkostning, som skal reduceres for at forholdet mellem omsætning og omkostninger forbedres.

Vi vil drøfte disse elementer yderligere på regnskabsmødet, men tænker at det er vigtigt at I forsøger at rette kapaciteten til allerede nu."

Da A afviste den påtænkte lønnedgang, der var blevet drøftet på mødet den 27. april 2020, varslede Adenta den 30. april 2020 en lønnedgang over for hende.

I varslingsbrevet var bl.a. anført følgende:

"Varsling

Som nævnt på møderne både den 24/4 2020 & 27/4 2020 er begrundelsen, at klinikken er nødsaget til at foretage store økonomiske besparelser for at imødegå negativt resultat i de kommende år.

Vi havde håbet, at det havde været muligt at indgå aftaler på baggrund af de forskellige løsningsmodeller, vi har foreslået. Da det ikke er lykkedes, ser vi os nødsaget til formelt at varsle en lønnedgang.

Varslingen sker pr. dags dato med 6 måneders varsel svarende til dit opsigelsesvarsel og træder i kraft den 1. november 2020. Den betyder, at din løn fra og med 1. november 2020 vil udgøre 29.080,- kr. pr. måned. Din arbejdstid vil fortsat være 33,25 timer pr. uge.

Lønændringen er at betragte som en væsentlig ændring af din ansættelsesaftale, som vi meget håber du vil acceptere. I så fald træder ændringen i kraft den 1. november 2020. Hvis du er enig i ændringerne, vil du modtage en opdateret ansættelseskontrakt.

Hvis du mod forventning vælger ikke at godkende ændringen, er dette at betragte som en opsigelse af ansættelsesforholdet, hvorved du fratræder din stilling den 31. oktober 2020.

Grundet driftsmæssige ændringer og nye åbningstider på klinikken er det ligeledes nødvendigt at ændre arbejdstiderne. På mødet den 24. april noterede vi, at du var enig i, at dit vagtskema fra og med 1. maj 2020 er som følger:

Mandag 9-18, tirsdag: 9:30-18, onsdag 7:30-15:30, torsdag 7:30-15:15. Din ugentlige arbejdstid er fortsat 33,25 timer pr. uge fordelt på 4 dage.

Du bedes give en tilbagemelding senest tirsdag d. 5/5-2020 om, hvorvidt du ønsker at acceptere ændringen på vedlagte kopi af dette brev. ..."

A besvarede varslingen med, at hun ikke ønskede at acceptere lønændringen, idet hun ikke var enig i begrundelsen for opsigelsen. Dette indebar, at hun blev afskediget til fratræden efter udløbet af hendes individuelle opsigelsesvarsel den 31. oktober 2020. A havde på opsigelsestidspunktet en anciennitet på 40 år og 11 måneder. I forbindelse med ophøret af ansættelsesforholdet fik hun udbetalt godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a svarende til 3 måneders løn. Hun fik nyt job som klinikassistent den 1. februar 2021.

Den 27. august 2020 sendte HK Privat en anmodning til Tandlægeforeningen om afholdelse af organisationsmøde:

"HK Privat indbringer hermed en sag for Tandlægeforeningen jf. overenskomstens § 34, stk. 2.

Sagens parter: Adenta, Tandlæge- og Implantatklínikken I/S, Østergade 18, 1100 København K, CVR 38771736 vs. Klinikassistent A.

Sagen omhandler en urimelig afskedigelse af vores medlem samt efterbetalingskrav af et uretmæssigt løntræk på lønsedlen.

I forhold til efterbetalingskravet omhandler det mere specifikt:

- *Der er trukket for mange dage i forbindelse med hjemsendelse på trepartsaftalen*
- *Feriedage og overarbejde der er blevet nulstillet af uvisse årsager.*

Klinikken blev nedlukket i perioden 19. marts – 20. april 2020, dog var den åben for akutte behandlinger. A blev hjemsendt på trepartsaftalen med lønkomensation i den periode klinikken var nedlukket. A var hjemsendt i 19 arbejdsdage, da påsken faldt i perioden med nedlukning.

Fredag den 24. april blev der afholdt personalemøde hvor de ansatte blev informeret om klinikkens økonomiske situation. Arbejdsgiver oplyste de ansatte, at deres vurdering var, at klinikken var i alvorlige økonomiske problemer. På mødet blev der talt om, hvad der kunne iværksættes så arbejdsgiver fik en umiddelbar besparelse. Blandt forslagene var at kage og frugtordning kunne bortfalde, én ville opgive sit overarbejde, en anden gav sin opsigelse. A foreslog, at arbejdsgiver måske kunne tilbageholde pensionsbidraget for en periode. Samme aften ringede arbejdsgiver til A og oplyste, at han havde undersøgt det med pensionen, det var ulovligt, og derfor foreslog han A, at hun kunne arbejde gratis hver 3. fredag, hvilket A ikke var interesseret i.

Herefter blev de ansatte indkaldt til individuelle samtaler den 27. april.

A blev ved hendes individuelle samtale oplyst om den økonomiske situation igen. Arbejdsgiver oplyste, at der var behov for varsling af en besparelse. Hvilket enten kunne ske ved, at A's løn blev sat ned, eller at hun arbejdede gratis hver 3. fredag i et 1 år og 8 mdr.

A modtog den første varslingskrivelse, som er vedhæftet. I varslingskrivelsen stod, at A ville gå 3848 kr. ned i løn pr. måned, hvis lønnedgangen kunne træde i kraft pr. 1. maj 2020, såfremt A skulle have sit retmæssige funktionærvarsel, ville hendes løn nedsættes med 5369 kr. pr. måned. Af varslingskrivelsen ses også at alt overarbejde honoreres 1-1, hvilket er i strid med overenskomstens § 7.

A skulle dagen efter modtagelsen af skrivelsen give en tilbagemelding til arbejdsgiver ift., om hun ville acceptere de varslede ændringer. A ønskede ikke at indgå en frivillig aftale om en varig lønnedgang.

Den 30. april 2020 modtog A sin varslingskrivelse, varslingskrivelsen er vedhæftet. Begrundelsen for varslingen er:

"At klinikken er nødsaget til at foretage store økonomiske besparelser for at imødekomme negative resultater i de kommende år"

A blev ansat på klinikken den 1. juni 1979 og havde dermed på opsigel-
sestidspunktet 40 års og 11 måneders anciennitet.

HK Privat's synspunkter i sagen er følgende:

HK Privat finder, at den konkrete situation er en kollektiv varslet lønnedgang.
En ensidig kollektiv nedsættelse af de personlige lønninger må efter HKs vur-
dering som altovervejende hovedregel betragtes som overenskomststridig
adfærd.

Forudsætningen for saglighed af den varslede lønnedgang beror på dokumen-
terbare økonomiske årsager, og at udviklingen i virksomhedens økonomi i
væsentlig grad nødvendiggjorde, at A blev sat varigt ned i løn.

Tillige skal sagligheden vurderes i forhold til As anciennitet på knap 41 år
samt den beskedne besparelse set i forhold til de samlede lønudgifter. Tillige
skal sagen vurderes i forhold til de foreliggende omstændigheder, hvor vars-
lingen udspringer af, at virksomheden har været nedlukket i 19 arbejdsdage,
dette skal holdes op imod, at mit medlem varsles varigt ned i løn.

Samlet set finder HK det ikke dokumenteret, at virksomhedens økonomi i
væsentlig grad nødvendiggjorde en væsentlig nedsættelse af As løn.

Tillige har arbejdsgiver ikke i henhold 25-års reglen løftet bevisbyrden for, at
de har iagttaget deres særlige forpligtelser til så vidt muligt at undlade at
opsige en medarbejder med mere end 25 års anciennitet. ..."

Af Tandlægeforeningens mail af 18. september 2020 fremgik følgende:

"HK har rettet henvendelse til Tandlægeforeningen på vegne af A ansat på
Adenta Tandlæge- og Implantatklinikken I/S Østergade 18 i København (i det
følgende Adenta).

For god ordens skyld skal jeg bekræfte vores aftale om, at vi holder organi-
sationsmøde per telefon fredag formiddag, den 25. september 2020. Du rin-
ger, når du har afsluttet dit møde i Afskedigelsesnævnet.

HK anfører

1. At det er en urimelig opsigelse
2. ...
3. ...
4. ...

Til de enkelte punkter bemærkes:

Ad 1) HK mener, at der er tale om urimelig opsigelse af A. I den forbindelse
skal det præciseres, at klinikken den 30. april 2020 har varslet
lønnedsættelse, som A har valgt at takke nej til.

Varslingen er begrundet med, at klinikken er nødsaget til at foretage store
økonomiske besparelser for at imødegå negativt resultat de kommende år. I
forbindelse med regnskabet for 2019 konstaterede revisor, at udgifterne til
personale havde været stigende i 2019, og anbefalingen var at nedbringe

klinikkens omkostninger, særligt personaleomkostningerne. Dertil kom så corona-nedlukningen, som har været en yderligere økonomisk belastning for klinikken – og som gjorde det endnu mere nødvendigt at foretage besparelser. Ejerne har løbende informeret medarbejderne om den økonomiske situation.

Til illustration kan det nævnes, at klinikken i april måned 2020 var 1,1 mio. kr. bagud i omsætning i forhold til 2019, hvilket medarbejderne blev informeret om i april måned 2020. På nuværende tidspunkt er klinikken 2 mio. kr. bagud i forhold til omsætningen i 2019.

Dette skyldes bl.a., at der siden corona-pandemien startede i marts måned har været en væsentlig omsætningsnedgang. Det gælder selvfølgelig særligt under nedlukningen, hvor klinikken havde en omsætning på 1/10 del af det, som klinikken plejer at omsætte for. Derudover har mange ældre patienter, som har valgt at aflyse deres tider.

På baggrund af disse tal er det åbenbart, at klinikken måtte udvise rettidig omhu og foretage de økonomiske tilpasninger for at klinikken kan drives videre som en økonomisk sund forretning.

Klinikken har desuden foretaget en række andre tiltag for at nedbringe omkostningerne. Vagtplanerne er fx automatiseret ved indførelse af nyt IT-system. Klinikken har desuden out-sourcet bogholderiet og som konsekvens heraf opsagt en receptionist. Det resterende administrative arbejde udføres af klinikejerne selv for at minimere omkostningerne på klinikken. Den ene klinikejer varetager nu en stor del af arbejdet og kontrollen med det nye IT-vagtplanlægningssystem og overarbejde. Alle betalinger af fakturaer mv. håndteres af en anden af klinikejerne.

På den baggrund søgte klinikkens ejere i slutningen af april måned at indgå aftaler med de ansatte i håb om, at man på den måde kunne løse de økonomiske udfordringer og undgå yderligere opsigelser.

Der blev indgået frivillige aftaler med nogle medarbejdere, som på den ene eller den anden måde kunne bidrage til at løse de økonomiske udfordringer.

Klinikken forsøgte også at indgå frivillige aftaler med de øvrige medarbejdere. A foreslog selv at undlade indbetalinger til pension. Det ville klinikken gerne have gået med til, hvis det havde været muligt efter overenskomsten. Klinikken spurgte, om A kunne gå med til en aftale om, at spisepausen blev selvbetalt. Det ville have været en mindre besparelse, men det ville man gerne gøre for A.

Klinikken har således gjort alt, hvad de kan for at tilpasse omkostningerne ad frivillighedens vej, alternativt via varslinger.

HK mener, at der er tale om en kollektiv varslet lønnedgang, og at må betragtes som overenskomststridig adfærd. HK opfordres til inden mødet at oplyse, hvilket regelsæt, der skulle føre til, at der er tale om organisationsfjendtlig handling.

Der er tale om besparelser, som er nødvendiggjort af klinikkens økonomiske situation. Klinikken ønskede primært at gennemføre disse via aftaler. Hvis det ikke var muligt ved varslinger. Man ville gerne undgå yderligere opsigelser.

HK henviser praksis i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere med 25 års anciennitet eller mere. Reglen indebærer, at arbejdsgiver skal se på, om det ville være muligt at opsi­ge en yngre medarbejder i stedet for at opsi­ge medarbejdere med lang anciennitet. Det er jo ikke det, der er tilfældet her. Faktisk søgte man at give A det særlige tilbud, at man kunne aftale, at spisepausen blev selvbetalt. Dette valgte A desværre at takke nej til.

...”

Det fremgår, at der inden nedlukningen pga. corona i marts 2020 var ansat i alt otte klinikassistenter hos Adenta, hvoraf to arbejdede som receptionister. De tiltag, der blev gennemført i slutningen af april 2020 med henblik på at forbedre klinik­kens økonomiske situation, indebar, at en af receptionisterne selv sagde op, mens den anden blev opsagt. Af de tilbageværende seks klinikassistenter indgik de tre af dem frivillige aftaler, hvorefter den ene af dem accepterede en løn­nedgang på 10 pct. for uændret arbejdstid, mens de to andre accepterede at få sat arbejdstiden op med 10 pct. til uændret løn. De resterende tre klinikassistenter, herunder A, blev varslet ned i løn med ca. 10 pct. for uændret arbejdstid. Da de ikke accepterede den varslede ændring, indebar det, at de blev opsagt med deres individuelle opsigelsesvarsler.

Indklagede har fremlagt regnskabsoplysninger til belysning af klinik­kens økonomiske situation og udvikling i 2018, 2019 og 2020. Der er fremlagt oversigt over omsætningen, der viser, at Adenta i perioden januar-april 2020 havde en omsætning på 2,6 mio. kr., mens klinikken for den tilsvarende periode i 2019 havde haft en omsætning på ca. 3,8 mio. kr. Der er endvidere fremlagt udkast til årsrapporter 2019 og 2020 for Adenta, og det er oplyst, at udkastet for 2019 svarer til den endelige årsrapport for 2019. Det fremgår, at klinikpersonaleomkostningerne i 2018 udgjorde ca. 3,3 mio. kr., mens disse udgifter i 2019 og 2020 var steget til ca. 3,7 mio. kr. Af resultatopgørelsen i årsrapporterne fremgår, at resultatet i 2018 var på ca. 2,6 mio. kr., i 2019 ca. 3,5 mio. kr. og i 2020 på ca. 2,5 mio. kr. Dermed var det overskud, der var til fordeling mellem interessenterne i 2020, ca. 1 mio. kr. mindre end overskuddet i 2019. Af udkastet til årsrapport for 2020 fremgår, at klinikken har modtaget ca. 196.000 kr. i løn­kompensation under nedlukningen.

Parternes hovedsynspunkter

Klager har overordnet anført, at varslingen af løn­nedgang ikke er saglig. Det er indklagede, der har bevisbyrden for, at klinik­kens økonomi gjorde det nødvendigt at varsle A ned i løn. Denne bevisbyrde er ikke løftet. De foreliggende oplysninger om klinik­kens økonomi underbygger således ikke et synspunkt om, at der var behov for at varsle ned i løn. Der er ikke fremlagt nogen budgetter eller endelige regnskaber. En receptionist havde allerede selv sagt op, og en anden var blevet sagt op. Situationen kan sammenlignes med den, der forelå i Afskedigelses­nævnets sag nr. 2020.0973, hvor opmanden i sin tilkendegivelse af 18. maj 2021 fandt, at oplysningerne om den økonomiske baggrund for tandlægeklinik­kens besparelsesønsker ikke var således underbyggede, at det kunne anses for rimeligt at varsle to klinikassistenter ned i løn. Hertil kommer, at A i den foreliggende sag har en ansættelses­anciennitet på 40 år og 11 måneder. En sådan anciennitet er relevant, også selv om der ikke er tale om en arbejdsmangelssituation. At nedvarslingen i løn var usaglig understøttes af, at der kun var tale om en ganske beskedne besparelse. Da klinik­assistenterne som alternativ til en løn­nedgang fik tilbud om at gå op i arbejdstid, er motivet fra Adentas side snarere at få mere arbejde for de samme penge. Corona­situationen kunne heller ikke begrunde varslingen af løn­nedgang. Dels fik Adenta løn­kompensation, dels var samfundet ved at åbne op igen i slutningen af april 2020.

Indklagede har overordnet anført, at Adenta har løftet bevisbyrden for, at varslingen den 30. april 2020 af løn­nedgangen var saglig. Adenta befandt sig i slutningen af april 2020 i

en ekstraordinær situation, hvor det af hensyn til virksomhedens drift var nødvendigt at gennemføre besparelser på løn og andre udgifter. Klinikken havde en halvtom kalender. Man havde søgt lønkomensation, men havde endnu ikke fået den udbetalt. De tre interessenter havde indbetalt hver 100.000 kr. for at kunne betale løn til de ansatte. Revisor havde allerede på grundlag af regnskabet for 2019 anbefalet en reduktion i udgifterne til klinikassistenter. Det var usikkert, hvordan corona-situationen ville påvirke omsætningen fremover. Det forhold, at den ene receptionist selv havde sagt op, og den anden var blevet sagt op, var ikke tilstrækkeligt til at rette klinikens økonomi op. Klinikens ejere havde haft den største lønnedgang som følge af det faldende overskud. Lønkomensationen dækkede kun 63 pct. af den løn, som A fik udbetalt under nedlukningen. Inden nedvarslingen forsøgte Adenta at finde en ordning, som A kunne acceptere, men det lykkedes ikke, fordi hun afslog Adentas tilbud. Med de fremlagte regnskabsoplysninger og revisor E forklaring er det dokumenteret, at den varslede lønnedgang var nødvendig som led i den samlede forbedring af klinikens økonomi. Situationen og oplysningerne i denne sag adskiller sig således fra den situation, der forelå i Afskedigelsesnævnets sag nr. 2020.0973. De tilbageværende seks klinikassistenter blev ramt ligeligt af Adentas tiltag. A er således ikke blevet behandlet dårligere end de andre klinikassistenter, der havde en lavere anciennitet.

Opmandens begrundelse og resultat

A var ansat som klinikassistent hos Adenta med ansættelsesanciennitet fra den 1. juni 1979. Den 30. april 2020 varslede Adenta hende ned i løn med ca. 10 pct. Da hun ikke accepterede ændringen, blev hun afskediget til fratræden efter udløbet af hendes individuelle opsigelsesvarsel den 31. oktober 2020.

Sagen angår, om Adenta var berettiget til som sket at varsle A ned i løn. Hvis Adenta ikke var berettiget hertil, og den afskedigelse, der skete som følge af, at A ikke accepterede lønnedgangen, herefter må anses for usaglig, skal der endvidere tages stilling til udmåling af en godtgørelse.

Det er ubestridt, at overenskomstens bestemmelser om løn mv. ikke var til hinder for den varslede nedsættelse af lønnen. Spørgsmålet om berettigelsen af lønnedgangen skal bedømmes på grundlag af hovedaftalens forbud mod vilkårlige afskedigelser. Parterne er endvidere enige om, at det er indklagede, der har bevisbyrden for, at varslingen af de ændrede lønvilkår var berettiget.

Vurderingen af, om den varslede lønnedgang var saglig og ikke vilkårlig, skal foretages på grundlag af forholdene på tidspunktet for varslingen/opsigelsen, det vil i det foreliggende tilfælde sige den 30. april 2020.

Efter bevisførelsen, herunder navnlig revisor E forklaring og hans mail af 29. april 2020 til Adenta, lægges det til grund, at Adenta – allerede på grundlag af tallene i årsrapporten for 2019 – blev rådet af sin revisor til at reducere udgifterne til klinikassistenter. Efter de fremlagte regnskabsoplysninger lægges det endvidere til grund, at omsætningen i de første fire måneder af 2020 lå ca. 1,2 mio. kr. under omsætningen for den tilsvarende periode i 2019. Denne omsætningsnedgang blev kun kompenseret delvis af lønkomensationen fra staten på ca. 196.000 kr. under nedlukningen. Det lægges herudover til grund, at aktiviteten i klinikken i slutningen af april 2020 var præget af, at en del patienter, herunder navnlig ældre patienter, på grund af smitterisikoen undlod at søge behandling.

Når hertil lægges usikkerheden om, hvordan corona-pandemien ville påvirke klinikens omsætning i resten af 2020, finder opmanden ikke grundlag for at kritisere, at Adenta i slutningen af april 2020 besluttede at gennemføre nogle tiltag, der kunne forbedre klinikens økonomi, herunder ved at tilpasse dens omkostninger til klinikassistenter til den ekstraordinære situation, som klinikken på det tidspunkt befandt sig i.

Tiltagene blev gennemført under inddragelse af og i dialog med klinikassistenterne. Inden beslutningen om tiltagene blev truffet, havde Adenta således informeret dem om klinikens økonomiske situation og opfordret dem til at komme med forslag til besparelser. Der blev afholdt individuelle samtaler, hvor Adenta søgte at opnå frivillige aftaler med klinikassistenterne. To klinikassistenter forlod klinikken, den ene efter egen opsigelse. For de tilbageværende seks klinikassistenter endte forløbet med, at der med tre af dem blev indgået frivillige aftaler om at gå ned i løn eller op i tid. De resterende tre klinikassistenter, herunder A, ønskede ikke at indgå sådanne aftaler, hvorefter de blev varslet ned i løn.

I en situation som den foreliggende må der overlades virksomheden et vist skøn, når det skal afgøres, hvilke tiltag der må anses for nødvendige og proportionale. Spørgsmålet er, om Adenta har overskredet grænserne for dette skøn ved beslutningen om at varsle A, der havde ca. 40 års anciennitet, ned i løn med ca. 10 pct.

Efter det beskrevne forløb lægges det til grund, at to klinikassistenters fratræden ikke var tilstrækkelig til at opnå de ønskede besparelser på udgifterne til klinikassistenter, og at Adenta ønskede, at de tilbageværende seks klinikassistenter skulle bidrage ligeligt til den yderligere forbedring af klinikens økonomi, der fandtes behov for, enten ved at gå ca. 10 pct. ned i løn for uændret arbejdstid eller ved at gå 10 pct. op i arbejdstid til uændret løn.

Opmanden finder, at det er legitimt, at en arbejdsgiver, der skal gennemføre lønbesparelser, søger at undgå afskedigelser og i stedet søger at opnå de tilsigtede besparelser ved, at alle medarbejdere pålægges at bidrage ligeligt hertil. As høje anciennitet kan derfor ikke føre til, at hun som den eneste af klinikassistenterne skulle friholdes for at bidrage til forbedringen af klinikens økonomi.

På den baggrund finder opmanden sammenfattende, at Adenta – uanset As anciennitet på ca. 40 år – var berettiget til at varsle hende ned i løn som sket. Den afskedigelse, der var en konsekvens af, at A ikke accepterede ændringen, må herefter anses for at være sagligt begrundet i virksomhedens forhold.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Adenta, Tandlæge- & Implantatklinikken I/S frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 6. juli 2021

Poul Dahl Jensen