

**Udskrift  
af  
Arbejdsrettens dom af 14. september 2021**

**I sag nr.: 2021-464**

Kommunernes Landsforening

for

Kolding Kommune

(advokat Christian K. Clasen)

*mod*

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

FOA – Fag og Arbejde

(advokat Rune Asmussen)

*Dommere: Anne Louise Bormann (næstformand), Arne Grevsen, Poul Dahl Jensen (næstformand), Carl Erik Johansen, Martina Jürs, Hanne Schmidt (næstformand og retsformand), Malene Bett Vestergaard Sørensen, Tina Reissmann og Nicolai Westergaard.*

**Indledning**

Sagen angår, hvorvidt en af FOA – Fag og Arbejdes medlemmer iværksat nedlæggelse af arbejdet i Kolding Kommunes hjemmepleje i forhold til en plejekrævende borger i kommunen er overenskomststridig, og i givet fald om FOA som følge heraf skal pålægges en bod. Endvidere er der spørgsmål om, hvorvidt Kommunernes Landsforening og Kolding Kommune har undladt at efterleve parternes hovedaftale om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile forhold på arbejdsstederne og har misbrugt ledelsesretten, og om kommunen i givet fald skal pålægges en bod.

**Parternes påstande**

Klager, Kommunernes Landsforening for Kolding Kommune, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Fagbevægelsens Hovedorganisation for FOA – Fag og Arbejde, skal anerkende, at den arbejdsvægring, der er iværksat af medarbejderne oplistet i bilag 1, er ulovlig.
2. De i bilag 1 oplistede medarbejdere skal straks genoptage arbejdet i fuldt omfang samt herefter holde arbejdet normaliseret.
3. FOA skal betale en af Arbejdsretten skønsmæssigt udmålt bod.

Over for FOA's selvstændige påstande har klager nedlagt påstand om frifindelse.

Fagbevægelsens Hovedorganisation for FOA – Fag og Arbejde, har over for klagers påstand 1-3 nedlagt påstand om frifindelse.

FOA har endvidere nedlagt følgende selvstændige påstande:

1. Kommunernes Landsforening og Kolding Kommune skal anerkende, at hovedaftalens § 2, stk. 1, ikke er efterlevet.
2. Kommunernes Landsforening og Kolding Kommune skal anerkende, at hovedaftalens § 3, nr. 2, ikke er efterlevet.
3. Kommunernes Landsforening og Kolding Kommune skal betale en af Arbejdsretten fastsat bod.

### **Sagsfremstilling**

Kolding Kommunes hjemmepleje indledte i 2015-2016 plejebehandling af en kvinde i hendes hjem i kommunen. Under hjemmeplejens arbejde i hjemmet indgav kvinden og særligt hendes ægtefælle mange klager over udførelsen af arbejdet og de medarbejdere fra hjemmeplejen, som kom i hjemmet. Ægtefællen frabad sig desuden, at en række medarbejdere fra kommunen deltog i plejearbejdet. På et tidspunkt i starten af 2021 opsatte ægtefællen videoovervågning og lydoptagelse flere steder i hjemmet.

Den 11. marts 2021 blev der afholdt et møde i kommunen med deltagelse af arbejdsmiljørepræsentant A, områdetillidsrepræsentant K og hjemmehjælpsleder B, hvor udfordringerne i hjemmet blev drøftet. Kommunen iværksatte herefter en række tiltag, der skulle støtte kommunens medarbejdere, herunder bl.a. psykologsamtaler og supervision med en ekstern supervisor.

Mellem den 7. og 11. april 2021 indgav ægtefællen en politianmeldelse mod hjemmeplejen for vold/omsorgssvigt på baggrund af en medarbejders varetagelse af en plejesituation den 2. april 2021. Politianmeldelsen blev senere trukket tilbage.

Mandag den 12. april 2021 holdt medarbejderne i hjemmeplejen, herunder områdetillidsrepræsentanten K, møde med FOA om udførelsen af arbejdet i hjemmet, herunder om videoovervågningen.

Samme dag mødtes repræsentanter for FOA med Kolding Kommune, og af referatet af dette møde fremgår:

”FOAs repræsentant oplyste at afdelingen netop i dag mandag var blevet opmærksom på, at en borger i eget hjem, hvor borgeren modtager hjemmepleje fra Kolding Kommune hjemmehjælp [...], har opsat videoovervågning af medarbejdernes arbejde.

FOA oplyser at de blev opmærksom på dette i forbindelse med borgeren har indgivet en anmeldelse til politiet, hvor video af plejepersonalets arbejde indgår, idet borgeren mener kommunens medarbejdere behandler ægtefællen sådan, at det berettiger til en politianmeldelse.

FOA gjorde derfor opmærksom på, at de agter at meddele, at FOA medlemmer kan nægte komme i dette hjem, med henvisning til bestemmelserne om liv, ære og vældfærd i Normen, hvis videoovervågningen af deres arbejde fortsætter. Idet der er FOAs vurdering, at medarbejderen ikke skal tåle at arbejde under videoovervågning af deres arbejde.

Kolding Kommunens repræsentanter oplyste, at så vidt man var bekendt skilte borgerne med videoovervågningen ved indgange til hjemmet, og som kommune vi ikke umiddelbart hindre borgerne i at opstiller video, samtidig her kommunen en pligt til at levere pleje til borgere der er visiteret til det.

Det aftales at suspenderer mødet indtil onsdag, hvor Kolding Kommune vil se på hvad der kan gøres i den mellemliggende periode. Samtidig vil FOA opfordre medlemmerne til at de fortsat skal arbejde i hjemmet, og afventer mødet mellem FOA og Kolding Kommune den 14.4.21.”

Mødet mellem FOA og Kolding Kommune blev genoptaget den 14. april 2021. Af et referat af dette møde fremgår bl.a.:

”Det var FOAs repræsentants klare opfattelse at grænsen var nået, medarbejderne ikke vil arbejde under video overvågning af deres arbejde, idet der er kamera i såvel gang, stue og soveværelse, hvor plejen foregår.

KKs repræsentanter oplyste der er talt med borger og ægtefælle og oplyst om at det giver problemer der er video, idet der skader samarbejdsrelationerne og arbejdsmiljøet, men borgeren vil ikke fjerne video overvågning. Borgeren og den pårørende vurderer plejen er blevet bedre efter der er video sat op.

FOAs repræsentant oplyste igen at det er FOAs klare opfattelse, at medlemmerne vil ikke arbejde under video overvågning, og det vil medlemmerne formodentlig afgøre i et nye møde i dag onsdag aften. FOA repræsentant oplyst, at det i givet fald vil være med henvisning til Normens §17, stk. 3, samt arbejdsmiljøet generelt, at der ikke vil løses opgaver i dette ene hjem, alle andre opgaver i distriktet vil fortsat løses.

...

Endelig oplyste kommunens repræsentanter til FOA, at hvis medarbejderne ikke vil arbejde i dette hjem i morgen, må Kolding Kommune kontakte KL i henhold til de fagretlige bestemmelser.

FOA tog disse oplysninger til efterretning.”

Den 15. april 2021 meldte den medarbejder, som skulle på arbejde i hjemmet, sig syg. De øvrige medarbejdere i den pågældende hjemmeplejegruppe nægtede at udføre arbejde i hjemmet med henvisning til deres liv, velfærd og ære.

Fællesmøde blev afholdt den 16. april 2021. Af fællesmødereferatet fremgår bl.a.:

”KL kan efter omstændighederne acceptere, at FH og FOA betegner arbejdsnedlæggelsen som en arbejdsvægring, idet medarbejderne søges beskæftiget ved andet arbejde. Såfremt dette ikke måtte være muligt, forbeholder KL og Kolding Kommune sig at foretage løntræk.

Arbejdsvægringen ift. arbejdsopgaver hos en bestemt borger er fortsat verserende ved fællesmødets afholdelse og omfatter FOAs medlemmer på arbejdspladsen, der bliver pålagt tjeneste hos den konkrete borger.

FH fremførte, at begrundelsen for arbejdsvægringen er, at der i hjemmet hos en konkret borger er opsat videoovervågning, hvilket er ydmygende og indebærer en voldsom integritetskrænkelser af den enkelte medarbejder. FOAs medlemmer mener ikke, at de er forpligtede til at arbejde under sådanne krænkende forhold hos den konkrete borger og

henviser til kommunens forpligtelse til at sørge for et sundt og sikkert arbejdsmiljø. FOA henviser i den forbindelse til Normens § 17, stk. 3 [retteligt Hovedaftalens § 10, stk. 1 (91.61)]. Herudover begrundes arbejdsvægningen med det generelle arbejdsmiljø hos den pågældende borger, idet medarbejderne gennem meget lang tid dagligt har været udsat for trusler og chikane.

KL tilkendegav, at Kolding Kommune ikke ønsker den videoovervågning, som foretages i det pågældende hjem. Det har dog ikke været muligt for kommunen, at få videoovervågningen i hjemmet bragt til ophør, og kommunen har leverings- og omsorgspligt efter Serviceloven uanset borgerens indretning af hjemmet. Dette må medarbejderne i situationen medvirke til, ligesom de har gjort i flere uger.

KL tilkendegav, at arbejdsvægningen er overenskomststridig, jf. Hovedaftalens § 10, stk. 1, og opfordrede FOA til at pålægge sine medlemmer at genoptage arbejdet snarest muligt og senest ved normal arbejdstids begyndelse lørdag den 17. april 2021, samt at holde arbejdet normaliseret fremover.

FH fremførte, at videoovervågningen efter FOAs opfattelse er integritetskrænkende for medarbejderne, og medarbejderne derfor er berettiget til at nægte at udføre deres arbejde i hjemmet, jf. Hovedaftalens § 10, stk. 1.

FOA oplyste, at ét medlem pt. er sygemeldt med baggrund i belastende arbejdsmiljø. FOA kunne derfor ikke på det foreliggende grundlag anerkende, at arbejdsvægningen er overenskomststridig. FOA vil derfor ikke pålægge FOAs medlemmer at genoptage arbejdet, mens videoovervågningen hos den konkrete borger pågår.”

Den 19. april 2021 blev der afholdt et møde mellem afdelingsformand L, FOA, og seniordirektør D, Kolding Kommune. Af et referat af mødet fremgår bl.a.:

”[L] anerkender, at Kolding Kommune gør hvad vi kan i den fastlåste situation. Vi er enige om, at sagen nu er blevet en ”prøvesag”, der må gå sin gang i arbejdsretten. Desuden påtænker FOA at anmelde ægtefællen til datatilsynet.”

Den 12. april 2021 indgav arbejdsmiljørepræsentant A en klage til Arbejdstilsynet. I rubrikken ”Hvad er problemet eller risikoen?” oplyste hun:

”Det psykiske arbejdsmiljø, overvågning i hjemmet, trusler, kører psykisk på personale/ledelse. Overvågning er sendt til politiet. Manglende støtte/opbakning fra ledelse.”

Den 19. april 2021 indgav L, FOA, en klage til Arbejdstilsynet. Han oplyste i rubrikken ”Hvad er problemet eller risikoen?” bl.a.:

”Overtrædelse af § 19 og 26 i Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Konkret omhandler det: Trusler om at blive bundet til flagstang, jævnligt trusler om politianmeldel-

se for omsorgssvigt, konstante anklager om dårlig opgaveudførelse og dermed påstået skyldpådragelse af borgers helbredstilstand, video- og lydoptagelser under arbejdets udførelse. Dertil løbende forsøg på at udspille personaler og personaleledelse mod hinanden. Der er skabt et arbejdsmiljø, som er ydmygende, utrygt og sygdomsfremkaldende at arbejde i. Flere medlemmer er nu langtidssygemeldt med baggrund i det psykiske arbejdsmiljø. ...”

Den 21. april 2021 indgav Kommunernes Landsforening på vegne af Kolding Kommune klageskrift til Arbejdsretten.

Datatilsynet har i et brev af 27. april 2021 til Kolding Kommune besvaret en henvendelse fra kommunen om videoovervågningen således:

”Ved e-mail af 13. april 2021 har Kolding Kommune rettet henvendelse til Datatilsynet med spørgsmål angående privatpersoners opsætning af videoovervågning i eget private hjem, hvor kommunens medarbejdere, som hjemmehjælp eller hjemmesygeplejerske, kommer fast i hjemmet.

Kolding Kommune har spurgt, om ovennævnte situation er i overensstemmelse med databeskyttelsesreglerne, hvorvidt tilsynet vil betragte hjemmet som en offentlig arbejdsplads, om videoovervågning vil være at betragte som en kontrolforanstaltning fra arbejdsgivers side, og om der i så fald vil være en særlig oplysningspligt fra arbejdsgivers side.

Datatilsynet kan oplyse, at personen, som opsætter videoovervågning op i sit eget private hjem, hvor der fast eller mere regelmæssigt kommer plejepersonale, efter tilsynets opfattelse er dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som finder sted i den forbindelse.

Det vil sige, at det er vedkommende privatperson, der er ansvarlig for at overholde databeskyttelsesreglerne, herunder iagttage oplysningspligten og de øvrige forpligtelser, som følger af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Vedkommende privatperson kan lovligt foretage den nævnte overvågning, hvis den pågældende har en hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra a–f, herunder f.eks. hvis vedkommende har en legitim interesse heri.

Det er vedkommende privatperson, som er ansvarlig for, at der foreligger et gyldigt grundlag for den behandling af personoplysninger, som finder sted.

Det ligger uden for Datatilsynets kompetence at tage stilling til eventuelle ansættelsesretlige spørgsmål i forholdet mellem kommunen og personale.”

Den 28. april 2021 kontaktede Arbejdstilsynet Kolding Kommune med henblik på afholdelse af tilsynsbesøg den 29. april 2021. I tilsynsbesøget deltog bl.a. hjemmehjælpsleder B og ar-

bejdsmiljørepræsentant A, begge fra Kolding Kommune, og tilsynsdirektør E fra Arbejdstilsynet. Af Kolding Kommunes referat af mødet fremgår bl.a.:

”Direktøren understreger i begyndelsen af mødet, at de vurderer, at det ikke er forbudt at medarbejderne videoovervåges under udførsel af pleje i borgeres hjem, og at de i øvrigt ingen bemærkninger har hertil. Ligeledes er arbejdstilsynet bevidste om, at vi skal levere hjælpen i det konkrete hjem. Samtidig er vi som arbejdsgiver ansvarlig for arbejdsmiljøloven efterleves.

Arbejdstilsynet havde særligt fokus på:

- Nuværende status i hjemmet
- Hvilke tiltag ledelse har iværksat over tid i hjemmet for at sikre arbejdsmiljøet
- Bliver medarbejderne syge af arbejdsmiljøforholdene i hjemmet
- Er der etableret et samarbejde med vikarbureauet, så vi fortsat har fokus på, at arbejdsmiljøet er i orden, selv om det ikke er Kolding Kommunes medarbejdere, som løfter opgaven
  - Herunder sikring af arbejdsmiljølovgivningen overholdes i forbindelse med den forestående bededagsferie, og hvilke tiltag ledelsen ville iværksætte i den forbindelse

Arbejdstilsynet gav udtryk for at være bekymrede for medarbejdernes trivsel. Lige som de afslutningsvist udtrykte, at de gerne ville have en handlingsplan, men også at de overvejede, om de skulle komme igen med henblik på en undersøgelse af arbejdsmiljøet for at vurdere om forholdene kan gøre medarbejdere syge.”

Arbejdsmiljørepræsentant A, hjemmehjælpsleder B og chef for sygepleje og hjemmehjælp C udarbejdede den 7. maj 2021 en handleplan med en oversigt over, hvilke initiativer kommunen havde taget for at afhjælpe problemerne med arbejdet i hjemmet.

Det er endelig oplyst, at plejeopgaven i hjemmet efter arbejdsnedlæggelsen hovedsageligt er varetaget af vikarer, og at vikarbureauet Psykiatri Plus fra den 4. maj 2021 har overtaget arbejdet.

### **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at hun har været i hjemmeplejen i Kolding Kommune i 6 år, og hun har været arbejdsmiljørepræsentant de seneste 2 år.

Hun har været hos den i sagen omhandlende kvinde, som havde 8-9 besøg om dagen. Da hun startede med at komme i hjemmet, var der ikke problemer med hverken hende eller ægtefællen. Det ændrede sig stille og roligt, og det blev ikke rart at komme der, idet ægtefællen kunne være utilfreds og klagede til ledelsen. Når der blev klaget, tog lederen en

snak med ægtefællen og med den pågældende medarbejder. Klagerne fra ægtefællen angik f.eks., at plejen ikke var god nok, og at tingene ikke var gjort ordentligt rent. Klagerne var ikke berettigede. I perioder kom der mange klager, endda flere om dagen, men der var også perioder uden klager. Hun har ikke hørt, at klagerne skulle have ført til advarsler eller reprimander til medarbejdere.

Hun holdt op med at komme i hjemmet, da hun blev bedt herom af ægtefællen for ca. 3 år siden. Det skyldtes, at hun en dag efter ægtefællens opfattelse kom for sent, da hun blev tilkaldt på en dag, hvor hjemmeplejen ellers var aflyst. Flere af hendes kollegaer er også blevet bedt om ikke at komme i hjemmet. Nogle har fået besked herom af ægtefællen, andre har fået beskeden gennem ledelsen.

Hun hørte om overvågningen i februar-marts 2021, hvor en kollega nævnte, at der stod et kamera i en potteplante i stuen. De talte om det, men bed ikke yderligere mærke i det.

Da ægtefællen politianmeldte en af hendes kolleger, blev hun klar over, at ægtefællen brugte kameraet til at overvåge deres arbejde, og efterfølgende fandt hun ud af, at der også blev lydoptaget, da en kollega havde oplevet ægtefællen tale til hende gennem systemet. Medarbejderne ønskede ikke længere at komme i hjemmet, da kollegaen blev politianmeldt. Det var dråben, som fik bægeret til at flyde over.

Hun har hørt om klagerne fra sine kollegaer, og hun har talt meget med ledelsen herom. Det er hendes indtryk, at ledelsen har været villig til at indgå i dialog og forsøge at løse problemerne, bl.a. på et møde den 11. marts 2021. Der blev på mødet nævnt flere mulige løsninger, som hun syntes, var gode.

Arbejdstilsynet har ikke været i hjemmet. Hun har været til møder med Arbejdstilsynet bl.a. sidst i april, hvor medarbejderne ikke længere kom i hjemmet. Kolding Kommunes referat af mødet den 29. april 2021 med Arbejdstilsynet svarer efter hendes opfattelse til, hvad der blev sagt på mødet. Hun har været med til at udarbejde handleplanen af 7. maj 2021.



B har forklaret bl.a., at hun siden marts 2020 har været hjemmehjælpsleder. Der er otte grupper med hjemmehjælpere i kommunen, og hun er leder for en gruppe med ca. 65 medarbejdere. Hun refererer til C.

Når der opstår problemer med en borger, går hun i dialog med borgeren – og eventuelt medarbejderen – og forsøger at løse problemet ad den vej. I sin tid som leder har hun ikke tidligere oplevet, at Arbejdstilsynet var involveret.

Det omhandlede hjem er et komplekst hjem med udfordringer. Der er mange klager fra ægtefællen, og hun kan bekræfte A's forklaring. Når de har modtaget klager, har de reageret og fundet løsninger, men mange af klagerne var uberettigede. Ingen af klagerne har ført til irrettesættelser af medarbejdere.

I august 2020 modtog hun besked fra ægtefællen om, at hvis hun sendte en bestemt medarbejder derud, ville medarbejderen blive bundet med strips og politianmeldt. Hun sørgede for, at den pågældende medarbejder ikke blev sendt derud, men fortalte ikke medarbejderen om truslen. Hun meddelte ægtefællen, at hun ville gå videre med det, hvis han igen fremkom med en sådan trussel. For ikke at optrappe konflikten gjorde hun ikke yderligere. Hun havde forud talt med C og kommunens juridiske afdeling.

Hun har indrettet plejen efter, hvilke medarbejdere der var velkomne i hjemmet. Det var hun nødt til for at beskytte medarbejderne. Ud af 12-14 medarbejdere med dagvagter var der kun to, der var velkomne i hjemmet, og på aftenvagterne var kun fire til fem medarbejdere velkomne.

I februar 2021 hørte hun rygter om, at der var opsat videoovervågning i hjemmet. På et møde i hjemmet den 2. marts 2021 spurgte hun til videoovervågningen, og ægtefællen bekræftede dette og henviste til et skilt udenfor om overvågning. Hun talte med personalejuridisk afdeling og sin chef om, hvorvidt videoovervågningen var lovlig, og om der var noget, de kunne gøre. Hun orienterede de medarbejdere, som kom i hjemmet, og sagde til dem, at de skulle give hende besked, hvis de ikke havde det godt med at komme i hjemmet. Hun var ikke bekymret, da hun var sikker på, at medarbejderne gjorde deres arbejde rigtigt.

I marts måned opfordrede C borgeren og ægtefællen til at fjerne kameraet. Det var problematisk, at medarbejderne skulle arbejde med videoovervågning, da det var tegn på mistillid.

Hun hørte om, at ægtefællen foretog distanceovervågning, men hun ved ikke, om det var rigtigt. Der var et eksempel, hvor en medarbejder undrede sig over, at ægtefællen vidste, hvilke sko borgeren havde på, selv om han ikke var til stede. Hun har ikke hørt om, at han skulle have talt til medarbejdere, selv om han ikke var til stede. Hun hørte fra C, at ægtefællen havde sendt en mail om, at han havde politianmeldt en medarbejder. Hun og C tog herefter hjem til borgeren og så videooptagelsen, som var med lyd. Få dage efter blev politianmeldelsen trukket tilbage.

Hun var med til mødet den 12. og 14. april 2021 med FOA. FOA's holdning var, at medarbejderne ikke kunne arbejde i det pågældende hjem, hvilket de stillede sig undrende over for. På mødet den 14. april fastholdt FOA denne holdning.

Den medarbejder, som skulle besøge borgeren om morgenen den 15. april 2021, meldte sig syg, hvorfor hun lagde ruten over på anden medarbejder. Den anden medarbejder henviste imidlertid til paragraffen om liv, velfærd og ære, og til, at hun derfor var fritaget for at køre ud til borgeren. Hun fik herefter en vikar til at køre hjem til borgeren. Hun har ikke pålagt nogen medarbejdere at køre derud. Hun fik besøgene hos borgeren dækket ved vikarer og ved at bytte med medarbejdere fra de andre hjemmehjælpsgrupper, men fra den 4. maj fik de et eksternt vikarbureau til at løse opgaven. Det koster kommunen omkring 200.000 kr. ekstra om måneden. Medarbejderne fra vikarbureauet, som nu udfører opgaverne i hjemmet, har mulighed for at kontakte hende, men der har ikke været problemer. Hun har talt med dem i går.

Kommunen har ikke meddelt, at borgeren ikke kan modtage pleje, når der er videoovervågning, da det er lovligt at have videoovervågning i hjemmet, og kommunen er forpligtet til at yde borgeren pleje. Sygeplejerskerne kommer fortsat i hjemmet en gang om ugen.

Arbejdstilsynet ville ved et møde høre lidt om det psykiske arbejdsmiljø i hjemmet, og om ægtefællen var direkte truende over for medarbejderne. Så vidt hun ved, er der kun fremsendt mails med trusler til hende eller C. Hun var ikke med til mødet ved Arbejdstilsynets besøg den 29. april 2021. Hun har sammen med A og C udarbejdet handleplanen af 7. maj 2021. De beskrevne tiltag blev igangsat før politianmeldelsen. De startede med supervision den 25. marts 2021. Medarbejderne blev tilbudt psykologhjælp, hvilket to medarbejdere tog imod.

C har forklaret bl.a., at hun er chef for sygepleje og hjemmehjælp. Hun har ansvaret for ca. 650 medarbejdere. Hendes chef er D.

Hun har haft at gøre med det pågældende hjem i ca. 3 år. I perioder har hun modtaget henvendelser fra borgeren og hendes ægtefælle om utilfredshed med plejen, idet de begge mailer til hende. Hun har også været på hjemmebesøg fire gange før denne sag. Der bliver ikke taget særlige hensyn til den pågældende borger. Det er ikke usædvanligt, at der kan være problemer med en borger, og at der er nogle medarbejdere, som ikke kan komme i et hjem.

Hun hørte om videoovervågningen, da hun besøgte hjemmet i marts 2021 sammen med B. Ægtefællen bekræftede, at der var videoovervågning bl.a. for at undgå tyveri, og fordi en medarbejder havde glemt at aktivere nødkald. Hun henvendte sig til kommunens jurist, som sagde, at videoovervågningen var noget, de skulle kunne rumme. Senere spurgte hun også KL, og det var ligeledes tilbagemeldingen derfra. Hun mener, at videoovervågning kan være et vilkår, man som medarbejder må acceptere i sit arbejde.

Hun modtog en mail en søndag aften fra borgeren og ægtefællen om uregelmæssigheder i plejen. Dagen efter henvendte hun sig til borgeren, som bad B og hende komme og se den videooptagelse, der førte til, at ægtefællen politianmeldte en medarbejder. Hun og B så videooptagelsen i hjemmet. Plejen var lidt kantet og uden meget dialog, men plejemæssigt ok. B talte med den pågældende medarbejder.

Efter mødet med FOA den 12. april prøvede hun flere gange at kontakte ægtefællen, for at få ham til at fjerne videoovervågningen, men det ville han ikke.

De havde møde med FOA igen, hvor hun opfordrede FOA til at hjælpe med at få medarbejderne til at arbejde i hjemmet igen. Men FOA så anderledes på det. De har nu et vikarbureau til at udføre opgaverne i hjemmet, hvilket koster kommunen 200.000 kr. ekstra om måneden.

Hun deltog i mødet med Arbejdstilsynet den 29. april 2021. Kommunens referat af mødet er en gengivelse af, hvad der blev sagt på mødet.

Hun har sammen med B og A udarbejdet handleplanen af 7. maj 2021, der bl.a. omfatter supervision af medarbejderne og tilbud om psykologhjælp. De har desuden haft en udviklingskonsulent på sagen. Sygeplejerskerne, der også er under hendes ledelse, kommer stadig i hjemmet uden problemer en gang om ugen eller oftere.

D har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Kolding Kommune i 5 år, de seneste 2 år som senior-, sundheds- og fritidsdirektør med reference til kommunaldirektøren. Hun har bl.a. ansvaret for de ansatte i hjemmeplejen.

Det pågældende hjem er et vanskeligt hjem. De var i gang med at finde en løsning, og hun blev ugentligt opdateret om situationen. B og C oplyste, at de modtog mange klager fra ægtefællen, og at der var igangsat forskellige initiativer. Hun hørte fra C om, at der var videoovervågning i hjemmet, og at en medarbejder var blevet politianmeldt. Der var tvivl om, hvorvidt de kunne pålægge medarbejderne at komme i et hjem med videoovervågning, men kommunens undersøgelser viste, at de ikke kunne forlange, at videoovervågningen blev taget ned.

Hun skulle sikre, at C og B fulgte op på sagen, og hun skulle orientere borgmesteren. Hun deltog ikke i møderne med FOA, men blev kontaktet af L fra FOA, som ville mødes med hende. Hun udarbejdede referat af deres møde af 19. april 2021, og L godkendte det. L anerkendte, at de i kommunen gjorde, hvad de kunne i den fastlåste situation. L oplyste også, at det ikke var sandsynligt, at medarbejderne ville genoptage arbejdet i hjemmet før Arbejdsrettens afgørelse. De spurgte adskillige medarbejdere om de ville arbejde i hjemmet, men medarbejderne sagde nej og henviste til paragraffen om liv, velfærd og ære. De fik

herefter et vikarbureau til at udføre arbejdet. De stod i en fastlåst situation, da kommunen har en leveringsforpligtelse til borgeren og et hensyn at tage til medarbejderne.

Man må som medarbejder i hjemmeplejen tåle, at arbejdet nogle gange kan foregå under vanskelige forhold, hvor det kræver en ekstra indsats. Det gør deres medarbejdere også allerede. Kommunens medarbejdere kommer i hjem med syge, narkomaner og andre misbrugere, og der er flere andre hjem, hvor arbejdet er vanskeligt.

E har forklaret bl.a., at hun arbejder som tilsynsdirektør i Arbejdstilsynet og er tilknyttet Tilsynscenter Syd.

Hun var den 29. april 2021 til møde i Kolding Kommune om sagen. Arbejdstilsynet havde taget initiativ til mødet efter omtalen i pressen. Arbejdstilsynet tager ofte kontakt til den øverste ledelse i en virksomhed, hvis der er omtale eller anden anledning hertil.

Hun har ikke beset hjemmet eller mødt den pågældende borger eller ægtefælle, da Kolding Kommune er en arbejdsmiljøcertificeret virksomhed. Det indebærer en forventning om, at virksomheden har den nødvendige viden og kompetencer til at sikre et godt arbejdsmiljø.

På mødet fik hun oplyst, at videoovervågningen var opsat i gangen og de rum, hvor plejen foregik. Hun vidste ikke, at der også var lydoptagelse, eller at formålet med videoovervågningen var at overvåge plejepersonalet. Hun vidste heller ikke, at borgerens ægtefælle klagede i så stort et omfang, at der blev samlet op på hans klager en gang om ugen, eller at nogle plejere var blevet udelukket fra at komme i hjemmet. Det blev ved mødet oplyst, at en medarbejder var sygemeldt grundet den samlede situation og ikke kun på grund af videoovervågningen.

Hun har ikke tidligere set kommunens notat med referatet af tilsynsbesøget den 29. april 2021. Fokus på mødet var det samlede arbejdsmiljø og den belastning, som medarbejderne arbejdede under i hjemmet. Mødet skulle ikke handle om videoovervågning. Det er korrekt, at hun ved mødets begyndelse udtalte, at Arbejdstilsynet havde kendskab til, at videoovervågning også foregår andre steder på arbejdspladser, men hun har ikke brugt ordene ”understreger” eller ”vurderer”. I Arbejdstilsynet bruger de kun ordet ”vurderer”, når det

drejer sig om konkrete sager. Hendes udtalelse var af generel karakter og havde ikke sigte på den konkrete sag. Arbejdstilsynet var bekymret for medarbejdernes trivsel og sundhed ud fra en samlet vurdering. Det var kommunen, som gav udtryk for, at de gerne ville have en handlingsplan.

Arbejdstilsynet udtaler sig ikke om klager eller andre henvendelser til tilsynet, da klagerne har krav på anonymitet. Hun havde før mødet med Kolding Kommune orienteret sig i sagssystemet, herunder om eventuelle anmeldte arbejdsulykker eller -sygdomme.

På mødet den 29. april 2021 blev der ikke talt om lydoptagelse. Under en telefonsamtale med indklagedes advokat den 18. juni 2021 talte de om lydoptagelser. Der var da i Arbejdstilsynet en igangværende sag om arbejdsmiljøet for de medarbejdere, som arbejdede i hjemmet. Vedrørende det psykiske arbejdsmiljø blev indhentet data ved individuelle interview med personer, som arbejdede i hjemmet. Hun husker ikke, hvor mange der blev talt med. Arbejdstilsynet har ikke fundet anledning til at bese selve arbejdspladsen, bl.a. også under hensyn til, at det er et privat hjem, og man havde ikke grund til at tro, at der var yderligere oplysninger at finde der.

Arbejdstilsynet har ikke givet påbud, udstedt forbud eller truffet nogen afgørelser vedrørende det psykiske arbejdsmiljø eller om konkrete ændringer i det pågældende hjem. Arbejdstilsynet har pligt til at træffe sådan afgørelse, hvis der er en konkret sundhedsmæssig risiko, men har ikke fået oplysninger eller data, som har givet grundlag for at træffe afgørelse herom. Sagen er afsluttet indtil videre.

Videoovervågning og lydovervågning af medarbejdere kan medføre et psykisk dårligt arbejdsmiljø, men det er en konkret vurdering af det samlede billede og de øvrige forhold, hvor også ledelsens håndtering af situationen indgår.

E har forklaret bl.a., at hun arbejder som social- og sundhedshjælper og har mange års erfaring med området. Hun er kommet i hjemmet i dagvagt, siden borgeren begyndte at få pleje, og hun er kommet der fast i aftenvagt i to år. Ægtefællen var besværlig. Man kunne tro, at man havde gjort det godt i hjemmet, for så bagefter at opdage, at man havde begået en fejl. Når hun kom i aftenvagt, klagede han over den kollega, som havde haft dagvagten, ligesom

han klagede, hvis de kom 5 minutter for tidligt eller for sent. Klagerne var ikke altid berettigede.

Med opsætning af videokameraerne blev det utrygt at komme i hjemmet. Hun talte mindre frit, og hun vidste ikke, hvad han ville bruge videooptagelsen til. Hun tænkte kun på at komme ind og ud igen. Der var et kamera i gangen i højde med bagdelen, et kamera i stuen i hovedhøjde og et kamera i soveværelset. Det var ubehageligt, og hun følte sig ydmyget og fagligt mistænkeliggjort.

Ægtefællen var hjemme om aftenen, men om dagen kunne han sidde på sin arbejdsplads og kigge på overvågningen. Det var en kollega fra dagvagten, som havde fortalt hende om distanceovervågningen. Der var et skilt udenfor om videoovervågning, men der var ikke skiltet med, at der også var videoovervågning indenfor.

Hun har ikke talt med Arbejdstilsynet.

G har forklaret bl.a., at hun arbejder som social- og sundhedshjælper og har været ansat i Kolding Kommune i 2 år. Hun er kommet i hjemmet i ca. 1 år.

Ægtefællen klagede ofte. Klagerne var grundløse. Selv om det var gået godt under et besøg, kunne man kort efter blive ringet op af ledelsen, som spurgte til, hvad der var sket, fordi ægtefællen havde klaget. Hvis ægtefællen var uforkammet og i dårligt humør, ringede hun nogle gange selv til ledelsen og fortalte, hvad der var sket. Ledelsen ville gerne have, at hun ringede til dem, hvis hun var forsinket eller lignende, så de kunne varske ham. Det var kun bestemte medarbejdere, som måtte komme i hjemmet. Sådan var det ikke andre steder. Hun har været til samtale hos ledelsen og fået oplyst, hvad hans klager over hende har handlet om. Hun har ikke fået advarsler eller reprimander.

Hun har ved besøg i hjemmet oplevet, at ægtefællen, selv om han ikke var i hjemmet, har talt til hende om, hvad hun skulle gøre. Der var også videoovervågning, når de udførte plejearbejdet, bl.a. med hygiejne. Hun følte sig krænket fagligt og mistænkeliggjort, selv om hun vidste, at hun gjorde, som hun skulle.

En weekend ringede hendes leder B til hende og spurgte, om hun var ok, om nogen havde ringet, og om hun skulle sygemeldes. Hun fik at vide, at hun var blevet politianmeldt, og hun fik et chok. Hun afviste en sygemelding, da hun intet havde gjort galt og havde det bedst med at arbejde. Hun havde dog svært ved at sove og var meget påvirket. Senere fik hun oplyst, at det var hjemmeplejen og ikke hende, der var politianmeldt, hvorefter hun kunne slappe mere af.

Hun har ikke talt med Arbejdstilsynet.

H har forklaret bl.a., at hun arbejder i hjemmeplejen og er kommet hos borgeren i knap 4 år. Hun var den sidste faste dagvagt, som måtte komme i hjemmet for ægtefællen. Han klagede også over hende, men i modsætning til sine kollegaer fik hun lov til at blive.

Ægtefællens humør var skiftende. Der var gode perioder, hvor det kørte fint, men hun vidste, at der igen ville komme problemer, hvorfor hun altid var påpasselig. Han klagede bl.a. over det, hvis hun ikke kom præcist på klokkeslæt. Hun har aldrig fået en ansættelsesretlig reprimande. Han klagede over hendes kolleger til hende, men hun afviste at høre på det.

Hun opdagede videoovervågningen, da en sygeplejerske, der kom i hjemmet, bad hende kigge på chatollet i stuen. Hun fandt ud af, at det var et kamera med lydoptagelse, og fortalte om det til sin leder. Ledelsen talte med ægtefællen, som oplyste, at kameraet ikke var aktivt. Kort efter kom der aktive kameraer i gangen i numsehøjde, i stuen og i soveværelset pegende direkte på sengen, hvor de foretog morgenpleje. Der var skiltning udenfor, men den angik kun kameraer udenfor.

Efter videoovervågningen var det ubehageligt og anstrengt at komme i hjemmet. Hun følte, at ægtefællen sad og fulgte med, og hun kunne ikke tale frit. Hun følte sig mistænkeliggjort på sin faglighed, og det var ydmygende.

Da hendes kollega blev sygemeldt, var det ubehageligt. Hun havde ondt af sin kollega, men hun kunne heller ikke mere selv. Da hun talte med sine kolleger og oplevede, at det var legalt at sige fra, var det en lettelse, og hun sagde til sin leder, at hun ikke kunne mere. Hendes leder vidste godt, at det var et problematisk hjem, og hun passer godt på sine medarbejdere.



Hun har ikke talt med Arbejdstilsynet.

J har forklaret bl.a., at hun har arbejdet som social- og sundhedshjælper siden 2001, og hun er kommet hos borgeren i ca. 1 år som aftenvagt.

Stemningen i hjemmet var presset, også inden der kom videoovervågning, fordi ægtefællen ikke var til at regne med. Der kunne komme en klage fra ham, når hun mindst ventede det, også selv om et besøg var gået godt. Han klagede bl.a. over rengøringen, at medicin ikke blev givet på rette tidspunkt, og at de ikke kom præcist til besøgene. Klagerne var ikke berettigede, og hun har ikke fået påtaler fra ledelsen.

Efter opsættelsen af videoovervågningen blev det rigtig ubehageligt at komme i hjemmet. Hun kan godt tåle at blive filmet, men det var ubehageligt, at hun ikke vidste, hvad ægtefællen ville bruge optagelserne til, og hvem han ville vise dem til. Han prøvede at få hende til at sige noget ufordelagtigt om hendes kolleger, leder eller sygeplejerskerne. Hun overvejede nøje sine ord, og det blev meget kunstigt. Hun kunne ligge søvnløs og bekymre sig om, hvad hun havde sagt.

Da hun og hendes kolleger fik talt om videoovervågningen, blev det legalt at sige fra. De nægtede at komme i hjemmet på grund af videoovervågningen. Da de holdt op med at komme i hjemmet, var der stor opbakning fra B, som har håndteret det som en god leder og har udvist stor forståelse.

Hun har ikke talt med Arbejdstilsynet, og hun har ikke hørt om kollegaer, der har.

K har forklaret bl.a., at hun har arbejdet som social- og sundhedshjælper siden 2000, og hun har været områdetillidsrepræsentant siden 2007. I løbet af hendes mange år i faget husker hun kun fem kolleger, som er blevet sygemeldt på grund af pårørendes opførsel.

Hun har ikke selv været hos borgeren i denne sag, men hun måtte lægge øre til meget. Under corona-pandemien har de ikke mødtes meget, hvorfor orienteringen ikke var god i denne periode.

Hun har hørt om flere episoder, herunder at ægtefællen har truet med at fastbinde en kollega med strips, og om en weekend, hvor de havde afmeldt besøg og så alligevel bad om at få besøg. Da var planen for dagen jo lagt, og hendes kollega kom derfor et kvarter for sent. Ægtefællen blev så utilfreds, at han bad kollegaen om ikke at komme igen.

Medarbejderne henvendte sig til hende om videoovervågningen og spurgte, hvor meget de skulle tåle. Hun undersøgte det og vendte tilbage med en artikel, som hun sendte til kollegaerne og B i marts 2021. Ifølge artiklen måtte de tåle videoovervågning, hvis der var synlig skiltning. Da vidste hun ikke, at der også var lydoptagelse i hjemmet. Ifølge artiklen måtte man ikke anvende lydoptagelse, hvis man ikke deltog i samtalen.

Hendes kolleger var frustrerede, og da en kollega blev politianmeldt, var denne meget påvirket af situationen. Ledelsen var også bekymret over, hvad der foregik. Da hun mødtes med sine kolleger, var de indbyrdes overraskede over at høre, at der foregik det samme i hjemmet, som når de selv var der. De havde ikke fået talt sammen. De blev kede af det og græd. Det havde påvirket dem mere, end de havde været klar over.

Hun kontaktede FOA for at høre, hvad hun skulle gøre. De blev enige om at give ledelsen tre dage til at tale med borgeren om at få fjernet overvågningen. Hvis det ikke skete, ville de med henvisning til bestemmelsen om liv, velfærd og ære afvise at komme i hjemmet. De ville udføre alle andre opgaver end hos denne borger. Det er en principiel sag. De har oplevet opbakning fra ledelsen, der har arbejdet på at finde løsninger. Der har været dialog, og de føler, at de er blevet hørt af ledelsen. I en periode forsøgte ledelsen at løse problemet ved at prikke til medarbejdere i andre hjemmeplejegrupper. Der er blevet valgt en ekstern løsning for at beskytte medarbejderne.

Hun har hørt, at Arbejdstilsynet har talt med tre medarbejdere hos Psykiatri Plus, som nu udfører arbejdet i hjemmet. Arbejdstilsynet har således vurderet den nuværende situation. Hun har også hørt fra A, at Arbejdstilsynet ikke ville tale om overvågningen, fordi sagen kørte i Arbejdsretten. Tilsynets fokus var derfor på det psykiske arbejdsmiljø.

## **Retsgrundlag**

Hovedaftalen mellem KL, Forbundet af Offentligt Ansatte, Specialarbejderforbundet i Danmark, Pædagogisk Medhjælper Forbund og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark indeholder i § 10, stk. 1 og 2, bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 10. Overenskomststridige arbejdsstandsninger

Stk. 1

Så længe en overenskomst er gældende, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst.

Stk. 2

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og hvis en overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør....”

Regler for behandling af faglig strid indgået mellem DA og LO (Normen) indeholder i § 16 og § 17 følgende bestemmelser:

”*Arbejdsstandsning og -vægning*

§ 16

De forudgående bestemmelser finder ikke anvendelse, for så vidt en arbejdsstandsning iværksættes som en sympatikonflikt til støtte for en senest samtidig iværksat arbejdsstandsning, jf. § 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§ 17

I alle andre tilfælde skal reglerne for behandling af faglig strid iagttages forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre

...

2. der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller
3. en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.”

### **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at arbejdsvægningen ikke er retmæssig, idet den er i strid med § 10 i parternes hovedaftale. Efter denne bestemmelse kan en arbejdsstandsning iværksættes, hvis hensynet til liv, velfærd eller ære giver tvingende grunde til at standse arbejdet, men dette er ikke tilfældet i den foreliggende sag. Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at hensynet

til liv, velfærd eller ære gav tvingende grunde til at standse arbejdet og dermed bryde fredspligten, jf. hovedaftalens § 10, stk. 1.

Videoovervågningen er ikke opsat af Kolding Kommune. Kommunen har gjort alt, hvad der var muligt for at få kameraerne ned og for at støtte og hjælpe sine medarbejdere. Det er også anerkendt af både områdetillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og FOA. Kommunen kan heller ikke selv fjerne kameraerne fra borgerens hjem.

Kommunen har pligt til at yde pleje og omsorg til borgeren i hjemmet efter servicelovens § 83. Dette kan kun undlades, såfremt der er akut fare ved at komme i hjemmet, hvilket ikke var tilfældet i nærværende sag. Det var muligt for medarbejderne at levere plejeydelserne til borgeren i hjemmet, selv om end det var et udfordrende og vanskeligt arbejde.

Videoovervågningen udgør således ikke en fare for medarbejdernes liv eller velfærd. En eventuel æreskrænkelse ved videoovervågningen er heller ikke forårsaget af kommunen og ville under alle omstændigheder ikke berettige til nedlæggelse af arbejdet. Problemerne i forbindelse med udførelsen af arbejdet måtte løses på en anden måde og ikke ved en arbejdsnedlæggelse med brud på fredspligten.

Praksis viser, at der skal meget til, før betingelsen om ”tvingende grunde” er opfyldt. Der skal i den forbindelse lægges betydelig vægt på Arbejdstilsynets vurdering af arbejdsforholdene. Et forbud fra Arbejdstilsynet kan begrunde nedlæggelse af arbejdet, mens et påbud fra Arbejdstilsynet ikke er tilstrækkeligt, jf. bl.a. Arbejdsrettens dom af 25. oktober 1979 (ARD 1979.8760) og Den Kommunale Tjenestemandssrets dom af 11. maj 1989 (KTD 1988.714).

Arbejdstilsynet har modtaget klager over, at arbejdet i hjemmet skal udføres under videoovervågning og lydoptagelse. Desuden har Arbejdstilsynet været på tilsynsbesøg i Kolding Kommune. Dette har imidlertid ikke givet Arbejdstilsynet grundlag for at udstede et forbud mod arbejdet, og Arbejdstilsynet har heller ikke givet påbud eller iværksat andre tiltag i forhold til arbejdet i det pågældende hjem.

FOA har handlet bodspådragende, idet FOA uden forinden at indkalde til fællesmøde har valgt den mest vidtgående reaktion og også har opfordret og støttet sine medlemmer i ar-

bejdsnedlæggelsen. FOA har ikke kontaktet Datatilsynet eller politiet, som ville være rette myndigheder, såfremt FOA mente, at borgeren og dennes ægtefælle ikke overholdt de gældende regler. FOA har heller ikke kontaktet Arbejdstilsynet og f.eks. anmodet om et møde. Sagen har påført kommunen store merudgifter, idet kommunen må betale et vikarbureau 200.000 kr. mere om måneden, end de udgifter kommunen ville have, hvis kommunens hjemmepleje udførte arbejdet i hjemmet. Boden til FOA for den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse må fastsættes i lyset heraf.

For så vidt angår FOA's selvstændige påstande bemærkes, at Kolding Kommune ikke har begået overenskomstbrud. Kommunen har gjort, hvad der var muligt for at fremme samarbejdet mellem parterne, jf. hovedaftalens § 2, stk. 1, og FH og FOA er desuden ikke påtaleberettiget vedrørende denne bestemmelse. Kommunen har heller ikke misbrugt sin ledelsesret, jf. hovedaftalens § 3. Kommunen har tværtimod udvist stor forståelse over for medarbejderne og har forsøgt at løse problemerne ved arbejdet i hjemmet på mange forskellige måder.

Indklagede har anført navnlig, at sagen angår hensynet til medarbejderes sikkerhed, sundhed og ære, og at hensynet hertil bliver tilsidesat ved videoovervågningen i hjemmet under medarbejdernes besøg der.

Ved videoovervågningen af medarbejderne i hjemmet har borgeren og ægtefællen overtrådt straffelovens § 264 a, idet medarbejderne ikke har givet samtykke hertil.

Video- og lydovervågningen, herunder distanceovervågningen, af medarbejderne med henblik på kontrol udgør tillige psykisk vold i AT-vejledningens forstand. Vejledningen angiver som eksempler på psykisk vold bl.a. chikane, ydmygelser og mistænkeliggørelse. Konkret har dette givet sig udslag i de sygemeldinger, der har været fra medarbejderne, herunder en langtids-sygemelding. En lignende overvågning foretaget af en arbejdsgiver ville ikke være lovlig. Derfor kan den heller ikke være lovlig, når den foretages af en borger, idet dette ikke er mindre krænkende for medarbejderne, jf. bl.a. også afgørelsen i FV 2009.0126.

Der er grænser for, hvad medarbejdere må tåle i et hjem, også selv om borgeren i hjemmet har ret til pleje efter servicelovens § 83. Dette illustreres bl.a. ved rygelovens § 12, hvorefter en borger kan pålægges ikke at ryge i sit private hjem i det tidsrum, medarbejderne er i hjemmet.

Dette følger også af vejledningen om støtte og hjælp efter serviceloven, hvorefter hensynet til borgeren som udgangspunkt ikke kan begrunde en tilsidesættelse af arbejdsmiljølovgivningen. Kolding Kommune kan derfor ikke under henvisning til servicelovens § 83 tilsidesætte sin forpligtelse til at sikre medarbejdernes sundhed og sikkerhed.

Der er blevet klaget til Arbejdstilsynet, som har reageret ved besøget i kommunen og interview med medarbejdere fra vikarbureauet Psykiatri Plus. Grunden til, at Arbejdstilsynet ikke foretager sig ikke yderligere i den anledning, er, at Kolding Kommune er en arbejdsmiljøcertificeret virksomhed, og at Arbejdstilsynet derfor med rette kan forvente, at kommunen selv tager hånd om udfordringerne.

Borgeren og ægtefællen har med videoovervågningen også overtrådt TV-overvågningsloven. Der var ikke skiltet med videoovervågningen på en tilstrækkelig tydelig måde, da skiltningen kun er opsat uden for huset, Hertil kommer, at overvågningen hverken har et sagligt formål eller er proportional.

Overvågningen er heller ikke i overensstemmelse med de krav, der efter EU-retten kan stilles til sunde og sikre arbejdsforhold, jf. bl.a. EU-charteret artikel 31, hvorefter enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. Desuden har EU-Domstolen fastslået, at sundhed defineres som en tilstand af fuldkommen fysisk, åndeligt og socialt velvære, og ikke blot frihed for sygdom og invaliditet, jf. dommen i sag C-84/94, og videoovervågning af medarbejderne under arbejdet er ikke i overensstemmelse hermed.

Der er med den massive overvågning ved både video-, lyd- og distanceovervågning også sket en overtrædelse af reglerne om databeskyttelse. Kommunen har kontaktet Datatilsynet, hvilket viser, at kommunen også er i tvivl om lovligheden af overvågningen. Uanset at der fra borgeren og ægtefællen er indgivet mange klager over hjemmeplejens medarbejdere, har ingen af dem haft ansættelsesretlige konsekvenser. Det viser, at der ikke har været en legitim interesse for borgeren i at foretage overvågningen, jf. databeskyttelseslovens § 6, stk. 1, litra f. Praksis har også vist, at overvågning kan være så krænkende, at medarbejderne er berettiget til erstatning for tort, jf. bl.a. dommen i UfR 2008.727 SH.

Overvågningen er generelt set til fare for medarbejdernes sikkerhed og sundhed, bl.a. fordi den indebærer en mistænkeliggørelse af medarbejderne og deres udførelse af arbejdet. Video- og lydovervågningen indebærer derfor, at medarbejderne efter grundsætningen om trussel mod deres liv, velfærd og ære, med rette har kunne nedlægge arbejdet. Overvågningen er også i strid med normens § 17, der reelt set er en specificering af grundsætningen om medarbejdernes liv, velfærd og ære. Arbejdsstandsningen er ikke i strid med fredspligten, når der som her foreligger en personlig integritetskrænkelse.

Med hensyn til indklagedes selvstændige påstande bemærkes, at Kolding Kommune har ansvaret for, at kommunens medarbejdere ikke udsættes for krænkende adfærd og ulovlig overvågning, når de udfører deres arbejde. Kommunen kan ikke fritages for sit arbejdsgiveransvar og arbejdsmiljøansvar under henvisning til, at overtrædelsen ikke er udøvet direkte af arbejdsgiver, jf. bl.a. UfR 2019.3302 Ø. Kommunen er derfor underlagt en handlepligt, og det er direkte i strid med ledelsesretten ikke at sikre et sundt arbejdsmiljø. Kommunen bør derfor pålægges en bod som følge af, at kommunen ved pålæg om genoptagelse af arbejdet ikke har efterlevet hovedaftalens § 2, stk. 1, om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne, og at der herved foreligger misbrug af ledelsesretten, jf. hovedaftalens § 3, nr. 2.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

#### *Sagens spørgsmål*

Sagen angår i første række, om det er berettiget, at en række medarbejdere ved hjemmeplejen i Kolding Kommune nægter at udføre arbejde i et bestemt hjem i kommunen, fordi der er opsat videoovervågning i hjemmet. Hvis arbejdsvægringen ikke anses for berettiget, er der endvidere spørgsmål om, hvorvidt FOA skal betale en bod til kommunen.

I anden række er der spørgsmål om, hvorvidt Kommunernes Landsforening og Kolding Kommune har efterlevet hovedaftalens § 2, stk. 1, om pligt til at fremme et godt samarbejde mv. og § 3, nr. 2, om at udvise de nødvendige hensyn til lønmodtagersiden i udøvelsen af ledelsesretten, og hvis dette ikke er tilfældet, om Kommunernes Landsforening og kommunen skal betale en bod.

#### *Arbejdsvægringen*

Arbejdsvægringen i hjemmeplejen i Kolding Kommune angår et bestemt hjem, hvor en af kommunens i alt otte hjemmeplejegrupper har ydet hjemmepleje efter serviceloven til en kvinde ved besøg otte-ni gange i døgnet.

Kommunen har efter det oplyste ydet pleje til den pågældende kvinde i en periode på 4-5 år. I hjemmet bor tillige kvindens ægtefælle. Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at ægtefællen gennem årene i perioder har givet udtryk for utilfredshed med hjemmeplejens udførelse af arbejdet, og at ægtefællen i den forbindelse også har frabedt sig, at bestemte ansatte fortsat kom i hjemmet. Det er yderligere oplyst, at ægtefællen har indgivet et så stort antal klager, at ledelsen i hjemmeplejen har samlet klagerne til behandling én gang om ugen.

Det må endvidere efter forklaringerne lægges til grund, at ægtefællen på et tidspunkt i begyndelsen af 2021 opsatte videoovervågning i hjemmet, således at der foretages videoovervågning og -optagelse med lyd under social- og sundhedshjælpernes udførelse af arbejdet i hjemmet.

I april 2021 oplyste ægtefællen, at han havde indgivet politianmeldelse mod hjemmeplejen for udførelsen af plejen den 2. april 2021, idet han opfattede plejen som vold/omsorgssvigt. Med politianmeldelsen havde ægtefællen sendt en videooptagelse, der viste en medarbejders udførelse af udstrækningsøvelser med hans ægtefælle.

Efter de afgivne forklaringer har arbejdsforholdene i hjemmet både forud for iværksættelsen af videoovervågningen og efter iværksættelsen af denne været en belastning for de ansatte ved hjemmeplejen, og det er oplyst, at i hvert fald en medarbejder, der har arbejdet i hjemmet, er blevet sygemeldt. Medarbejderne har dog også forklaret, at de har mødt stor forståelse hos ledelsen af hjemmeplejen for de vanskelige arbejdsforhold i hjemmet.

Det må lægges til grund, at medarbejdere ved den hjemmeplejegruppe i Kolding Kommune, der udførte arbejdet i hjemmet, den 15. april 2021 meddelte kommunen, at de under henvisning til videoovervågningen ikke længere ønskede at udføre hjemmeplejearbejde i hjemmet, og at de herefter ikke har udført arbejde i hjemmet. Det må endvidere lægges til grund, at FOA har støttet medarbejderne i arbejdsvægringen. FOA og medarbejderne har henvist til, at udførelsen af arbejde i hjemmet på grund af videoovervågningen er til fare for



medarbejdernes sikkerhed og sundhed, og at hensynet til deres liv, velfærd eller ære udgør tvingende grunde til at standse arbejdet.

Kolding Kommune har anført, at arbejdsvægningen er i strid med parternes hovedaftale § 10, stk. 1, idet hensynet til medarbejdernes liv, velfærd eller ære ikke giver tvingende grunde til at standse arbejdet.

Arbejdstilsynet har efter arbejdsvægningen været inddraget i vurderingen af, om arbejdsforholdene i det pågældende hjem er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet har således drøftet arbejdet i hjemmet på et møde den 29. april 2021 med repræsentanter for kommunen, idet Arbejdstilsynet på grund af presseomtale af arbejdsvægningen selv tog initiativ hertil. Arbejdstilsynet har endvidere modtaget klager over arbejdsforholdene i hjemmet fra arbejdsmiljørepræsentanten, A, ved kommunens hjemmepleje og fra afdelingsformand i FOA, L.

Det må på grundlag af det referat af mødet den 29. april 2021, der er udarbejdet af kommunen, og efter forklaringerne om mødet lægges til grund, at Arbejdstilsynet på mødet var bekendt med, at der var opsat videoovervågning i hjemmet, men ikke med, at der også skete lydoptagelse, og at formålet med videoovervågningen var at overvåge plejepersonalet. Arbejdstilsynet udtrykte på mødet bekymring for medarbejdernes trivsel.

Det må endvidere efter forklaringen afgivet af tilsynsdirektør E, Arbejdstilsynet, lægges til grund, at Arbejdstilsynet efter mødet har behandlet en sag om arbejdsmiljøet for de medarbejdere, der arbejdede i hjemmet, herunder bl.a. på grundlag af de klager, der var indgivet af A og L. Efter Es forklaring blev der i den forbindelse indhentet data bl.a. ved samtaler med de personer, der arbejdede i hjemmet, mens Arbejdstilsynet ikke fandt grundlag for at besigtige arbejdspladsen i hjemmet. Det må endvidere efter denne forklaring lægges til grund, at Arbejdstilsynet ikke har givet påbud, udstedt forbud eller truffet andre afgørelser vedrørende det psykiske arbejdsmiljø i hjemmet eller om konkrete ændringer i øvrigt i forbindelse med arbejdet i hjemmet, og at sagen er afsluttet indtil videre.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at det ikke er godtgjort, at videoovervågningen med lydoptagelse i det pågældende hjem gav tvingende grunde til arbejdsvægringen fra den 15. april 2021 af hensyn til medarbejdernes liv, velfærd eller ære, jf. hovedaftalens § 10, stk. 1.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at Arbejdstilsynets samtaler med personer, der arbejdede i hjemmet, efter det oplyste må antages at være gennemført med de medarbejdere fra et privat firma, der efter arbejdsvægringen har varetaget arbejdet i hjemmet, idet der ikke foreligger oplysninger om, at de har udført arbejdet under andre vilkår end de ansatte i kommunen. Det kan heller ikke føre til en anden vurdering, at videoovervågningen af de ansattes arbejde i hjemmet eventuelt kan være i strid med andre regler, herunder f.eks. regler om databeskyttelse mv.

Klagers påstand 1 om, at FOA skal anerkende, at arbejdsvægringen iværksat af en række nærmere angivne medarbejdere er overenskomststridig, og klagers påstand 2 om, at de pågældende medarbejdere straks skal genoptage arbejdet i fuldt omfang, tages herefter til følge.

#### *Bod i anledning af arbejdsvægringen*

Klager har herudover nedlagt påstand om, at FOA skal betale en bod.

En fagforenings undladelse af at opfordre medarbejderne til at genoptage arbejdet i et tilfælde, hvor en arbejdsnedlæggelse er overenskomststridig, vil i almindelighed give grundlag for at idømme fagforeningen en ikke ubetydelig bod.

Arbejdsretten finder imidlertid, at omstændighederne ved arbejdsvægringen i den foreliggende sag udgør sådanne særlige forhold, at der efter en samlet vurdering undtagelsesvis ikke er grundlag for at pålægge FOA en bod.

Det bemærkes i den forbindelse, at det efter de afgivne forklaringer må lægges til grund, at ledelsen i Kolding Kommune har anerkendt, at det kunne være en belastning for medarbejdernes trivsel at udføre arbejde under forholdene i det pågældende hjem. Dette har bl.a. givet sig udslag i, at kommunen for at beskytte medarbejderne har efterkommet anmodninger fra ægtefællen i hjemmet om, at bestemte medarbejdere ikke fremover skulle

komme i hjemmet. Ledelsen har endvidere tilkendegivet over for de medarbejdere, der udførte arbejde i hjemmet, at de skulle give besked, hvis de ikke havde det godt med at komme i hjemmet. Ledelsen har endvidere efter arbejdsvægningen den 15. april 2021 heller ikke pålagt medarbejdere fra andre hjemmeplejegrupper i kommunen, der ikke har været omfattet af arbejdsnedlæggelsen, at udføre arbejde i hjemmet, hvis de ikke havde det godt med det.

Endvidere bemærkes, at arbejdsvægningen kun har omfattet arbejdet i det hjem, hvor videoovervågningen var opsat, og at de medarbejdere, der har nedlagt arbejdet i hjemmet, fortsat har udført deres arbejde i øvrigt ved hjemmeplejen.

Klagers påstand 3 om, at FOA skal betale en bod, tages herefter ikke til følge.

#### *Indklagedes selvstændige påstande*

Indklagede har nedlagt selvstændige påstande om, at klager skal anerkende, at Kommunernes Landsforening og Kolding Kommune ikke har efterlevet hovedaftalens § 2, stk. 1, om pligt til at fremme et godt samarbejde mv. (påstand 1) og hovedaftalens § 3, nr. 2, om at udvise de nødvendige hensyn til lønmodtagersiden i udøvelse af ledelsesretten (påstand 2), ligesom indklagede har nedlagt påstand om, at Kommunernes Landsforening og Kolding Kommune skal betale en bod (påstand 3).

Arbejdsretten finder, at Kolding Kommune har udfoldet betydelige bestræbelser for at værne om medarbejdernes trivsel, hvilket også er anerkendt af de medarbejdere, der har afgivet forklaring om sagen.

Der findes på denne baggrund ikke grundlag for at tage indklagedes selvstændige påstande til følge.

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

Fagbevægelsens Hovedorganisation for FOA – Fag og Arbejde skal anerkende, at den arbejdsvægning, der er iværksat af medarbejderne oplistet i bilag 1, er overenskomststridig, og

at de pågældende medarbejdere straks skal genoptage arbejdet i fuldt omfang samt holde arbejdet normaliseret.

Fagbevægelsens Hovedorganisation for FOA – Fag og Arbejde frifindes for den af Kommunernes Landsforening for Kolding Kommune nedlagte påstand 3 om betaling af en bod.

Kommunernes Landsforening for Kolding Kommune frifindes for de af Fagbevægelsens Hovedorganisation for FOA – Fag og Arbejde nedlagte påstande 1, 2 og 3.

I sagsomkostninger skal Fagbevægelsens Hovedorganisation for FOA – Fag og Arbejde inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Hanne Schmidt