



RETTE I HOLSTEBRO DOM

afsagt den 18. december 2018

Sag BS-3650/2018-HOL

Mandatar FAGFORENINGEN DANMARK for

(advokat Hans Riser)

mod

kommune

(advokat Jens Andersen-Møller)

Denne afgørelse er truffet af retsassessor Jan Tino Knudsen.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 2. februar 2018.

har været ansat som social- og sundhedsassistent på Pensionistcenteret under Kommune i perioden fra 2009 til 2013.

hævder, at hun under arbejdet pådrog sig en erhvervssygdom i form af uspecificeret belastningsreaktion som følge af grov og systematisk mobning.

Sagen drejer sig om, hvorvidt Kommune er erstatningsansvarlig for den hævdede erhvervssygdom og forskellige spørgsmål i den forbindelse.

har nedlagt påstand om, at Kommune skal betale 588.427,66 kr. med procesrente fra den 2. februar 2018.

██████████ Kommune har nedlagt påstand om frifindelse.

Den 27. juni 2018 har retten udskilt spørgsmålet om, hvorvidt ██████████ Kommune har handlet ansvarspådragende til særskilt behandling og afgørelse.

██████████ har under denne del af sagen nedlagt påstand om, at ██████████ Kommune tilpligtes at anerkende at have handlet ansvarspådragende i forbindelse med ██████████ ansættelse hos kommunen i perioden fra 2009 til 2013, idet der bortses fra spørgsmål om adækvans og årsagssammenhæng.

██████████ kommune har nedlagt påstand om frifindelse.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling.

Oplysningerne i sagen

██████████ blev den 18. juni 2009 ansat i et vikariat som social- og sundhedsassistent på Pensionistcenteret ██████████ under ██████████ Kommune med virkning fra den 1. juli 2009 og med et ugentligt timeantal på 30 timer. Ved brev af 27. februar 2010 blev ██████████ fastansat i en stilling i dagvagten samme sted.

Parterne er uenige om, hvorvidt ██████████ i de følgende år har været udsat for mobning med videre på arbejdspladsen, og om ██████████ har klaget her over eller i øvrigt talt med ledelsen eller andre på ██████████ herom.

██████████ har en arbejdsmiljøorganisation, og fra september 2009 til juni 2010 var der et udviklingsprojekt vedrørende et fælles værdigrundlag og visioner for alle medarbejdere. I et ideoplæg herom hedder det blandt andet, at i projektet vil der være en række konkrete mål, og at en af målene er at skabe øget trivsel og engagement blandt medarbejderne.

Der er udarbejdet en TrivselsAPV 2010 vedrørende ██████████ hvoraf det fremgår, at medarbejderne har svaret, at de i meget høj grad, i høj grad og både/og trives godt med arbejdsopgaverne og trives godt med kollegaerne. Ingen medarbejder har svaret i mindre grad, slet ikke eller ved ikke hertil. Medarbejderne har haft mulighed for at uddybe deres svar. Undersøgelsens rubrikker til svarene indeholder ingen notater om mobning. I indledningen til undersøgelsen er det anført, at det kun er sikkerhedsgruppen, som kan se alle besvarelser og genfinde de enkelte svar, hvis der for eksempel er behov for uddybning af et svar.

I en lægejournal vedrørende ██████████ fra Lægerne ██████████ er der blandt andet anført følgende:

" ...

13-02-2012 Kons./Besøg

...

4« år arbejdt på [REDACTED] i [REDACTED] ikke haft fravær. Føler sig moppet af kollegaerne.

Har talt med lederen, men der sker ikke noget. Tillidsmanden er den primært udøvende person.

Humøret skidt nu.

anbefalet kontakt til fagforeningen.

Har det skidt når hun skal møde ind, og er det for galt må hun sygemeldes foreløbig.

..."

Den 23. februar 2012 har [REDACTED] fået en påtale fra [REDACTED] I påtalen er der blandet anført følgende:

"...

Samtale d. 23. februar 2012 vedrørende forhold i tjenesten, som ikke er acceptable.

Efter henvendelse fra medarbejder i aftenvagten d. 22. februar kl. 15.25 konfronteres undertegnede med kritisable og uhygiejniske forhold i badeværelset hos en beboer NN. Beboeren er en svær dement person, som skal hjælpes med alt vedr. personlig pleje og dermed også toiletbesøg.

Beboer NN blev hentet og kørt fra lejligheden til eftermiddagskaffe i [REDACTED] [REDACTED] kl. ca 14.30 af social- og sundhedsassistent [REDACTED] som må formodes at være den, der sidst har hjulpet NN med toiletbesøg og dermed har efterladt beboerens badeværelse i den tilstand som fremgår af vedlagte billedmateriale (4 stk.)

Ved kaffen i Midtpunktet registrerer en medarbejder i aftenvagt at beboer NN's fingre er meget snavsede og lugter fælt (der sidder afføring på fingre og under neglene) Pågældende medarbejder kører NN hjem i lejligheden for at få vasket fingre og få neglene rensset og møder her de ovennævnte og på billederne dokumenterede forhold.

Det er aftalt med [REDACTED] at der med ovenstående, er givet en tydelig mundtlig advarsel med tilkendegivelse af at ovenstående ikke fremover vil blive accepteret.

Det er endvidere aftalt, at denne samtale og advarsel ikke i denne omgang journaliseres på personalesagen, men i tilfælde af, at det igen kan dokumenteres, at der er stærkt uacceptable forhold i forbindelse med [REDACTED]

[redacted] tjenstlige forhold, vil denne episode blive aktualiseret og indgå i materialet.

..."

Påtalen er underskrevet af plejeboligleder Lene [redacted] men ikke af [redacted] [redacted] har samme dag påført følgende på påtalen:

"Ovenstående er d.d. drøftet med [redacted] Til stede ved samtalen var sygeplejerske [redacted] erkender overstående forhold og undskylder det skete, men ønsker ikke at underskrive, da hun er af den opfattelse, at det er første gang kritisable forhold forelægges hende." Påtalen er vedhæftet tre fotografier.

I lægejournalen vedrørende [redacted] fra Lægerne [redacted] [redacted] er der endvidere blandt andet anført følgende:

"...

24-02-2012 Depression

...

har arrangeret smatle me fagforening allerede i næste uge. Komme rmed flere eksempler på arbejdspladsen har en dårlig leder, der har bla aldrig været afholdt MUS.

..."

Der har den 5. marts 2012 været afholdt en årlig arbejdsmiljødrøftelse mellem [redacted] som arbejdsmiljørepræsentant, Lene [redacted] som leder og [redacted] som AMK, og der er udarbejdet et referat herfra. Referatet indeholder ingen oplysninger om mobning.

Arbejdstilsynet har besøgt [redacted] den 22. marts 2012 og her talt med leder Lene [redacted] og arbejdsmiljørepræsentant [redacted] I et skriftligt resultat af tilsynet af 28. marts 2012 fra Arbejdstilsynet er det oplyst, at det er tilsynets vurdering, at virksomhedens arbejdsmiljø er i orden.

Den 31. oktober 2012 har [redacted] fået en skriftlig advarsel af [redacted] [redacted] Kommune. I advarslen hedder det blandt andet:

"...

Det skal herved meddeles dig, at [redacted] Kommune har besluttet at give dig en advarsel vedrørende forhold, der ikke er forenelig med din ansættelse som social- og sundhedsassistent indenfor Ældreområdet i [redacted] Kommune.

De forhold, der ikke er blevet overholdt og som fremover forventes overholdt er følgende:

- at du efterlever de instrukser, som er gældende for Plejeboligerne i [redacted] Kommune
- at du overholder egne kompetencer i forhold til din autorisation som social- og sundhedsassistent
- at du ikke uddelegerer opgaver, der kræver sygeplejefaglig delegation ..."

Sagen vedrørte et tilfælde, hvor [redacted] Kommune var af den opfattelse, at [redacted] havde givet en uuddannet kollega tilladelse til at give insulinninjektioner. [redacted] blev partshørt om advarslen, og hun har i den forbindelse oplyst, at hun står fuldstændig uforstående over for den påtænkte advarsel.

Fredag den 15. februar 2013 var der en episode på [redacted] som førte til, at [redacted] efterfølgende sygemeldte sig. Parterne er uenige om, hvad der er sket i den forbindelse.

I lægejournalen vedrørende [redacted] fra Lægerne [redacted] er der endvidere blandt andet anført følgende:

"...

19-02-2013 Kons./Besøg

...

igen psykisk problem, mobning arbejdsplads, verbalt overgreb fra kollega fredags, nu ikke finde ro, sover dårligt mv.

må sygemeld sig og få tid til opflg.

..."

"...

20-02-2013 Akut belastningsreaktion

...

Diagnoser:

P02 Akut belastningsreaktion

Kontakt tekst:

...

ansat 1/7-2009 [redacted]

møder med bekendt, som er sygeplejerske og har taget afløserarbejde på [redacted] og overværet hvordan [redacted] behandles: hun beretter [redacted] bliver groft verbalt overfuset, bliver sendt "blikke", holdes isoleret under kaffepausen, de overvåger hende ved at tage billeder af det arbejde hun har udført. Hun har siden rinegt til ledelse og klaget over måden ledelsen behandler [redacted] på og har sagt hun ikke ønsker at tage afløserarbejde der mere.

██████ blev ca i september præsenteret for advarsel fra lederen, som hun blev bedt om skrive under på omgående uden at få den gennemset sammen med bisidder, det ville ██████ ikke. Hun bad om at få den med til gennemsyn, men lederen ville ikke give hende den med.

██████ oplevet uro, koncentrationsbesvær, søvnbesvær, vægttab, gråd-tendens.

Havde samme februar 2012, hvor det blev tolket som depressivt, kom aldrig til opfølgning.

2004 ligeledes depressiv reaktion i forbindelse med skilsmisse, ellers ikke.

KONK: fremtræder på det foreliggende som stressreaktion pga mobning på arbejdet.

Bør sygemedles fra arbejdspladsen.

opfølgning om 3-4 uger

Hun har søgt ind på sygeplejerske uddannelsen.

forsøgt anmeldt som arbejdsbetinget lidelse, men hjemmetsidne gået ned, forsøges senere.

..."

Praktiserende læge Henning ██████ har den 21. februar 2013 anmeldt en erhvervssygdom vedrørende ██████ til Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet. I anmeldelsen er der blandt andet anført følgende:

"...

DIAGNOSEN

Akut belastningsreaktion

LEGEMSDEL

Psyken

Påvirkninger

Manglende anerkendelse af arbejdet

Problemer i forhold til andre ansatte herunder mobning

Problemer i forhold til overordnede herunder mobning

PÅVIRKNINGS PERIODE

2009-2013

PATIENTENS PRIMÆRE ARBEJDE, SOM UDLØSTE PÅVIRKNINGEN
pleje af plejehjembeboere. Kollegaer er efter hende, overvåger hende, tager billeder af hendes arbejde, isolerer hende, verbalt overfuser hende. Tillidsmand også.

Overgreben observeret af bekendt, som har været afløser på stedet kort.

Ledelsen informeret, griber ikke ind.

sygemeldt fra igår, bør ikke møde op på stedet mere.

..."

[REDACTED] har efterfølgende deltaget i flere sygefraværssamtaler med [REDACTED]

I et referat fra en telefonisk sygefraværssamtale af 21. marts 2013 mellem [REDACTED] en bisidder for [REDACTED] og plejeboligleder Lene [REDACTED] er der anført, at [REDACTED] udtrykker at hun har det skidt, og at hun ikke kender udsigten i forhold til sygefraværets længde.

[REDACTED] har efterfølgende udarbejdet bemærkninger til referatet, hvoraf blandt andet fremgår følgende:

"...

2. Hvad kan du selv være med til at gøre, således du kan komme tilbage på arbejde.

DET VED JEG IKKE FØLER JEG GENNEM DE SIDSTE 3 ÅR HAR FOR-SØGT AT PASSE MIT JOB, OG HAR GENTAGENDE GANGE VÆRET HOS MIN LEDER FOR AT BEDE OM STØTTE OG HJÆLP, JEG ER OFTE GÅET GRÆDENDE FRA MØDET, OG SOM LENE SELV SIGER ÆNDRE DET IKKE NOGET, JEG HAR IKKE LÆNGERE TRO PÅ HUN VIL HJÆLPE MIG OG KAN IKKE KLARE DE DAGLIGE CIKANER OG MOBNING MERE.

..."

Plejeboligleder Lene [REDACTED] har svaret på bemærkningerne ved brev af 3. april 2013 til [REDACTED]. I brevet hedder det blandt andet:

"...

Jeg har modtaget det underskrevne referat samt dine kommentarer hertil.

Jeg kan imidlertid ikke helt genkende hendes oplevelse af sygefraværssamtalen og specielt i forhold til punkt 2, er der nogle påstande, som jeg bliver nødt til at kommentere på:

...jeg må klart afvise...

- At du gentagne gange skulle have været hos din leder for at bede om hjælp og støtte.

Det er min oplevelse, at du en eneste gang – ikke direkte, men gennem din arbejdsmiljørepræsentant – har rettet henvendelse til mig med en klage over, at du følte dig dårligt behandlet af gruppekoordinatoren i dit team.

...

Det er meget svært at forholde sig til din påstand om, at du skulle være udsat for daglig chikane og mobning.

Det er bestemt ikke min oplevelse, at det forholder sig sådan, og det er en meget hård beskyldning, som ingen af dine kolleger kan vedkende sig.
..."

Der har den 6. maj 2013 været afholdt et møde med deltagelse af plejeboligleder Lene [redacted] arbejdsmiljørepræsentant [redacted] tillidsrepræsentant [redacted] gruppekoordinator [redacted] gruppekoordinator [redacted] og ældrechef [redacted]. I et referat af 6. maj 2013 herfra udarbejdet af ældrechef [redacted] hedder det blandt andet:

"...

Mødet er foranlediget af at der i forbindelse med en personalesag er rettet anklager imod personale og ledelse. Anklagerne beskriver et dårligt arbejdsmiljø og en kultur der er dissideret mobbende.

Personalet er bekendt med de anklager der er fremført, og der gives udtryk for, at det givet vis gør indtryk, og det giver stof til eftertanke når en kollega kan referere til sådanne oplevelser.

Personalet beskriver [redacted] som en god arbejdsplads. Der er plads til forskellighed og plads til humor. Omgangstonen er fri, og der er ingen af de tilstedeværende der kan finde antydninger at, at der skulle finde mobning sted på arbejdspladsen. Tværtimod kan det ses at der tages hensyn i stedet for at være konfronterende.

Der har af det tilstedeværende personale været særlig opmærksomhed på hvordan nye kollegaer har følt sig taget imod på [redacted]. Her beskrives modtagelsen som god, en god tone og god introduktion.

Der fremlægges den sidste rapport fra tilsynet fra Arbejdstilsynet.
Den aktuelle lederevaluering.
Sygefraværstatistik og personalets anciennitet.

Der er intet at det ovenstående materiale der giver anledning til at konkludere at der er massive problemer på [redacted]

Det aftales med de tilstedeværende at dette giver anledning til at der i relevante fora at indlede en dialog om arbejdsmiljø, fraværspolitik, værdiset for omgangstone, alt i alt med opmærksomhed på at sikre et godt arbejdsmiljø på [redacted]
..."

Af et brev af 21. maj 2013 til Det Faglige Hus fra Arbejdsskadestyrelsen fremgår det, at [REDACTED] har givet følgende oplysninger til brug for styrelsens behandling af sagen:

" ...

1. Da det er forgået over en lang periode har det været svært at beskrive helt enkelt, men blev kritiseret for mit arbejde dagligt, blev holdt uden for i det kollegiale samarbejde, blev ikke inviteret til kaffe pauser, og blev råbt af i offentligt forum over for både beboere og kollegaer og pårørende, samt overvåget i mit arbejde i form af fotos og lign. som blev videre givet til ledelsen.

2. Udøvelsen af mobning blev udført af nogle af mine kollegaer, som arbejder tæt med ledelsen, forsøgte at få hjælp ved min leder men der var ingen hjælp at hente... meget af mobningen er også foregået som tavs mobning, i form af at de øvrige kollegaer undgik mig for ikke at det skulle ramme dem selv... har været meget ensom og ulykkelig

..."

Af et journalnotat af 10. juni 2013 fra psykolog Claus [REDACTED] Arbejdsmedicinsk afdeling fremgår, at [REDACTED] har givet tilsvarende og uddybende oplysninger til ham.

Ved brev af 28. juni 2013 blev [REDACTED] opsagt af [REDACTED] Kommune med sidste ansættelsesdag den 31. oktober 2013.

[REDACTED] Kommune har ved brev af 2. oktober 2013 udarbejdet en redegørelse om [REDACTED] ansættelse på [REDACTED] til Arbejdsskadestyrelsen, og i et efterfølgende brev til Arbejdsskadestyrelsen har [REDACTED] erklæret sig uenig i kommunens oplysninger mv.

Til brug for sagens behandling hos Arbejdsskadestyrelsen har speciallæge i psykiatri Lars [REDACTED] udarbejdet en speciallægeerklæring af 16. december 2013, hvori han stiller diagnosen sværdepressiv episode uden psykotiske symptomer og PTSD for [REDACTED] og konkluderer, at han finder, at [REDACTED] over en længere periode har været udsat for vedholdende mobning og en enkelt udløsende situation.

Den 5. august 2016 har Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (tidligere Arbejdsskadestyrelsen) anerkendt [REDACTED] sygdom som en arbejdsskade. I afgørelsen hedder det blandt andet:

" ...

Anerkendelse

Afgørelse

Vi har anerkendt den anmeldte sygdom som en arbejdsskade.

...

Forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget

...

Sagen indstilles til anerkendelse.

Udvalgets vurdering:

...

Erhvervssygdomsudvalget har vurderet, at din sygdom i form af uspecifiseret belastningsreaktion i overvejende grad er forårsaget af dit arbejde som social- og sundhedsassistent i perioden fra 2009 til 2013 (§ 7, stk. 1, nr. 2, 2. led).

Du har været udsat for relevante arbejdsmæssige belastninger i forhold til at udvikle sygdommen. Udvalget har lagt vægt på, at du har været udsat for grov og systematisk mobning over en længere periode fra flere af dine kollager. Mobning er kommet til udtryk i verbale tilråb, hvor du blandt andet blev klandret for ikke at lave noget og for bare at sidde på din flade røv. Du blev desuden holdt udenfor, eksempelvis ved pauser hvor de andre ikke gjorde opmærksom på, at de drak kaffe eller inviterede dig med. Du blev desuden udsat for kritik og overvågning, hvor der blev taget billeder af dit arbejde og sendt videre til chefen, herunder vedrørende mindre forseelser som at du havde glemt en klud på et badeværelse. Dertil kommer, at dine kollegaer har vrænget øjne og lavede ansigter ad dig og talte grimt om dig bag din ryg, hvor du blandt andet blev kaldt mærkelig. Udvalget vurderer, at der er tale om mobning af en sådan karakter, at det er egnet til at medføre en uspecificeret belastningsreaktion.

Udvalget har lagt vægt på, at du har udviklet sygdommen i tidsmæssig sammenhæng med arbejdsbelastningen, og at der ikke er grundlag for at antage, at der er andre årsager til sygdommen. Det har indgået i vurderingen, at du ikke tidligere har haft psykiske gener, eller at der er beskrevet belastninger i dit privatliv.

Udvalget er opmærksomst på, at din arbejdsgiver afviser, at du blev mobbet. I stedet udtaler din arbejdsgiver, at du var svær at samarbejde med, og at det var nødvendigt at indkalde dig til tjenstlig samtale.

Udvalget finder dog, at belastningen er dokumenteret via dine to tidligere kollegaer, som samstemmende fortæller at de har overværet, at du har været udsat for mobning. Det ene vidne fortæller, at hun overværede, at du blev bagtalt, og at der blev lavet ansigter. Hun overværede også, at du blev råbt af, og fandt det så groft at hun gik til både din leder og til kom-

munen. Det andet vidne har også overværet, at dine kollager har råbt af dig, og at du blev holdt udenfor. Hun fandt behandlingen af dig meget ubehagelig. Udvalget finder dermed, på trods af din arbejdsgivers udtalelse, at der er dokumentation for hændelser, der samlet udgør en belastning, der i overvejende grad har forårsaget uspecificeret belastningsreaktion.

Begrundelse

Vi har fulgt Erhvervssygdomsudvalgets indstilling.

..."

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af [redacted] Lene [redacted]

[redacted] har forklaret, at hun har angstanfald dagligt, og at hun generelt har det dårligt psykisk. Hun blev ansat som vikar på plejehjemmet [redacted] i 2009, og hun blev kort efter fastansat. Allerede fra starten, var der noget, der ikke var i orden, men hun tænkte, at det nok skulle blive bedre. Hun havde Lene [redacted] som leder, og hun kunne lide Lene. På et tidspunkt afholdt hun ferie i Uganda, og da hun kom hjem, begyndte hun arbejde på aftenholdet. Herefter begyndte det at gå dårligt. Hun blev bagtalt af kollegaer på aftenholdet, navnlig når hun havde lavet fejl. Hun tænkte dengang, at det nok skulle gå. Det blev dog værre, og mobningen startede stille og roligt. På et tidspunkt var der et krisemøde på aftenholdet, hvor Lene deltog. På krisemødet blev de andres samarbejde med hende diskuteret. Hun husker ikke præcist, hvornår krisemødet blev afholdt, men det var dengang, hun var ansat i vikariatet. Hun fik senere en fast stilling i dagvagten. Her gik det godt i starten. Kollegaerne sagde, at de nok skulle behandle hende pænt. Hun lagde derfor det, der var sket på aftenholdet, bag sig. Hun satsede på at udvikle sig fagligt. Hun fik samtidig et arbejde på sygehuset, hvilket løftede hende fagligt. Hendes forhold til kollegaer og ledelsen på sygehuset var rigtig godt. På [redacted] begyndte tingene dog at forandre sig. Hun fik hele tiden kritik uanset, hvad hun gjorde. Hvis hun for eksempel glemte at flytte en kop eller tømme en vaskemaskine, blev det straks påtalt. Det blev ikke påtalt på en pæn måde, og hun blev bagtalt herom. Der blev sagt, at hun var doven, og at hun ikke gad at lave noget. Hun blev bagtalt mange gange. Det var andre kollegaer, der sagde til hende, at hun blev bagtalt. Hun mødtes med disse kollegaer i omklædningsrummet. Hun gik flere gange til Lene og fortalte, at hun blev mobbet. Lene svarede hertil, at hun ikke ville tage parti for nogen. Det protesterede hun imod og sagde, at Lene skulle tage sig af, at hun blev mobbet. Lene [redacted] var sikkerhedsrepræsentant, og K [redacted] [redacted] var tillidsrepræsentant på [redacted] Det var navnlig K [redacted] der stod for mobningen af hende. Hun husker en lejlighed, hvor hun mødtes hos L [redacted]

samme med L [redacted] og K [redacted]. Mødet blev afholdt før sagen med billeder. Hun kan ikke komme det nærmere. Under mødet omtalte K [redacted] hende med et groft ord. L [redacted] svarede hertil, at nu stopper vi. Hun ville selv gerne indgå et kompromis. Mødet stoppede dog herefter. K [redacted] har i øvrigt ikke kaldt hende grimme ord. Den første advarsel skyldes, at hun havde glemt at rydde op efter sig. Hun havde en dement beboer, der var smurt ind i afføring. Hun vaskede beboeren, der var voldsom. Efterfølgende kørte hun beboeren ned i opholdsrummet, der kaldes Midtpunktet. Hun glemte herefter at rydde op efter beboeren. Hun havde stress, og hun ved ikke, hvorfor hun glemte det. Da hun næste dag kom på arbejde, bad [redacted] hende komme ind på sit kontor, når hun havde tid. Da hun fik pause, gik hun ind til [redacted] der viste hende billederne. Hun spurgte nu [redacted] hvem hun skulle stole på på arbejdet. [redacted] ønskede, at hun skulle skrive under på påtalen. Det ville hun ikke. Hun fik i øvrigt ikke tilbudt en bisidder. [redacted] sagde efterfølgende til hende, at sagen ville få konsekvenser. Hun gik efterfølgende til [redacted] og senere gik de sammen ned til fagforeningen, hvor hun dog ikke blev hjulpet. Fagforeningen sagde blot, at hun blot skulle skrive under på påtalen. Hun skiftede derfor fagforening. Et stykke tid efter påtalen kom [redacted] og spurgte, hvordan det gik. Hun svarede ikke herpå. [redacted] fortsatte derfor med at sige, at hun blot skulle vise dem, at hun kunne passe sit arbejde. Efter påtalen blev hun isoleret af sine kollegaer. Hun havde derfor alene beboerne at støtte sig til. Mobningen af hende fortsatte. Hun blev holdt ude fra pauser. Når hun kom til pause, rejste alle andre sig og gik. Det skete mange gange. Når de andre holdt mellempauser, blev hun ikke inviteret hertil. Hun blev også fortsat bagtalt. Hun har aldrig oplevet at blive inviteret til kaffepauser. Hun kunne se, at de andre var sammen til mellemkaffepauserne, men hun gik bare forbi. Hun fortalte det ikke til [redacted]. Hun var også bange for [redacted] idet hun bare skulle skrive under på noget, når hun blev kaldt ind til [redacted] holdt i øvrigt sjældent pauser sammen med dem. Den 15. februar 2013 sygemeldte hun sig. Den pågældende dag havde hun en beboer, som hun kørte ned til behandling og foretog sig andre ting med. En kollega ringede på et tidspunkt til hende og sagde, at hun skulle komme og fjerne en anden beboer i Midtpunktet. Hun bad kollegaen hjælpe sig, da hun lige skulle have afsluttet sin opgave med den første beboer. Kollegaen lagde nu blot på. Kort efter blev hun kontaktet af en anden kollega, der spurgte, hvor hun blev af, og umiddelbart herefter blev hun opsøgt af [redacted] og [redacted]. En af dem sagde: "Hvad pokker laver du her? Der sidder en beboer og savler, og du sidder bare på din bare røv." Hun blev helt chokeret, men fik dog samlet sig og fik udført opgaven med den anden beboer. Da hun kom hjem, sygemeldte hun sig. [redacted] kontaktede hende efter episoden. Dorthe ville høre, hvordan hun havde det. Hun svarede, at det vidste hun ikke rigtig. Senere besøgte [redacted] hende. Under besøget ringede [redacted] til [redacted] som oplyste, at [redacted] har problemer, og at [redacted] ikke vidste, hvordan hun skulle komme af med hende. [redacted] svarede hertil, at [redacted] havde tavshedspligt, og at [redacted] ikke ønskede flere ekstra vagter på [redacted]. Hun havde lært [redacted] at kende

som kollega på [redacted] Hun har siden valgt [redacted] som bisidder. Da hun arbejdede på [redacted] arbejdede hun sideløbende for et vikarbureau. Det var et frirum for hende fra arbejdet på [redacted] Hun havde mange vagter for vikarbureauet, men hun kan ikke huske, nøjagtig hvor mange hun havde. Hendes kollegaer har i øvrigt lavet ansigter og rullet med øjnene, når de har mødt hende.

Lene [redacted] har forklaret, at hun har været leder på [redacted] fra juli 2005 til oktober 2018. [redacted] er et plejecenter under [redacted] Kommune. Omkring 2013 havde de 57 beboere, der var meget plejekrævende, og omkring 45 fastansatte og vikarer. Der var to dagvagtsteam, der hver bestod af 8 fastansatte, en gruppekoordinator samt praktikanter og vikarer. Beboerne var inddelt i grupper, og den enkelte medarbejder havde sædvanligvis bestemte beboere, som vedkommende tog sig af. [redacted] blev først ansat som vikar i aftenvagten. Der var her en episode, hvor en kollega var blevet fortørnet over, at [redacted] ikke havde tændt lys for nogle demente, så de sad i mørke i længere tid. Der blev holdt et møde herom. Mødet kan dog ikke betegnes som et krisemøde. I 2012 kom [redacted] og [redacted] ind til hende. [redacted] havde et anstrengt forholdt til gruppekoordinator [redacted] mente, at [redacted] lavede planer, så hun ikke kunne komme til pause. [redacted] mente endvidere, at [redacted] ikke var sin opgave voksen. Hun sagde, at det var nødvendigt at indkalde [redacted] til et møde herom. Der blev herefter afholdt et møde, hvor [redacted] og hun deltog. På mødet sagde [redacted] at [redacted] var uduelig og ikke varetog sine opgaver til gavn for hele gruppen. [redacted] sagde endvidere, at [redacted] chikanerede hende, så hun ikke kunne komme til pause. Efter hendes mening var [redacted] al for grov over for [redacted] måtte således lægge øre til alt for meget. [redacted] svarede hertil, at hun gerne ville lave en anden gruppesammensætning, så der kunne blive mere tid til [redacted] Hun kan ikke helt huske, om der faktisk blev lavet en anden gruppesammensætning. Kort efter den 22. februar 2012 fik hun en meddelelse fra aftenvagten om, at en beboer havde afføring på hænderne. Aftenvagten tog beboeren op på vedkommendes værelse og opdagede, at der ikke var gjort rent på værelset. Det var [redacted] beboer, og det var hendes opgave at gøre rent. [redacted] var dog gået hjem på det tidspunkt. Da det var nødvendigt at rydde op, tog hun billeder af værelset. Næste dag kaldte hun [redacted] ind til et møde om sagen. [redacted] var oprigtig ked af det skete. I [redacted] Kommune har de en procedure om en mundtlig påtale og derefter en skriftlig advarsel. Hun gav [redacted] en mundtlig påtale og bad [redacted] skrive under på, at hun var foreholdt sagen. Hun husker ikke, at [redacted] gav samme forklaring som i dag om sagen. Hvis man ikke kan nå sit arbejde, er man nødt til at give meddelelse herom til aftenvagten, når man går. Påtalen er underskrevet af [redacted] som var med til samtalen med [redacted] I oktober 2012 gav hun [redacted] en advarsel om fremgangsmåden med injektion. [redacted] reagerede voldsomt herpå. Hun forstod ikke, at hun skulle have en advarsel. [redacted] havde dog klart begået en fejl. I uge 7 i

2013 var hun på ferie. Da hun kom på arbejde efter ferie, hørte hun, at der havde været en episode den 15. februar 2013, der havde givet anledning til, at [redacted] havde sygemeldt sig. Hun kontaktede derfor [redacted] telefonisk, og de talte sammen. Hun erindrer ikke en henvendelse fra [redacted] i den forbindelse. Hun har i hvert fald aldrig bagtalt [redacted] og hun har aldrig sagt, at hun havde svært ved at finde ud af, hvordan hun skulle komme af med [redacted] til [redacted] eller andre. Det tager hun stærk afstand fra. [redacted] oplyste, hvad der var foregået. Hun bad [redacted] komme til et møde på [redacted] og de aftalte et tidspunkt herfor. Efterfølgende talte hun med [redacted] og [redacted] der kom med en helt anden udlægning om, hvad der var sket, specielt det der var sket på kontoret. [redacted] mødte ikke op til det aftalte møde. [redacted] meldte ikke afbud til mødet, og hun fik i øvrigt ingen begrundelse herfor. Den 19. marts 2018 holdt de en telefonisk sygesamtale med [redacted]. Der blev efterfølgende udarbejdet et referat fra mødet. Efter mødet kom [redacted] med bemærkninger hertil. Det var første gang hun hørte om [redacted] opfattelse af situationen på [redacted]. Hun afviste efterfølgende anklagerne den 3. april 2013. Den 15. april 2013 blev der afholdt en ny sygesamtale med [redacted]. Under dette møde overtog [redacted] sagen fra [redacted] og kom med mange beskyldninger. Hun rettede herefter kontakt til sin leder, [redacted] der herefter gik ind i sagen. [redacted] havde i den forbindelse samtaler med medarbejderne på [redacted] uden hendes tilstedeværelse. Der blev herefter afholdt et fællesmøde, og referatet herfra er fremlagt i sagen. Der var ingen problemer på [redacted]. Arbejdsmiljøet har altid været godt på [redacted] hvilket også ses af deres trivselsundersøgelse. De har aldrig fået påbud fra Arbejdstilsynet bortset fra, at de i 2017 fik et konkret påbud om et fysisk forhold. I 2012 havde de kun et gennemsnitlig sygefravær på 4,3 procent, hvilket var lavt for området. De havde ikke en stor personaleudskiftning i de pågældende år. [redacted] har alene arbejdet sammen med [redacted] én enkelt dag. [redacted] har ikke haft noget grundlag for at kunne vurdere deres arbejdsmiljø. [redacted] startede mandag den 11. februar 2013 og arbejdede under 30 timer i alt for dem i denne uge. [redacted] har i øvrigt ikke arbejdet for dem. Det kommer bag på hende, hvor mange timer [redacted] har arbejdet ekstra for vikarbureauet. [redacted] har nok arbejdet sammenlagt over 40 timer om ugen igennem en meget lang periode. Hun har efterfølgende hørt, at [redacted] mødte træt og uoplagt op på arbejdet. Hun skrev til arbejdsskadestyrelsen, at samarbejdet med [redacted] havde været besværligt. Hun kan klart afvise, at [redacted] er blevet mobbet på [redacted] er blevet sidemandsoplært, og det er der ikke noget galt i. [redacted] er gået grædende fra hende efter samtalerne om påtalen og advarslen, men ellers ikke. [redacted] har i øvrigt ikke henvendt sig til hende, bortset fra sagen om [redacted] som hun har fortalt om. De har kaffepauser, der ikke ligger på faste tidspunkter. De holdes omkring kl. 10.30, når man er færdig med morgenarbejdet. [redacted] har deltaget i sociale arrangementer, herunder en julefrokost hos en kollega. [redacted] gav ikke udtryk for, at hun havde det skidt i den forbindelse. Hun har aldrig hørt om, at nogen har råbt efter [redacted] eller lavet ansigter af hende. Hun ople-

vede [redacted] som nærtagende over for påtalen. [redacted] reagerede navnlig over billederne. [redacted] kom på et tidspunkt til at fokusere på de negative ting på arbejdspladsen. [redacted] er som nævnt ikke blevet mobbet eller bagtalt på arbejdspladsen. Hun synes, at det fremstår som en besættelse hos [redacted] at hun er blevet mobbet. Det er noget, som hun er kommet frem til efter, at [redacted] ophørte med at arbejde for dem. Hun oplevede ikke [redacted] som psykisk sårbar. Der er stor forskel på, at man påtaler forhold, der skal rettes op på, og på at man mobber eller bagtaler en person. Hun forstår [redacted] indsigelser som om, at [redacted] opfatter tilrettevisninger som mobning. [redacted] er til dels temperamentsfuld. Til den allersidste samtale de havde med [redacted] rejste [redacted] sig og kom til at stå meget tæt på [redacted] som var hendes daværende leder. Det var meget grænseoverskridende.

[redacted] har forklaret, at hun har været ansat hos [redacted] som teamviker, og at hun har arbejdet på [redacted] i 12-16 timer i alt. Hun er uddannet sygeplejerske. Hun havde dagvagt den første dag. Hun oplevede her nogle gode kollegaer. På en senere vagt blev hun på et tidspunkt kontaktet af en kollega, der sagde, at de holdt en uofficiel kaffepause. Hun så [redacted] Kollegaerne sagde, at [redacted] ikke plejede at være med, og at hun var mærkelig og ikke plejede at være med i fællesskabet. Det syntes hun ikke om. Hun ringede derfor til [redacted] og inviterede hende til at deltage. [redacted] kom herefter og fik kaffe. Hun oplevede efterfølgende, at der var noget snak i krogene. En dag var der en fælles fødselsdag for beboerne. En kollega kom på et tidspunkt og sagde, at en af de beboere, som [redacted] havde ansvaret for, sad med snot ud af næsen, hvilket de ikke kunne være bekendt. Flere kollegaer og [redacted] kom nu til stede, og der blev talt offentligt herom. [redacted] tog sig herefter af beboeren. Kollegaerne og hun trak derefter ind på et kontor. Kollegaerne kom her med mange beskyldninger mod [redacted] Kollegaerne var trætte af [redacted] Da hun kom hjem, fik hun [redacted] og Lene [redacted] telefonnumre. Hun ringede til Lene og fortalte, hvad hun havde oplevet. Lene fortalte nu en masse om [redacted] der ikke kom hende ved. [redacted] sagde, at [redacted] var anderledes og ikke gjorde sit arbejde ordentligt og lignende. Hun svarede [redacted] men [redacted] hørte ikke efter, hvad hun sagde. Det bekymrede hende. Hun følte ikke, at hun kunne tale med [redacted] Hun ringede derfor til [redacted] Kommune og fortalte, hvad hun havde oplevet. Hun blev samtidigt kontaktet af andre, der havde været ansat hos [redacted] Kommune var glade for at få informationen og ville bestemt gå videre dermed. Det var en ganske kort samtale. Hun hjalp senere [redacted] som bisidder. Hun har aldrig oplevet [redacted] som aggressiv eller opfarende. [redacted] var derimod glad og gik og fløjtede på gangene. [redacted] var god ved de gamle. Der var nogen, der sagde, at [redacted] var mærkelig. Hun kan ikke sige, hvem der sagde det. Det var ikke hende, der kørte beboeren, der havde snot ud af næsen, ned til sig selv. Hun har ikke tit været bisidder for andre. Hun er lidt usikker på, om hun har været sammen med [redacted] en eller to

dage. Hun husker klart de to episoder med henholdsvis kaffepausen og beboeren, der havde snot ud af næsen.

[redacted] har forklaret, at hun tidligere hed [redacted] Hun har arbejdet 6-8 måneder på [redacted] i et vikariat. Det var nok i 2010. Hun har cirka 3 gange arbejdet sammen med [redacted] Hun har i den forbindelse hørt, at en kollega råbte efter [redacted] Hun husker ikke ordret, hvad der blev sagt. Der var også et par stykker, der bagtalte [redacted] Det kunne man tydeligt se på deres kropssprog. Der var endvidere et par kollegaer, der var ubehagelige over for [redacted] [redacted] virkede nedtrykt og kikkede ned ad. Når [redacted] kom og drak kaffe, syntes hun, at [redacted] stod alene. Vidnet var ufaglært på det tidspunkt, og hun holdt op på [redacted] for at læse videre. [redacted] har et dårligt ry. Kollegaerne har nævnt, at [redacted] ikke var god til at tale dansk. Det opfattede hun som om, at de bagtalte hende.

[redacted] har forklaret, at hun har været ansat på [redacted] i 15 år som social- og sundhedsassistent. Hun er gruppeleder for en gruppe. Hun sørger for, at opgaverne bliver fordelt. I 2012 bestod hendes gruppe af [redacted] og andre. De var 8 på hendes dagvagthold. Gennem årene er der flere kollegaer, der har påtalt over for hende, at der var problemer med måden, hvorpå [redacted] udførte sit arbejde. Hun har derfor flere gange talt med [redacted] om, hvordan arbejdet skulle udføres. I januar-februar 2012 blev hun indkaldt til et møde hos Lene [redacted] [redacted] deltog også i mødet. På mødet kom [redacted] med mange anklager mod hende. Det er svært at sætte ord på, hvad [redacted] mente. Florence følte vel ikke, at vidnet gjorde sit arbejde ordentligt. [redacted] råbte op om alt muligt. Hun husker ikke de nærmere anklager. Det kan godt være, at [redacted] følte, at hun havde for mange tunge borgere. Efterfølgende blev der talt om at lave om på gruppesammensætningen. Da det kom til stykket, ville [redacted] dog ikke have lavet om på gruppesammensætningen. Hun husker, at hun også selv hævdede stemmen på mødet. Hun spurgte, om hun virkelig skulle finde sig i beskyldningerne. Hun mener ikke, at der på mødet var tale om, at [redacted] følte sig mobbet på jobbet. Hun mener i øvrigt bestemt ikke, at [redacted] måtte være blevet mobbet på jobbet. Hun mener heller ikke, at der er råbt ad [redacted] eller at hun er blevet bagtalt, overvåget eller udelukket fra kollegialt samvær. Hun er helt uenig i [redacted] beskyldninger. Der har ikke været noget påfaldende ved [redacted] ansættelse. Det er ikke korrekt, at [redacted] ikke kom med til deres kaffepauser. Hun har selv holdt mange kaffepauser med [redacted] [redacted] var god til rigtig mange ting. De ting, der var mangelfulde, var ting, som de talte om. Der var kun tale om enkelte episoder. For eksempel, at [redacted] ikke havde ordnet vasketøjet hos en beboer, som hun havde ansvar for og lignende. Det var noget, som hun som gruppeleder, skulle påtale. Når de var færdige med at tage beboerne op om morgenen, sad de sammen med beboerne

og drak kaffe. Det var ikke altid, at de holdt kaffepauserne på samme tid. Hun husker ikke, hvordan [redacted] drak sin kaffe.

[redacted] har forklaret, at hun har været ansat på [redacted] i 23 år. Hun er sygehjælper, og hun arbejder på dagholdet. Hun er i [redacted] gruppe. Det var hun også i 2012 og 2013. Hun mener ikke, at [redacted] blev mobbet, da hun var ansat på [redacted]. Hun mener bestemt ikke, at [redacted] er blevet verbalt overfuset, bagtalt eller overvåget. Hun mener heller ikke, at [redacted] blev udelukket fra selskabelige arrangementer. [redacted] var med til at drikke formiddagskaffe, med til julefrokost og lignende. En fredag i uge 7 i 2013 var hun på arbejde. Hun husker ikke, hvor mange de var på arbejde. Hun kom på et tidspunkt ned til en fællesfødselsdag for beboerne. Alt personale kom der også. Det foregik i Midtpunktet – en ganske stor dagligstue. En beboer, som [redacted] havde ansvaret for, sad skævt på en stol med snot og savl ud af næse og mund. Hun ringede derfor til [redacted] og sagde, at beboeren havde brug for hjælp. [redacted] sagde, at hun kom, når hun havde tid. [redacted] kom dog ikke, hvorfor hun igen ringede efter hende. Hun sagde til [redacted] at borgeren ikke kunne side sådan. [redacted] svarede, at hun selv bestemte, hvornår hun kom. Samtalen sluttede herefter. [redacted] kom herefter tilstede. [redacted] og hun gik nu ind til [redacted] der sad og talte med en anden kollega i et lille rum tæt ved Midtpunktet. Hun sagde nu til [redacted] at hun ikke kunne være bekendt, at hun ikke gik ind til borgeren. Hun husker ikke, om hun gestikulerede ad [redacted] da hun sagde det. [redacted] reagerede ret voldsomt. [redacted] hoppede op af stolen og råbte op. [redacted] råbte, at hun selv bestemte, hvornår hun gik ind til beboeren. [redacted] sagde derefter: Kom [redacted] det kan ikke betale sig at tale med sådan en hystade. Der sad i øvrigt en kollega og skrev på en computer i rummet under episoden. Hun erindrer ikke hvem. De kunne godt have tilkaldt en leder eller selv have hjulpet beboeren. De skulle dog altid gå og gøre alting for [redacted]. Den dag blev det bare for meget. De havde det i øvrigt godt med [redacted] der var med til kaffepauser og lignende. Man inviterede ikke til kaffepauser. Når man var færdig med morgenarbejdet, gik man blot til pause. Hun har ikke overvåget eller bagtalt [redacted]. Hun husker ikke en kollega ved navn [redacted]. Hun har aldrig hørt nogen sige, at [redacted] var mærkelig og ikke skulle med til kaffepause. De skulle tit gå og rydde op for [redacted]. Når [redacted] havde lavet sit arbejde på de stuer, hun havde ansvaret for, kunne der godt ligge vasketøj og ting rundt omkring. Det har hun talt med [redacted] om. De andre kollegaer og hun har også indbyrdes talt herom. Hun gjorde ikke selv noget ved beboeren, der havde behov for hjælp, idet hun fandt, at [redacted] selv skulle passe sit arbejde. Set i bakspejlet havde det nok været nemmere, at hun selv havde gjort det. Hun husker ikke, hvem der kørte [redacted] hjem.

[redacted] har forklaret, at hun i 22 år har været ansat som social- og sundhedshjælper på [redacted]. Hun har været i gruppe med [redacted]. Bortset fra en episode i uge 7 i 2013 har hun ikke haft konflikter med [redacted]. Der

har tidligere været episoder, hvor [redacted] ikke passede sit arbejde omhyggeligt nok. Det var noget, som [redacted] påtalte. Fredag i uge 7 i 2013 var der en dement person, der havde behov for hjælp. [redacted] tilkaldte [redacted] der havde ansvaret for personen, men hun kom ikke. [redacted] ringede igen til [redacted] men [redacted] smækkede blot røret på. De fandt herefter ud af, at [redacted] var inde på et nærliggende kontor. De gik ind på kontoret, hvor de traf [redacted] og en afløser. Hun sagde, at [redacted] ikke kunne være bekendt at smække røret på. Herudover sagde hun ikke meget selv. [redacted] blev meget opfarende og begyndte at råbe op og græde. Hun husker ikke, hvad [redacted] råbte. De bakkede herefter ud. Hun husker ikke, hvad der skete med beboeren. De har aldrig råbt ad, peget fingre ad eller bagtalt [redacted]. De har heller ikke overvåget hende. [redacted] har deltaget i sociale arrangementer, blandt andet i en julefrokost, der blev holdt hos vidnet. Man blev ikke inviteret til kaffepauser. Hun ved, at [redacted] arbejdede meget for vikarbureauer. [redacted] kom derfor tit uoplagt på arbejde. Hun har set, at [redacted] sov ret op ad en borger. Det var ikke noget, hun gik til ledelsen med. [redacted] var god til sit arbejde, når hun mødte veludhvilet op. [redacted] kunne dog ikke tåle at blive rettet på. Hvis de for eksempel sagde, at [redacted] ikke havde lagt vasketøj sammen, som hun skulle, blev [redacted] meget oprevet.

[redacted] har forklaret, at hun har været ansat i 15 år som sygehjælper på [redacted]. Hun har været på dagholdet. Hun var dog ikke i gruppe med [redacted]. Den 15. februar 2013 var der en episode, hvor hun sad inde på et kontor sammen med [redacted] og en vikar. Hun arbejdede på en computer, mens [redacted] og afløseren sad og talte sammen. Hun husker ikke, om [redacted] telefon ringede nogle gange. På et tidspunkt kom [redacted] og [redacted] ind. [redacted] sagde noget om, at en borger skulle køres op til sin lejlighed. Hun kan ikke huske, hvordan ordene faldt. [redacted] blev nu meget vred og begyndte at råbe op. [redacted] og [redacted] forlod herefter stedet. Hun husker ikke, hvem, der kørte borgeren op i hendes lejlighed. Hun husker ikke, om [redacted] begyndte at græde.

[redacted] har forklaret, at hun har været ansat på [redacted] i 31 år. Hun er uddannet sygehjælper, og hun har været sikkerhedsrepræsentant fra 2005 til august 2013. Hun arbejdede i demensafsnittet, og hun har ikke arbejdet sammen med [redacted] som sådan. På et tidspunkt henvendte [redacted] sig til hende. Hun husker ikke helt hvornår. Hun husker ikke, hvad [redacted] henvendte sig om. Hun sagde, at de skulle have en samtale med [redacted] og [redacted] herom. Det havde de efterfølgende. Hun husker ikke, hvad de talte om på mødet. [redacted] blev vred på [redacted] under mødet. Hun husker ikke ordret, hvad der blev sagt. Hun husker heller ikke, hvad der senere kom ud af mødet. Hun har siden været bisidder for [redacted] på kommunen. [redacted] har været med til sociale arrangementer, herunder et bryllup den 19. juni 2010. Hun kender intet til påtalen af 23. februar 2012. Hun har også været med som bisidder

for [redacted] hos et møde hos FOA. [redacted] følte sig forurettet, men hun husker ikke nærmere om mødet.

[redacted] har forklaret, at hun fra 2007 til juli 2016 har været chef for ældreområdet i [redacted] Kommune. Hun har været chef for Lene [redacted]. De mødtes tit, herunder en gang om måneden i faste former, hvor Lene og hun talte om, hvordan det gik på [redacted]. Hun har også været på besøg på [redacted]. Den 6. maj 2013 var hun med til en sygesamtale. Lene havde forinden orienteret hende om, at en medarbejder havde klaget over dårligt arbejdsmiljø på [redacted]. Der var ikke noget, der tydede på det, men hun undersøgte sagen ved at mødes med personale fra [redacted]. Det var de folk, der senere var med til mødet den 6. maj 2013. Lene var ikke selv med til dette møde. De andre afviste, at der skulle være problemer med arbejdsmiljøet. De sagde, at de havde et åbent og ærligt samarbejde på [redacted]. Mødet blev afholdt som følge af anklagerne fra [redacted]. Den 12. juli 2013 havde hun en sygefraværssamtale med [redacted] og [redacted], der var utrolig insisterende og hævede stemmen. Det var ikke en normal fremgangsmåde. [redacted] opførte sig upassende og meget ubehagelig.

Parternes synspunkter

[redacted] har i sit påstandsdokument blandt andet anført følgende:

" ...

Anbringender

Denne sag vedrører erstatningsansvar efter en erhvervssygdom i form af uspecificeret belastningsreaktion som sagsøger, [redacted] pådrog sig som følge af grov og systematisk mobning ved sit arbejde hos sagsøgte, institutionen [redacted] under [redacted] Kommune, i perioden fra 2009 til 2013.

Det bemærkes at tidligere anbringender fastholdes og påstandsdokumentet som følge af udskillelse til delhovedforhandling alene indeholder anbringender som vedrører fastlæggelsen af ansvaret.

Det er sagsøger, der har bevisbyrden for, at sagsøgte er ansvarlig for ulykken. Det gøres gældende at denne bevisbyrde er løftet.

Til støtte for sagsøgers påstand gøres det gældende, at sagsøgte som arbejdsgiver har tilsidesat sin pligt til at sikre et mobnings- og chikanefrit miljø, således psykiske arbejdsskader undgås, hvorved arbejdsgiver er ansvarlig for den psykiske arbejdsskade og erstatningspligtig som følge heraf i overensstemmelse med erstatningsansvarsloven.

Det gøres samtidig gældende, at sagsøgte tillige er ansvarlig i medfør af de ansattes handlinger og undladelser jf. DL 3-19-2 i forbindelse med det dokumenterede belastende forløb som medførte den anerkendte psykiske arbejdsskade jf. Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings afgørelse af den 5. august 2016 bilag 5 side 584.

En arbejdsgiver skal i henhold til arbejdsmiljølovens § 15 sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige, ligesom arbejdsgiveren i henhold til arbejdsmiljølovens § 16 skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Herunder skal en arbejdsgiver i henhold til arbejdsmiljølovens § 38 sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af Arbejdstilsynets vejledning om mobning og seksuel chikane D.4.2, marts 2002, at ledelsen og de ansatte f.eks. via sikkerhedsorganisationen eller samarbejdsudvalget skal drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere mobning og seksuel chikane på arbejdspladser, hvor der er konstateret mobning eller seksuel chikane. Videre fremgår det, at afdelingsledere har et særligt ansvar for at sikre et godt psykosocialt arbejdsmiljø i deres afdeling, hvorfor det må sikres, at lederne er i stand til at tage konflikter op og håndtere dem konstruktivt.

Det gøres gældende, at sagsøger under sit arbejde hos sagsøgte var udsat for relevante arbejdsmæssige belastninger i form af grov og systematisk mobning over en længere periode fra flere af sine kolleger og at hun løbende havde oplyst sin leder Lene [redacted] om dette ved flere møder og samtaler, nogle også med deltagelse af [redacted]

Det fremgår blandt andet af egen læges journal bilag 10 side 91 notat af den 13. februar 2012 at sagsøgte fortalte sin leder om mobningen forud for den 13. februar 2012 og blandt andet udpegede tillidsmanden som den udøvende person jf. bilag 10 side 91.

Bare 10 dage efter den 22. februar 2012 tog kollegaerne billeder af hendes arbejde og viste dem til lederen, hvilket medførte en mundtlig advarsel den 23. februar 2012 jf. bilag C.

Det gøres gældende, at retten som følge af den tidsmæssige sammenhæng kan lægge til grund, at billederne og overvågningen af sagsøgers arbejde samt den efterfølgende advarsel, var en følge og et led i den psykiske chikane og mobning som sagsøger oplevede.

Efter sagsøgers sygemelding blev det konstateret, at sagsøger gennem sit arbejde havde pådraget sig en uspecificeret belastningsreaktion. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har i afgørelse af 5. august 2016 bilag 5 side 584 i sagsøgers arbejdsskadesag anerkendt den anmeldte erhvervs sygdom som arbejdsskade. Det fremgår også af afgørelsen fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, at sagsøgte – nærmere betegnet lederen på arbejdsstedet og kommunen - var gjort bekendt med, at sagsøger var udsat for mobning jf. også ovenfor nævnte journalnotat bilag 10 side 91.

Det bemærkes i øvrigt, at sagsøgte som part i arbejdsskadesagen ikke har klaget over afgørelsen fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og dermed accepteret indholdet i denne. Beskrivelserne af mobningen og chikanerne som beskrevet under arbejdsskadesagen af [REDACTED] bilag 6 side 111 - 113 og [REDACTED] bilag 6 side 114-116 har heller ikke været bestridt under retssagen.

[REDACTED] og [REDACTED] forklaringer er endvidere meget klare og utvetydige.

Som følge heraf gøres det gældende, at retten kan lægge det hændelsesforløb som Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har beskrevet i afgørelsen af den 5. august 2016 til grund. Der skal således særlige grunde til før afgørelsen fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring som forvaltningsmyndighed kan tilsidesættes som følge af myndighedens særlige sammensætning og særligt i det sagen har været forelagt Erhvervssygdomsudvalg jf. indstilling af den 14. marts 2016 bilag 6 side 240. Sådanne grunde har sagsøgte ikke frembragt.

Retten kan endvidere lægge til grund at episoden den 8. februar 2013 var særlig grov i det dette foregik i overværelse af beboerne og en række frivillige hjælpere fra støtteforeningen " Vennekredsen" i beboernes samlingssted "midtpunktet" og på kontoret.

Det gøres således gældende, at sagsøgtes tilsidesættelse af pligten til at sikre, at arbejdet udførtes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt, var årsagen til sagsøgers erhvervs sygdom, og at sagsøgte var ansvarlig for sagsøgers arbejdsskade. Sagsøgte har ikke sikret imod, at sagsøger pådrog sig en erhvervsbetinget lidelse på grund af et dårligt psykiske arbejdsmiljø ved udsættelse for mobning gennem en længere periode. Sagsøgers psykiske skade var en for sagsøgte påregnelig følge af det uforsvarlige psykiske arbejdsmiljø.

Sagsøgte var dog uanset denne pligt også direkte ansvarlig jf. DL 3-19-2 som følge af de handlinger og undladelser som personalet og lederen foretog i forbindelse med det belastende forløb.

På den baggrund er sagsøgte pligtig til at betale erstatning til sagsøger i henhold til reglerne i erstatningsansvarsloven.

Derudover gøres det gældende, at der ikke foreligger egen skyld fra sagsøgers side for hvilken, der skal ske reduktion eller bortfald af erstatning.

Endelig gøres det gældende, at der ikke i øvrigt foreligger ansvarsfrihedsgrunde eller erstatningsfortabende handlinger eller undladelser, herunder passivitet. Det bestrides i øvrigt herunder, at der skulle være et skærpet krav til bevis for sagsøger, som sagsøgte har gjort gældende i sin duplik, i det sagsøgte i øvrigt ikke har ført bevis for eller sandsynliggjort, at det tidsmæssige forløb fra skaden til rejsningen af sagen har forringet sagsøgtes retsstilling. Sagsøgte har således været bekendt med sagen siden anmeldelsen til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og har også fremkommet med bemærkninger i denne sag.
..."

██████████ kommune har i sit påstandsdokument blandt andet anført følgende:

"...

Anbringender

Det bestrides, at sagsøgte eller nogen for hvis handlinger sagsøgte hæfter har handlet ansvarspådragende i forhold til de arbejdsmiljømæssige forhold, sagsøger arbejdede under ved sin ansættelse i ██████████ Kommune i perioden fra 2009 til 2013.

Arbejdsforholdene på institutionen ██████████ har været fuldt forsvarlige, og det er ikke godtgjort, at ledelsen skulle have udvist fejl eller forsømmelser i forbindelse med arbejdstilrettelæggelse og tilsyn, herunder med det psykiske arbejdsmiljø.

Det bestrides, at øvrige ansatte skulle have udvist fejl eller forsømmelser i samspillet med sagsøger, og at sagsøgte skulle hæfte for eventuelle påvirkninger i så henseende.

Omgangstonen og arbejdstempoet på ██████████ har ikke været uacceptabelt eller på anden vis afvigende fra forholdene på tilsvarende plejehjem i Danmark. Det har været opfattet som naturligt, at de ansatte i spidsbelastningssituationer hjalp hinanden, og sagsøger har i denne re-

lation muligt haft en anden opfattelse af rutinerne. Det var og er også sædvanligt, at der i dagligdagen udveksles synspunkter om arbejdsudførelsen som en form for sidemandsoplæring.

Den omstændighed, at plejehjemslederen har kritiseret sagsøgers arbejdsindsats, har været fremført sobert og var et nødvendigt led i arbejdsgiverens pligt til tilsyn og instruktion. Det bestrides som udokumenteret, at kritikken er gået videre, end omstændighederne tilsagde. Under ansættelsen - også den faste ansættelse - gav sagsøgers arbejde ofte anledning til kritik, men det bestrides, at hun har været udsat for kritik, der rækker ud over, hvad hendes arbejdsudførelse nødvendig gjorde.

Det bestrides således, at ledelsens tilsyn med arbejdsforholdene skulle have svigtet, og der har ikke før henvendelsen den 18. februar 2013 været rettet henvendelse hverken fra sagsøger eller andre vedrørende sagsøgerens arbejdsmæssige situation, idet bemærkes, at sagsøger enkelte gange over for lederen har givet udtryk for, at hun følte, at fremført kritik var uberettiget.

Ved bevisvurderingen må det tillægges betydning, at sagsøgers krav om differenceerstatning først rejses næsten 5 år efter sagsøgers fratræden den 31. oktober 2013, og den lange tid gør det usikkert, om sagen kan oplyses forsvarligt, og sagsøger, der har bevisbyrden for, at der skulle være handlet ansvarspådragende, må bære risikoen herfor.

Det bestrides, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings afgørelse efter den lovpligtige forsikringslignende arbejdsskadesikringsordning på nogen måde kan præjudicere ansvarsvurderingen i sagen - også selvom afgørelsen om anerkendelse ikke er påklaget.

Det bemærkes, at spørgsmålet om årsagssammenhæng ikke er en del af det udskilte spørgsmål.

..."

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Rettens begrundelse og resultat

Efter bevisførelsen har [redacted] ikke bevist, at [redacted] Kommune, eller nogen for hvis handlinger kommunen hæfter for, har handlet erstatningspådragende over for [redacted] i forbindelse med hendes ansættelse i kommunen i perioden fra 2009 til 2013.

Retten har således ikke fundet det bevist, at [redacted] under sit ansættelsesforhold blev mobbet eller chikaneret af ledelsen eller sine kollegaer, heller ikke i forbindelse med de forhold der førte til mødet om samarbejdet mellem [redacted] og [redacted] påtalen af 23. februar 2012, advarslen af 31. oktober 2012 eller episoden den 15. februar 2013.

Det bemærkes herved, at der er givet modstridende forklaringer vedrørende forhold som alle ligger 5 år eller mere tilbage i tiden, heraf vidneforklaringer afgivet af to vidner, som alene har arbejdet ganske kort tid sammen med [redacted] og at der ikke er omtalt problemer med mobning og chikane i de arbejdsmiljømæssige dokumenter i sagen.

[redacted] Kommune frifindes derfor.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift og udgifter til vidner. Det er oplyst, at [redacted] Kommune ikke er momsregistreret.

THI KENDES FOR RET:

[redacted] Kommune frifindes.

Fagforeningen Danmark som mandatar for [redacted] skal inden 14 dage betale 50.000 kr. i sagsomkostninger til [redacted] Kommune.



Vejledning

Retten har afsagt dom i sagen.

Hvis du er utilfreds med afgørelsen, kan du som udgangspunkt anke dommen til landsretten. Hvis du kun er utilfreds med dommens afgørelse om sagsomkostninger, kan du kære denne del af afgørelsen til landsretten.

Ikke alle afgørelser kan ankes eller kæres

Dommen kan kun ankes, hvis forskellen mellem byrettens dom og det resultat, du ønsker at opnå i landsretten, er over 20.000 kr. Hvis forskellen er mindre, skal du have tilladelse fra Procesbevillingsnævnet for at anke.

Landsretten kan afvise at behandle en ankesag, hvis landsretten vurderer, at der ikke er udsigt til, at sagen vil få et andet udfald i landsretten.

Du kan kun kære afgørelser om sagsomkostninger, hvis omkostningsbeløbet er fastsat til mere end 20.000 kr., eller hvis retten har bestemt, at ingen af parterne skal betale sagsomkostninger, og du kræver, at modparten skal betale mere end 20.000 kr. I andre situationer kan omkostningsafgørelsen kun kæres, hvis du får tilladelse fra Procesbevillingsnævnet.

Frister for at anke og kære

Fristen for at anke er 4 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan anke uden en tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 4 uger.

Fristen for at kære omkostningsafgørelsen er 2 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan kære afgørelsen uden tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 2 uger.

Sådan gør du, hvis du vil anke eller kære

Du kan anke dommen på minretssag.dk ved at trykke på knappen "Opret appel" og derefter vælge "Anke" og følge vejledningen der. Hvis du vil kære omkostningsafgørelsen, skal du vælge "Kære" og følge vejledningen der.

Hvis du ønsker at søge tilladelse til anke eller kære hos Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere din ansøgning til Procesbevillingsnævnet. Du kan ikke indle-

vere ansøgningen på minretssag.dk. Du kan få mere vejledning om, hvordan du søger tilladelse hos Procesbevillingsnævnet på domstol.dk.

Du kan få mere vejledning blandt andet om retsafgift på domstol.dk.

Publiceret til portalen d. 18-12-2018 kl. 09:00

Modtagere: Advokat (H) Jens Andersen-Møller, Advokat Hans Riser,

[REDACTED] Sagsøgte [REDACTED] kommune, Mandatar

FAGFORENINGEN DANMARK