



Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 22. november 2016 i sag nr. BS [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

mod

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne sag, der er modtaget i Retten i Horsens den 23. december 2014, drejer sig om, om sagsøgeren, [REDACTED] som har været ansat hos sagsøgte, [REDACTED] i det følgende kaldet T [REDACTED] har pådraget sig en psykisk lidelse som følge af sine arbejdsforhold, og i så fald om T [REDACTED] som arbejdsgiver er erstatningsansvarlig herfor.

Sagsøgeren, [REDACTED] har nedlagt følgende påstande:
Sagsøgte, [REDACTED] tilpligtes at anerkende erstatningsansvaret for den skade, som sagsøger pådrog sig under sin ansættelse hos sagsøgte.

Sagsøgte tilpligtes at betale til sagsøger 193.922,47 kr. i erstatning for tabt arbejdsfortjeneste i perioden fra den 1. juni 2013 til og med den 31. maj 2015 med tillæg af renter efter erstatningsansvarslovens § 16 fra stævningens indlevering til betaling finder sted.

Endvidere tilpligtes sagsøgte til at anerkende at være erstatningsansvarlig for sagsøgers tabte arbejdsfortjeneste fra den 1. juni 2015 og frem til det tidspunkt, hvor der træffes afgørelse om endeligt erhvervsevnetab.

Sagsøgte tilpligtes at betale sagsøger 70.000,00 kr. i godtgørelse for svie og smerte med tillæg af rente efter erstatningsansvarslovens § 16 fra stævningens indlevering til betaling finder sted.

[REDACTED] har subsidiært nedlagt påstand om, at sagsøgte skal betale et mindre beløb end påstævnt fastsat af retten med tillæg af den til enhver tid gældende procesrente fra stævningens modtagelse i retten til betaling finder sted samt de med sagen forbundne omkostninger.

T [REDACTED] har nedlagt påstand om frifindelse.

Oplysningerne i sagen

Denne dom indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a, stk. 2, men indeholder dog en gengivelse af de afgivne forklaringer.

[REDACTED] har fri proces i sagen.

[REDACTED] var i perioden 2002-2012 ansat ved T [REDACTED]. Hun blev i februar 2012 sygemeldt pga. stress og afskediget i november 2012. Det fremgår af ansættelseskontrakten, at den ugentlige arbejdstid er angivet til 38 timer incl. ½ times betalt pause pr. arbejdsdag, og at arbejdspladsen normalt kan forlades kl. 16. Det er angivet i ansættelseskontrakten, at der "praktiseres flekstid i det omfang, det er foreneligt med arbejdet", og at overarbejdstimer afspadseres i det omfang, det er muligt, mens resterende timer vil blive udbetalt efter timesats.

Den 21. marts 2013 fremsendte [REDACTED] en oversigt over overarbejdstimer til [REDACTED] ved T [REDACTED]. Det fremgår af den medsendte opgørelse, at "Antal timer før barsel" er angivet til 378, og fra marts 2011 til august 2012 er overarbejdstimerne opgjort månedligt. Det samlede antal overarbejdstimer er opgjort til 520. Af lønsedlen fra maj 2013 fremgår, at der heri er medtaget "Overtid 520 time", og at der er udbetalt betaling herfor med 90.082,95 kr.

Der er i sagen fremlagt en række lægelige oplysninger, herunder lægejournaler, lægeerklæring, udtalelser fra [REDACTED] psykologerne, udtalelse fra psykolog [REDACTED] samt speciallægeerklæringer fra [REDACTED] speciallæge i psykiatri, af henholdsvis 2. december 2013 og 23. juni 2014.

Det fremgår af lægejournalen blandt andet, at [REDACTED] den 14. april 2010 i forbindelse med sin graviditet var hos læge, og der er her angivet: "er velbefindende". Det fremgår endvidere af lægejournalen blandt andet, at hun den 8. november 2011 opsøgte læge som følge af myoser og fik en henvisning til fysioterapeut, og at hun den 17. januar 2012 opsøgte læge vedrørende allergi.

Der er enighed om, at første gang, der i lægejournalen er påtegninger vedrørende stress, er den 14. august 2012, hvor det i lægejournalen er anført:

"... Akut belastningsreaktion

Arbejdsrelateret stress, arbejder 40-50 timer ugentligt har flere hundrede overarbejdstimer, som ikke kan afspadseres og som ikke udbetales. Flere kollegaere sygemeldt m stress. Brudt sammen på arb i sidste uge, kan ikke overskue opgaver. Sygemeldes 1-2 uger, herefter muligvis opstart på nedsat tid, skal have dialog m ledelse. Igen indenfor 2 uger."

Den 11. november 2014 traf Arbejdsskadestyrelsen afgørelse om, at den anmeldte erhvervssygdom ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade, hvilket

blev stadfæstet af Ankestyrelsen den 1. oktober 2015. Af Ankestyrelsens afgørelse fremgår blandt andet:

"...

Vores vurdering

Vi har lagt til grund, at du har depressiv enkeltepisode.

Det er oplyst, at du har været ansat med salgsarbejde som eksportkoordinator fra 2005 til 2013. Du havde overarbejde over hele ansættelsesperioden. I perioden 2005 til 2007 blev du pålagt nye arbejdsopgaver, hvorefter arbejdstiden blev øget til 45 til 55 timer om ugen. Du har været på barselsorlov i perioden fra maj 2010 til februar 2011.

Selvom omfanget af overarbejdet og dine ugentlige arbejdstimer er omtvistet i sagen har vi dog lagt til grund, at der har været tale om en stor arbejds-mængde og et højt arbejdstempo på grund af mange deadlines. Du arbejdede derved flere arbejdstimer end den ugentlige normalarbejdstid, hvor du var ansat på 37 timer.

Vi har lagt vægt på, at der ikke er nogen generelle lægelige undersøgelser, som beviser en sammenhæng mellem din depressive enkeltepisode og de belastninger, du har været udsat for på arbejdet.

Vi har også lagt vægt på, at dit arbejde ikke har medført belastninger, som giver en særlig risiko for udvikling af depressiv enkeltepisode. Depressionen er således velkendt at kunne debutere og udvikles uden egentlig grund.

Selvom dit arbejde har været præget af øget arbejdspress/travlhed, er det vores vurdering, at dit arbejde ikke har indebåret generelt hyppige og meget vanskelige deadlines i et sådant omfang, at der er grundlag for at forelægge sagen for Erhvervssygdomsudvalget.

Uagtet du således har oplevet arbejds-mængden som belastende er der derved ikke tale om at selve arbejdsindholdet har været psykisk belastende eksempelvis i relation til at opleve et personligt konstant stort pres fra meget krævende klienter eller pårørende eller manglende støtte fra kollegaer eller ledelse.

Vi skal supplerende henvise til Principafgørelse U-17-06, hvoraf det fremgår, at arbejdsmæssig psykisk belastning i form af stort arbejdspress, underbemanding, omstruktureringer, konflikter med leder og/eller kolleger, manglende opbakning fra ledelsen, uklare kompetencer som udgangspunkt ikke vil være af en så ekstraordinær karakter, at der kan ske anerkendelse.

..."

Sagen har været forelagt for Retslægerådet, som den 17. marts 2016 og 13.

juni 2016 har besvaret en række spørgsmål. Det fremgår heraf.

"...

Spørgsmål 1:

Er der holdepunkter for at fastslå, at sagsøgers psykiske gener, som beskrevet i sagens bilag herunder speciallægeerklæringen af den 2. december 2013 (bilag 2), er forårsaget af påvirkninger, sagsøger måtte have været udsat for i forbindelse med sit arbejde i perioden 2005 til 2012?

Det ønskes i tilslutning til besvarelsen oplyst, om sagsøgers psykiske udvikling tvangsfrit kan forklares ud fra de forskellige psykosociale stressfaktorer, og om sådanne må skønnes at have resulteret i en kronisk tilstand, stressbelastningstilstand eller tilsvarende?

Det ønskes videre i forbindelse med besvarelsen oplyst, om der er holdepunkter for at fastslå, om den psykiske tilstand overvejende eller udelukkende må henføres til påvirkninger fra sit arbejde i perioden 2005 til 2012.

Sagsøger har beskrevet, at hun gennem adskillige år har oplevet et stort arbejdspress med lange arbejdsuger, mange deadlines, ansvar for et problematisk EDB-system og oplevelse af manglende anerkendelse for sin indsats. Belastningen har sandsynligvis medført en sygdomsperiode i 2012. Efterfølgende er sagsøger blevet fyret fra arbejdet, hvilket kan have medvirket til den endelige psykiske tilstand. Tilstanden og udviklingen af samme er rimelig godt belyst af akterne, især den psykiatriske og arbejdsmedicinske vurdering.

Der er beskrevet udvikling af en depression af moderat sværhedsgrad, efterfulgt af en længerevarende stresstilstand med en række symptomer af kognitiv, psykosomatisk og emotionel karakter. Ved de seneste vurderinger omkring to år efter fyringen var sagsøger i bedring men endnu ikke fuldt restitueret.

Der findes ikke andre, åbenlyse årsager til sagsøgers sygdomsudvikling.

Spørgsmål 2:

Er der holdepunkter for at fastslå, at sagsøger, som følge af påvirkninger fra sit arbejde i perioden 2005 til 2012, er påført kognitive gener?

I bekræftende fald anmodes Retslægerådet om at beskrive, hvilke kognitive gener, som sagsøger efter rådets opfattelse er påført som følge af sit arbejde i perioden 2005 til 2012?

Ja. Forvirring, glemsomhed og manglende overblik.

Spørgsmål A:

Retslægerådet bedes oplyse og beskrive eventuelle objektive fund i perioden 2005-2012 for så vidt angår de psykosomatiske gener, som sagsøger i bilag 3 angiver at opleve.

Sagsøger har ifølge erklæringen klager over (hvilket er subjektivt): søvnproblemer, spænding i nakken, hovedpine, træthed, uoplagthed og uhensigtsmæssig appetit.

Spørgsmål B:

Retslægerådet bedes oplyse og beskrive, hvilke subjektive klager sagsøger har angivet i perioden 2005-2012 vedrørende de psykosomatiske gener, som sagsøger i bilag 3 har angivet at opleve.

Der henvises til besvarelsen af spørgsmål A.

Spørgsmål C:

Retslægerådet bedes oplyse, om arbejdsbetinget stress almindeligvis forudsætter, at den pågældende arbejdsmæssige belastning er til stede i en

længere (måneder, år) eller kortere (dage eller uger) periode.

Arbejdsbetinget stress medførende psykiske klager vil normalt være forudgået af langvarig arbejdsmæssig belastning.

Spørgsmål D:

Retslægerådet bedes oplyse, om de af sagsøger hævdede forhold på arbejdspladsen, som bestrides af sagsøgte, almindeligvis vil kunne udløse varige eller forbigående psykosomatiske gener. I givet fald bedes Retslægerådet angive hvilke eventuelle forhold, der vil kunne udløse sådanne varige eller forbigående psykosomatiske betingede sygdomme.

Længerevarende oplevelse af belastning eller stress på arbejdet kan udløse de anførte symptomer.

Spørgsmål E:

Giver sagens forelæggelse for rådet i øvrigt rådet anledning til bemærkninger?

Retslægerådet bemærker, at det af advokat [REDACTED] eftersendte bilag 29 ikke er indgået i Retslægerådets vurderingsgrundlag, idet bilaget er modtaget efter sagens rundsendelse hos de sagskyndige.
..."

"...

Spørgsmål F:

Med henvisning til Retslægerådets besvarelse af spørgsmål 2 bedes Retslægerådet oplyse, om de påvirkninger fra sagsøgers arbejde, der ligger til grund for Retslægerådets besvarelse, er baseret på objektive holdepunkter eller om besvarelsen støtter sig på sagsøgers subjektive oplysninger.

Som det fremgår af Retslægerådets besvarelse af spørgsmål 1, er det

sagsøgers oplysninger til sagen, som ligges til grund.

..."

Der er ikke uenighed om opgørelsen af [redacted] krav på tabt arbejdsfortjeneste og svie og smerte.

Forklaringer

[redacted] har forklaret, at hun blev ansat til kundeservice og eksportkoordination. Da hun indgik ansættelsesaftalen, forventede hun ikke, at hun skulle arbejde væsentligt mere end det, der fremgik af ansættelseskontrakten. På et tidspunkt blev hun tilbudt at arbejde som kvalitetskoordinator. Ledelsen foreslog hende denne opgave. Hun vidste ikke helt præcist, hvad stillingen ville omfatte. Det startede i det små med få møder, men over tid udviklede det sig, og hun fik ansvaret for at udvikle hele ISO-certificeringen. Dette havde hun ikke tid til, idet hun stadig havde sit almindelige arbejde i kundeserviceafdelingen ved siden af. De var 3-4 kvalitetskoordinatorer, men de øvrige blev fritaget for sædvanlige arbejde, hvilket dog ikke skete for hende, og hun fik derfor overarbejde. Mens hun arbejdede som kvalitetskoordinator, havde hun to ledere, men hun følte ikke, der var samarbejde og forståelse disse ledere imellem. Kvalitetslederen, Karl, var helt ligeglad med og havde ikke forståelse for, at hun også havde sit andet arbejde. Hun havde kvalitetskoordinationsarbejde i 1½-2 år. Hun blev tit på sit arbejde også om aftenen, og hendes ugentlige arbejdstid oversteg de 37 timer. Da hun sagde "ja tak" til kvalitetskoordinatorrollen, havde hun ikke forestillet sig, at det arbejdsmæssigt ville blive så omfattende. Hun gjorde ledelsen opmærksom på, at hun ikke kunne nå begge dele. Svaret var, at det kunne der ikke ændres på lige nu. På et tidspunkt blev der ansat en ny chef, H [redacted]. Hun og Karl kunne ikke kommunikere, idet Karl "tromlede hende". H [redacted] overtog derfor kommunikationen med Karl.

Senere i sin ansættelse fik hun yderligere arbejdsopgaver, idet hun skulle være med til at teste/udvikle IT-systemet for afdelingen. Dette startede vist i efteråret 2008, for hun husker, at hun var i USA i februar og april 2009. I september 2009 arbejdede de på højtryk med implementeringen, og hun blev på dette tidspunkt stort set fritaget for sine sædvanlige daglige opgaver i kundeservice. IT-implementeringen blev dog i sidste øjeblik udskudt, hvilket gav lidt arbejdsmæssig ro frem til 2010, hvor hun gik på barsel. Da hun i 2011 kom tilbage efter sin barsel, var det en anden medarbejder, der skulle forestå IT-implementeringen, men det gav ekstra arbejde til hende og de øvrige kollegaer i afdelingen. .

Hun har set en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, og denne undersøgelse var markeret med "rød", hvilket var tegn på, at tingene ikke var i orden. Kort derefter, hvilket var i maj 2012, blev hendes chef, [redacted] sygemeldt. Også to øvrige kollegaer i afdelingen, Tina og Kirsten, var i hen-

holdsvis januar og marts 2012 blevet sygemeldt. Der var 6 medarbejdere og én daglig leder i kundeservice. Der var ikke dækket fuldt ind med vikarer, når andre var sygemeldt, så de øvrige måtte klare de sygemeldte kollegaers opgaver. Under ferieperioder var der ikke nedsat arbejdsmængde i kundeservice. Der var nedsat produktion, men papirarbejdet i kundeservice var stort set uændret, og de var færre medarbejdere til at klare arbejdet som følge af ferieperioden.

Hendes arbejde i kundeservice bestod i at tage imod ordrer fra kunderne, tage imod dyrene og foretage reservationer i staldene og produktionen, lave pakkelister og få "OK" fra staldene. Hun og kollegaerne i kundeservice havde ansvaret for forskellige ruter, og hun havde ansvaret for Tyskland, Østrig, Schweiz, Holland og Frankrig. Der var mange dyr, der skulle transporteret til og igennem Tyskland. Hun stod for 3 lastbiler. Hun kan ikke huske, hvor mange ruter de øvrige medarbejdere i hendes afdeling havde. Den medarbejder i kundeservice, som havde Danmark som sit område, havde flere ruter, men der var så færre dyr. Hun kunne lave stort set alle ruter, og de var i afdelingen meget fleksible over for hinanden, og hun var altid åben over for at hjælpe kollegaerne, ligesom de måtte dække hinanden ind i ferieperioder. De arbejdede som et team i afdelingen.

Når de havde kvalitetskoordinatormøder, gav hun udtryk for, at hun ikke kunne bruge mere tid på det, da hun også havde sine andre opgaver. Der var medarbejdere, der var udnævnt til henholdsvis tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, men det var ikke nogen, medarbejderne gik til, og det var ikke nogen, hun talte med. Hun så det ikke som relevant at henvende sig til dem vedrørende arbejdspress og arbejdstid. Hun talte heller ikke med dem om den dårlige kommunikation med Karl. Hun talte med kollegaer, men hun klager sædvanligvis sig selv og er ikke en person, der klager. Hun forestillede sig ikke, at de symptomer, hun oplevede, var stressrelaterede. Hun er pligtopfyldende og har kun tænkt på at løse opgaverne og gav eksempelvis også kunder sit privatnummer, så de kunne ringe eksempelvis juleaften, hvis hun vidste, at der var dyr på vej.

Da [redacted] bad om det, sendte hun den 21. marts 2013 en mail til [redacted] vedlagt opgørelse af sine overarbejdstimer. Hun havde en gammel computer, hvor hun noterede sin arbejdstid, men hun kunne ikke maile fra computeren eller printe ud herfra. På et tidspunkt skulle der laves et regneark til at notere overarbejde. Hun skulle dog ikke anvende dette regneark, idet hun, modsat sine kollegaer, var ansat på andre vilkår, idet hun efter sin ansættelseskontrakt ville kunne få udbetalt overarbejde. Hun kan ikke sige præcist på hvilke vilkår, de øvrige var ansat, men der var en forskel. Nogle chefer fik en liste fra hende hver morgen, så de kunne se, hvordan det udviklede sig. Hendes chefer fik en opgørelse over overarbejdstimer på forlangende. Hun husker ikke, hvilken periode timetallet før hendes barsel dækker, men det er ikke hele ansættelsesperioden. Hun kan ikke længere finde disse oplysninger. Hun afleverede løbende disse lister. [redacted] fik opgørelser li-

ge før, hun gik på barsel. Hun formodede, at [REDACTED] havde fået denne opgørelse fra [REDACTED] så derfor så hun det ikke som relevant at udspecificere overarbejdstimerne for denne periode. Hun kan ikke sige, hvorfor hun i modsætning hertil anså det for relevant at udspecificere timerne efter barsel. [REDACTED] var fuldt ud klar over, at der var mange timer oparbejdet før hendes barselsperiode.

Normalt klarer hun sig selv, så derfor opsøgte hun ikke læge med sine symptomer - bortset fra myoser, hvor hun bad om en henvisning til en fysioterapeut. Hun har ikke set det som relevant at tale med sin læge om søvnbesvær og kognitive problemer, idet hun ikke har vidst, at det var stresssymptomer. Hun var til læge med eksem, hvilket hun fandt relevant. Foreholdt oplysninger til speciallægen om søvnbesvær, kognitive gener, nedsat energi, træthed og hovedpine, forklarede hun, at hun ikke gik til læge med disse gener, idet det er sædvanligt for hende pga. de mange arbejdsopgaver at gå på arbejde - også selv om hun eksempelvis var syg af en slem forkølelse. Som hun husker det, blev arbejdspresset særlig slemt i 2007/2008, men der havde altid været travlt. Efter ret kort tids ansættelse gjorde hun opmærksom på, at hun havde for travlt, og at hun sad der til sent og stadig havde dårlig samvittighed, når hun gik hjem. Der blev da ansat en mere.

Hendes ægtefælle startede som selvstændig i 2009. Han arbejder med algebehandling. Dette betød dog ikke øget husligt arbejde til hende, idet de stadig var fælles om de hjemlige opgaver. Hendes mand har indtil for ganske nylig arbejdet som eneste mand i firmaet. I 2010 fik de en søn. Det er deres eneste barn. Efter hendes barsel kunne hun ikke blive helt så sent på arbejde, som hun havde gjort tidligere, men hun arbejdede stadig meget, idet bedsteforældre og hendes mand ofte hentede deres søn i institution. Hun og hendes ægtefælle byggede hus i 2008. Arbejdet blev udført af håndværkere, men de udførte dog også nogle opgaver selv, idet de hjalp håndværkerne. Hendes mand var lejlighedsvis murerarbejdsmand under byggeriet. Hendes hjælp bestod primært i at køre affald på lossepladsen. Byggeprocessen tog ca. 1 år.

[REDACTED] har forklaret, at Ta [REDACTED] er en virksomhed, der producerer og laver [REDACTED] til hele verden. Virksomheden har siden 2003 været amerikansk ejet. De har lokation i Danmark, tidligere [REDACTED], og også i udlandet. De er ca. 130 ansatte i Danmark. Hun kom til firmaet i 1992 som dyrepasser og har siden haft mange forskellige funktioner.

I 2002 blev hun projektleder, og fra ca. 2009 blev hun leder for projektlederne. Hun var ikke [REDACTED] direkte chef. Fra slutningen af 2003 var hun og [REDACTED] på samme lokation, idet de dog ikke sad i samme del af huset. Hun har været en del af arbejdsmiljøudvalget, hvor hun først var medarbejderrepræsentant for kontorområdet og senere ledelsesrepræsentant. I arbejdsmiljøudvalget holdt de møder, og på disse møder var arbejdstiden ikke et tema. Arbejdsmiljørepræsentanten, som var medarbejderrepræsentant, var fra kundeservice. Hun har aldrig hørt om en hård omgangstone eller en dårlig stemning, hvor man

ikke åbent kunne tale sammen. Hun mener, de var åbne om, hvordan det foregik. I arbejdsmiljøudvalget havde de et årligt hovedorganisationsmøde, hvor de talte om fokuspunkter for det følgende år, og de har også talt om at sende ledere på et kursus, som vedrørte at se tegn på pressede medarbejdere.

IT-systemet, som var et IRP-system, havde indflydelse på alle afdelinger, og det førte til mere arbejde for alle. Der var en implementeringstid, der tog nogle år, og en testperiode på 6 uger. I testperioden var der mange timers overarbejde, men det var planlagt og kommunikeret, ligesom der eksempelvis var indkøbt mad til medarbejderne. Da det blev bestemt, at det ikke skulle iværksættes, faldt arbejds-mængden med det samme.

Hun arbejdede med [redacted] nogle gange. [redacted] var dygtig og meget pligtopfyldende. Hun kender ikke alle [redacted]s arbejdsopgaver. [redacted] er også meget social og brugte også tid på at snakke med sine kollegaer. Hun ved ikke, om [redacted] har haft mulighed for at kunne arbejde mere struktureret, da hun kom tilbage efter barsel, hvilket hun ved, at hun selv har måtte gøre, da hun fik børn.

Der er i sagen fremlagt en trivselsundersøgelse fra 2012. Det angivne gennemsnit i Danmark er baseret på samtlige firmaer, der gennemfører denne undersøgelse. Når det eksempelvis er angivet "n=12", viser det, at 12 har besvaret spørgsmålene. En grøn farve betyder, at svaret er bedre end landsgennemsnittet, mens en rød farve er dårligere. Ingen farve viser, at det er inden for "normalområdet". Kun én er grøn, de andre farver er røde, mens de fleste ikke har angivet en farve. Når resultatet af undersøgelsen foreligger, får den enkelte områdeleder tallene for sin gruppe, og lederen iværksætter da handlingsplaner sammen med en person fra sikringsafdelingen. Der er også undersøgelser med mere specifikke tal for den enkelte afdeling. De har været 19 medarbejdere i [redacted] og man kan se, at 12-16 personer har besvaret spørgsmålene. Hun ved ikke, om besvarelserne er fra medarbejdere fra kundeservice. Hun tror, at kundeservicafdelingen er så lille, at der ikke kan måles specifikt på den, idet det i så fald ville gå ud over anonymiteten.

[redacted] har forklaret, at hun har været ansat i Ta [redacted] i 30 år, men er nu gået på pension. Hun var ansat i kundeservice og var i starten af sin ansættelse eneste ansatte i denne afdeling. Efterhånden, som virksomheden voksede, blev der flere ansatte. Hun har arbejdet sammen med [redacted] fra 2002-2010, hvor [redacted] gik på barsel. Der var absolut meget arbejde. Der var travlt, og der kom mange ordrer ind, og de var ikke mange ansatte. Hvis man skulle have fri en dag, blev man nødt til at prøve forinden at få tingene gjort. Man tog over for hinanden i ferietider. Ferietiden var ikke stille hos dem. Ordrene var mindre, men antallet var det samme, og det betød, at arbejds-mængden i deres afdelingen var det samme. [redacted] var en god kollega og var skarp. [redacted] var absolut en, man kom til, hvis man skulle have hjælp. [redacted] var ikke bange for at hjælpe. [redacted] havde travlt og meget at se til, da hun også fik ekstra opgaver. [redacted] arbejdede også med salg af dyr fra USA til europæerne, og det sad [redacted] ofte med, når alt andet var overstået. Hun havde selv meget overarbejde,

men ed ikke hvor meget overarbejde hendes kolleger havde. Hun kan ikke huske, hvor mange ruter hun selv havde, da hun havde mange forskellige opgaver. Det var ikke specifikt antallet af ruterne, der udgjorde det arbejdsmæssige problem. Overarbejdet blev, mens [redacted] var chef for afdelingen, registreret på et skema på nettet og var dermed offentligt tilgængeligt. Hun kan ikke forestille sig, at [redacted] havde en særlig ordening og kan kun forestille sig, at [redacted] også førte sit overarbejde på samme skema. Ledelsen var bekendt med overarbejdstimerne. Hun afspadserede, når det yderst sjældent kunne lade sig gøre. Da hun i 2010 stoppede på arbejdet, fik hun udbetalt overarbejdstimerne, hvilket hun havde aftalt med firmaet. Hun ved ikke, om dette var sædvanligt. Hun mener, hun fik udbetalt svarende til 140 timer, men hun havde også haft meget afspadsering i de sidste par måneder af sin ansættelsesperiode, hvor den nye medarbejder var tiltrådt.

Hun synes ikke, der var en hård omgangstone på arbejdspladsen. Hun husker ikke, at [redacted] skulle have givet udtryk for dette. Når hun selv gik hjem kl. 16, sad [redacted] stadig og havde travlt. [redacted] sagde ikke konkret, at hun ikke kunne nå tingene, men hun kunne se, at [redacted] var presset. Hun har ikke selv rettet henvendelse til nogen i firmaet mht. forhold, hun var træt af, da hun ikke har haft behov for det. Hun var ikke bekendt med arbejdsmiljøgrupper. Hun var bekendt med nogle dårlige trivselsundersøgelser. Hun ved ikke, hvad ledelsen gjorde i den forbindelse.

[redacted] har forklaret, at hun var ansat fra september 2005 til maj 2007 til at forestå kvalitetssikring med henblik på, at firmaet skulle ISO-Certificeres. [redacted] var med i dette arbejde, men [redacted] havde sit andet arbejde ved siden af. [redacted] havde meget arbejde i den periode, kvalitetssikringen foregik. Det var hendes opfattelse, at [redacted] også havde meget arbejde i sit almindelige arbejde. [redacted] var dygtig til sit arbejde og havde også været ansat i firmaet længe. Hun vil tro, at de øvrige kollegaer benyttede sig af [redacted]s arbejdskraft.

[redacted] har forklaret, at hun har været ansat i Ta [redacted] i 10 år og stoppede i 2012. Hun var ansat i en supportfunktion for produktionen. Hun arbejdede sammen med [redacted] bl.a. omkring implementering af nyt IRP-system. Produktionen havde et samarbejde med kundeservice vedrørende dyrene. Hun var i USA sammen med [redacted] for at lære systemet at kende, og da hun kom tilbage, skulle hun lære dyrepasserne om systemet. Der gik meget tid med dette system. Det var hendes overordnede arbejdsfunktion i denne tid, og hun gav sine oprindelige arbejdsopgaver fra sig. [redacted] skulle passe sit normale arbejde samtidig. [redacted] havde meget overarbejde i den forbindelse. [redacted] var presset. Hun og [redacted] havde nogle snakke, og hun ved, at [redacted] havde lange arbejdsdage, og de snakkede om, at [redacted] skulle huske at passe på sig selv. Hun husker ikke, at [redacted] skulle have fortalt, at hun havde det fysisk og psykisk dårligt. [redacted] var en dygtig medarbejder, og i produktionen foretrak de at henvende sig til [redacted] idet de kunne regne med hende, idet hun tog beslutninger og sørgede for, at der skete noget, ligesom [redacted] vidste, hvad der skulle gøres. Produktionen var i et andet hus end kundeservice, men på samme adresse.

Der var meget sygdom i kundeservice, og hun er bekendt med, at det betød, at de andre medarbejdere i kundeservice måtte tage over, og hun hørte, at [REDACTED] arbejdede i mange timer.

Hun havde selv meget overarbejde i denne implementeringsfase. Hun registrerede dette i sin egen lommebog, og der var ikke et særligt system, hvor overarbejde skulle registreres. Hun ved ikke, hvordan registrering af overarbejde foregik i kundeservice. Da hun stoppede, havde hun en del overarbejdstimer, men hun husker ikke, hvor meget. Hun valgte ikke at gøre noget ud af det, og hun har ikke fået udbetalt overarbejdsbetaling på noget tidspunkt. Hun havde meget frie hænder, så det var helt op til hende selv at vurdere, hvornår hun kunne gå lidt før, og det har hun også kunnet gøre. Hun ved ikke, om andre har fået overarbejde udbetalt ved fratræden. I hendes afdeling "mobbede" de hinanden på en god og kærlig måde. Der var for dyrepasserne et udvalg, der tog sig af arbejdsmiljøet. For produktionen var der en medarbejder, der varetog medarbejdernes interesser. Der blev jævnligt holdt informationsmøder om forskellige tiltag. Det blev i den forbindelse drøftet, hvad der skulle gøres ved eventuelle problemer, ligesom risiko for ulykker blev taget op.

[REDACTED] har forklaret, at hun har været ansat i T [REDACTED] i flere omgange. Hun blev ansat tilbage i 1997 eller 1998 og var i firmaet i 4-5 år. Herefter blev hun på ny ansat i februar 2007, hvor hun var leder af kundeservice i 1½ år frem til august 2008. Efter igen at have været væk fra firmaet i en årrække, blev hun ansat igen i 2012. Kundeservice er firmaets ansigt udadtil. Det daglige arbejde i kundeservice bestod af at håndtere ordrer og reklamationer fra kunder, følge op på om varerne var leveret til tiden og forestå faktureringen. Da hun var chef for [REDACTED] i kundeservice, var der ud over hende selv 6 medarbejdere i afdelingen. T [REDACTED] kunder er spredt i hele Europa. Ruterne var opdelt mellem medarbejderne i afdelingen. [REDACTED] var ansvarlig for deres to tyske lastbiler, som kørte i Tyskland, Østrig og Schweiz. [REDACTED]s område var ikke større end de andres. Andre medarbejdere havde væsentligt mere at se til med flere ruter og flere kunder. [REDACTED]s ansvarsområder var belastet torsdag og fredag og lidt om mandagen, da der kun var "ruter" disse dage. Andre medarbejdere havde belastninger flere dage. Når der var "rute frie dage", skulle der besvares mails og ryddes op i andet arbejde, den enkelte medarbejder måtte have liggende, ligesom medarbejderne superviserede hinanden. Hun har ikke observeret en hård omgangstone. Tværtimod er det et lille firma, hvor det er hyggeligt at være.

[REDACTED] udførte sine opgaver "på det jævne". Det, [REDACTED] lavede, var tilfredsstillende, men [REDACTED] nåede ikke det, hun skulle. Dette har hun haft samtaler med [REDACTED] om. Hun har svært ved at sige, hvad årsagen var hertil. I 2008 talte hun med sin chef om, at [REDACTED]s performance ikke var OK. I firmaet er der en fast procedure for, hvordan noget sådant skal håndteres. I første omgang skulle der holdes en samtale uden referat. Det var første gang, hun skulle holde en sådan samtale, og hun havde forinden drøftet med en coach fra USA, hvordan en sådan

samtale skulle forløbe. Hun husker, at hun under samtalen med [redacted] gennemgik, at [redacted] var god til at tale med kunderne, men at mængden af arbejde ikke var i orden. De dage, hvor der ikke var ruter, brugte [redacted] for meget tid på at gå rundt og snakke med sine kollegaer. I firmaet var de meget interesserede i, at [redacted] skulle tilbage på sporet og fokusere mere på arbejdet og ikke tale så meget med kollegaerne, hvilket kollegaerne også påtalte. Hun og [redacted] talte om, at [redacted] skulle strukturere sit arbejde. [redacted] brugte meget tid på at kontrollere ordrer, og de talte om, at den opgave skulle [redacted] ikke løse. [redacted] svar var, at hun havde lyst til denne opgave, og at hun gjorde det for sin egen skyld. Hun forklarede da [redacted] at [redacted] ikke kunne bruge sin arbejdstid til dette. Hun fulgte ikke op på, om [redacted] stoppede med at kontrollere ordrer.

Da hun startede i firmaet i 2007/2008, diskuterede hun med sin direktør, at firmaet skulle ISO-Certificeres. Hun fik at vide, at hun skulle følge op på, at det lykkedes, og hun fik også at vide, at det ikke gik godt med dette arbejde i kundeservice. [redacted] var tilknyttet dette arbejde, og hun kunne konstatere, at [redacted] ikke havde lavet det, som gruppen havde forventet. Hun overtog proceduren, og [redacted] blev fratrædt, og herefter havde [redacted] igen kun sine opgaver i kundeservice. Hun husker ikke, hvornår hun blev bekendt med, at [redacted] havde meget overarbejde. Hun mener, at [redacted] på et tidspunkt præsenterede hende for at ark, hvoraf fremgik, at [redacted] havde rigtig meget overarbejde. Det var nok i den forbindelse, at hun og [redacted] talte om, hvordan [redacted] skulle forsøge at strukturere sit arbejde. Der var ikke dengang et egentligt system, hvor overarbejde blev registreret. [redacted] havde rigtig mange overarbejdstimer, hvilket var til stor forundring for mange.

Da hun kom tilbage til T [redacted] i 2012, var [redacted] sygemeldt. Hun var klar over, at det var stressrelateret, men hun husker ikke, hvordan hun fik denne oplysning. Hun gav [redacted] tilbud om coach og psykolog, hvilket [redacted] takkede nej til og fortalte, at hun selv havde noget "i gryden". Hun havde fra ledelsen fået en klar melding om, at der var for mange medarbejdere i kundeservice i forhold til arbejdsopgaverne. Da der skulle afskediges en medarbejder, pegede hun på [redacted]

Før [redacted] blev afskediget, talte hun med [redacted] om, hvornår [redacted] kom tilbage på arbejde. [redacted] sagde dengang, at hun kom tilbage inden for få uger og ønskede at arbejde på reduceret tid. Idet [redacted] arbejdsopgaver allerede var fordelt til de øvrige medarbejdere, foreslog hun i stedet, at [redacted] afspadserede sin overarbejdstid. [redacted] valgte dog at bibeholde sin sygemelding, og hun bad da om en specifik opgørelse over antallet af overarbejdstimer, som ikke var afspadseret. Herefter fik hun opgørelsen ved mail af 17. august 2015. Hos T [redacted] valgte de at vise goodwill og betale 90.000 kr. til [redacted] selv om opgørelsen over overarbejdstimerne aldrig var blevet godkendt.

Hun ved, at [redacted] havde et anstrengt forhold til Karl, hvilket [redacted] havde fortalt hende. [redacted] havde sagt, at han ikke behandlede hende fair. Hun gik til sin chef, idet [redacted] ikke skulle have den fornemmelse. Hendes chef sagde, at hun skulle

tale med Karl, hvilket hun gjorde. Karl oplevede ikke situationen på samme måde som [redacted] idet han godt kunne lide [redacted] men Karl var frustreret over, at han ikke af [redacted] fik tingene til tiden. Hun ved ikke, om hun fungerede som en slags mellemmand mellem [redacted] og Karl, men hun vil ikke afvise dette.

Parternes synspunkter

[redacted] har til støtte for sine påstande gjort gældende, at hun under sin ansættelse er blevet pålagt en stor mængde overarbejde i forhold til den forventning, hun i følge sin ansættelseskontrakt kan have haft om arbejdstiden, og mængden af overarbejde gik klar udover, hvad der var rimeligt for denne stilling. Vidnerne har forklaret, at der var travlt i kundeservice, men samtidig udførte hun arbejde med kvalitetskontrol i en 2-årig periode og arbejde med implementering af IT-system. Både arbejdet med kvalitetskontrollen og også IT-implementeringen udgjorde i sig selv fuldtidsstillinger. Hun har endvidere fået udbetalt næsten 100.000 kr. for 520 timers overarbejde, hvilket understøtter, at der har været et markant og væsentligt overarbejde. Der er intet fremlagt, der skulle underbygge et postulat om, hun ikke kunne strukturere sit arbejde. Tværtimod forklarer vidnerne, at hun var en meget dygtig medarbejder.

Der er årsagssammenhæng mellem gener og det udførte arbejde. Dette fremgår af de lægelige bilag, herunder speciallægeerklæringerne og Retslægerådets besvarelse. Det har ikke betydning, at Arbejdsskadestyrelsen og Ankestyrelsen ikke har anerkendt sygdommen som en arbejdsskade, idet dette har sammenhæng med, om sygdommen står på en nærmere angivet liste og er ikke et spørgsmål om årsagssammenhæng. Herudover har Retslægerådets afgørelse forrang i forhold til Arbejdsskadestyrelsens.

Hun har arbejdet langt mere, end hun i følge sin ansættelseskontrakt kunne forvente. Det kan endda diskuteres, om arbejdsdirektivet er overholdt. T [redacted] er som arbejdsgiver ansvarlig for ikke at have stoppet dette og grebet ind i tide. Der foreligger ikke accept af risiko fra hendes side ved at påtage sig ekstra arbejde i form af arbejdet med kvalitetskontrol og IT-implementeringen, idet hun har været berettiget til at have en forventning om, at arbejds-mængden ikke ville blive så enorm, som det var tilfældet. T [redacted] har trods opfordring hertil ikke fremlagt en trivselsundersøgelse på den konkrete afdeling. Dette ville ud fra vidneforklaringerne være muligt, idet der var 6 medarbejdere i kundeservice. Dette skal tillægges processuel skadevirkning. Overarbejdet har netop medført psykiske gener. Det er ikke dokumenteret, at øvrige familiemæssige forhold skulle have indflydelse herpå.

T [redacted] har til støtte for sin påstand gjort gældende, at [redacted] ikke har dokumenteret, at der er et ansvarsgrundlag. Det bestrides ikke, at [redacted] har oplevet et hårdt arbejdspress, men dette kan skyldes problemer med at strukturere sit arbejde, hvilket hun har haft et møde med [redacted] om. Det bestrides, at hun har arbejdet i det omfang, som fremgår af de lægelige oplysninger, som bygger på [redacted] egne udtalelser. Hun havde

ikke flere ruter end de andre i afdelingen - tværtimod. IT-implementeringen var en spidsbelastning, der blev varslet, og hvor medarbejderne blev på arbejdspladsen og fik mad. [REDACTED] har endvidere forklaret, at opgaver måtte fratages [REDACTED]. Der blev derfor både iværksat konkrete tiltag i forhold til [REDACTED] ligesom der blev iværksat overordnede tiltag, da der både blev gennemført trivselsundersøgelser og var nedsat arbejdsmiljøudvalg. Der er derfor ikke noget at bebrejde ledelsen. Ledelsen foretog sig også noget vedrørende forholdet mellem [REDACTED] og lederen "Karl". Opgørelsen af overarbejde er udarbejdet af [REDACTED] efter hun var opsagt. Bilaget indeholder store forskelle i detaljeringsgrad, og indholdet heraf bestrides. At der er udbetalt overarbejdsbetaling svarende til 520 timer betyder ikke, at opgørelsen er anerkendt. Selv hvis [REDACTED] opgørelse lægges til grund, svarer dette alene til ca. 2 timers overarbejde pr. uge. Retslægerådet bygger deres udtalelse på speciallægeklæringerne vedrørende den ugentlige arbejdstid, men denne stemmer ikke med [REDACTED] egen opgørelse, som alene viser et beskedent overarbejde, hvilket underbygger, at arbejdsbyrden ikke har forårsaget de psykiske gener. Det bestrides, at ledelsen ikke har ført det fornødne tilsyn, idet ledelsen har arbejdet professionelt med trivsel og arbejdsmiljø, og trivselsundersøgelsen viser, at lokationen, hvor [REDACTED] arbejdede, nogenlunde svarer til landsgennemsnittet vedrørende stress. Der findes ikke oplysninger specifikt vedrørende kundeservice. Alene den omstændighed, at der er et stort arbejdspress er ikke tilstrækkeligt til, at en arbejdsgiver pådrager sig et ansvar. Der kan henvises til afgørelserne refereret i FED 2006.312 Ø, U 1998.492 V og U 2008.1156 H.

Det bestrides endvidere, at [REDACTED] har dokumenteret årsagssammenhæng mellem de påståede belastninger fra arbejdspladsen og hendes gener. Retslægerådets udtalelser om en mulig årsagsrelation er ikke tilstrækkeligt til at løfte bevisbyrden for årsagssammenhæng i sager som denne om psykiske gener som en følge af påståede påvirkninger fra arbejdspladsen. Dette gør sig især gældende, når muligheden for en sammenhæng udelukkende baserer sig på [REDACTED] egne subjektive oplysninger. [REDACTED] oplysninger til speciallægen om den periode, hvor hun har oplevet generne, stemmer ikke overens med lægejournalerne, hvor generne ikke er omtalt. Det manglende bevis for årsagssammenhæng støttes også af afvisningerne fra den daværende Arbejdsskadestyrelse og Ankestyrelsen.

Rettens begrundelse og afgørelse

Efter bevisførelsen, herunder navnlig de afgivne forklaringer, lægger retten til grund, at [REDACTED] under sit ansættelsesforhold hos Tå [REDACTED] oplevede et stort arbejdspress, og at hun - i hvert fald i perioder - havde en arbejdstid, der i et ikke uvæsentligt omfang oversteg den arbejdstid, der fremgik af ansættelseskontrakten. Efter en samlet vurdering af de lægelige oplysninger i sagen, herunder navnlig Retslægerådets erklæringer, lægger retten til grund, at den arbejdsmæssige belastning sandsynligvis har medført sygdommeldingen i 2012, og at [REDACTED] som følge af den arbejdsmæssige påvirkning er påført kognitive gener.

Efter bevisførelsen, herunder særligt de afgivne forklaringer, er der imidlertid ikke grundlag for at antage, at T [redacted] ikke har tilrettelagt arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Det er derfor ikke godtgjort, at T [redacted] har handlet på en måde, der kan bevirke, at et erstatningsansvar kan gøres gældende.

Som følge heraf tages T [redacted] frifindelsespåstand til følge.

Efter sagens udfald sammenholdt med parternes påstande skal [redacted] betale sagsomkostninger til T [redacted] med 80.000 kr. Da [redacted] har fri proces, betales sagsomkostningerne af statskassen. Beløbet dækker udgifter til advokatbistand og er ekskl. moms. Retten har ved fastsættelse af beløbet lagt vægt på sagens økonomiske værdi, og dens karakter og omfang, herunder at sagen har været forelagt for Retslægerådet.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte, [redacted] frifindes.

Statskassen skal inden 14 dage til sagsøgte, [redacted] betalte sagsomkostninger med 80.000 kr.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

Malene Værum Westmark
dommer

Udskriftens rigtighed bekræftes.
Retten i Horsens, den 22. november 2016.

Regitze Holmberg, retsassistent