

Indholdsfortegnelse

Ansættelsesret - Opsigelse - Ferie - Krav efter arbejdstidsdirektivet	2
Påstande	2
Forklaringer	2
Anbringender	8
Landsrettens begrundelse og resultat	9

Ansættelsesret - Opsigelse - Ferie - Krav efter arbejdstidsdirektivet

Sag BS-3470/2020-OLR

(24. afdeling)

HORESTA som mandatar for

Administrationsselskabet af [...] K/S (advokat Pia Elisabeth Voss)

mod

[person1] (advokat Bjarke Vejby)

Københavns Byret har den 10. januar 2020 afsagt dom i 1. instans (sag BS12431/2018-KBH).

Landsdommerne Peter Mørk Thomsen, Malou Kragh Halling og Thomas Petersen (kst.) har deltaget i ankesagens afgørelse.

Påstande

Appellanten, Administrationsselskabet af [...] K/S, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Indstævnte, [person1], har påstået principalt, at Administrationsselskabet af [...] K/S skal betale 275.870,49 kr. med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg, subsidiært stadfæstelse.

Forklaringer

[person4], [person5], [person1], [person6], [person7] og [person3] har afgivet supplerende forklaring. [person8], [person9], [person10] og [person11] har endvidere afgivet forklaring.

[person4] har forklaret blandt andet, at der ikke var tvivl om, at [person1] var leder af marketingafdelingen og indgik i ledergruppen i virksomheden. Han fastholder, at han ikke kendte til [person1]s lægeerklæring, da opsigelsen blev udfærdiget. Der har været andre langtidssyge medarbejdere i virksomheden, herunder [person6], som ikke er blevet sagt op af den grund. Virksomheden havde haft strategiske drøftelser om, hvorledes de fik mest muligt ud af omkostningerne i marketingafdelingen. Virksomheden havde lanceret et nyt restaurantkoncept, [...], i [...], og i den forbindelse blev det drøftet, om strategien fremover skulle ændres, og virksomheden i stedet skulle outsource marketingopgaven i et større omfang. Virksomheden stod også over for at skulle lancere et nyt hotelkoncept, [virksomhed1], hvor det var deres opfattelse, at de ville få mere ud af at lægge marketingopgaven eksternt. I begyndelsen udgjorde [person1] og en studentermedhjælper marketingafdelingen. Da [person1] blev sagt op, var der to fuldtidsmedarbejdere – [person3] og [person12] – tilbage. Marketingafdelingen lavede mange opgaver, men var også nødt til at tilkøbe et eksternt bureau, når der skulle skaleres op. De omkostninger blev samlet set for store. Man kunne i stedet have ansat flere i afdelingen, men det var ledelsens opfattelse, at det ikke ville være lønsomt set i forhold til den ”vækstrejse”, virksomheden stod over for. Et eksternt bureau kan levere den nødvendige indsats og bedre skalere op og ned inden for en kort periode. Det kan dog være bekvemt fortsat at bevare de daglige rutineopgaver inhouse. Disse blev varetaget af [person3] og [person12]. [person1] og han havde løbende haft drøftelser og uoverensstemmelser om forskellige spørgsmål, herunder [person1]s løn. Efter [person1]s fratræden besluttede virksomheden at indgå strategiske sponsoraftaler med to fodboldklubber med henblik på at opnå synlighed på stadion, via nyhedsmail og

nyhedsbreve samt i klubbernes lounges. [...] er en sammenslutning af unikke hoteller i hele verden, som man kan søge om at blive optaget i, og som herefter varetager markedsføringen af alle medlemshotellerne mod et årligt gebyr. Hvert år afholdes en årskongres, som samler organisationens 500 medlemmer med henblik på blandt andet at skabe netværk. [...] eksisterer fortsat, men har efter corona-krisen været i dvale og har derfor indstillet markedsføringen. I 2020 søgte og ansatte virksomheden en ny marketingchef. Baggrunden var, at virksomheden ikke længere var i vækst, hvilket betød, at de ønskede at nedskalere.

Han synes ikke, at der arbejdes usædvanligt meget i virksomheden, men der vil naturligvis være tidspunkter på året, hvor der arbejdes meget. Man kan derfor i nogle perioder arbejde 60 timer om ugen, mens der i andre kun arbejdes 30 timer. Set over et helt år er det hans opfattelse, at der ikke arbejdes meget. Mange af medarbejderne har været ansat i mere end 10 år i virksomheden, hvilket må kunne tages som udtryk for, at der er gode arbejdsforhold. Virksomhedens ledende medarbejdere planlægger selv deres arbejdstid, hvilket han ikke blander sig i. [person1] holdt også fri indimellem. Han blandede sig ikke i [person1]s arbejdstider. Hun ledede afdelingen og fordelte arbejdet. Der er ikke en eneste af de sms'er, der er fremlagt, hvori han har afkrævet hende et hurtigt svar, og der er også nogle, som [person1] ikke har besvaret samme dag. Han har selv børn og har derfor også indimellem været nødt til at arbejde om aftenen, hvilket blandt andet har været årsagen til afsendelsen af de sene sms'er. [person1] var ikke forpligtet til at tage med til [virksomhed2] hver uge. Det er ikke hans indtryk, at [person1] arbejdede i hele den periode, hvor der er sendt mails. I de fleste virksomheder tjekker man mails morgen og aften, uden at det kan opgøres som arbejdstid. [person1] mødte ofte sent og gik også sent. Hun havde et stort socialt liv, hvilket også foregik på restauranten, hvorfor det ikke bør medregnes i arbejdstiden. En "extended menu", som nævnt i faktura fra restaurant [virksomhed3], er en menu, der tager en hel aften at spise. Flybilletten, der er bestilt den 26. august 2017, blev bestilt på et tidspunkt, hvor [person1] var en del af ledergruppen, hvorfor det var naturligt, at der også blev bestilt en billet til hende. De var 10 medarbejdere, der skulle deltage. Det var hans beslutning at købe flybillet til [person1]. Han var på det tidspunkt ikke afklaret med, hvorvidt [person1] skulle fortsætte i virksomheden. I virksomheden var der nogle forskellige holdninger til, hvor stor marketingafdelingen skulle være, og dermed hvor omkostningstung den skulle være. Forevist mail af 29. august 2017 fra ham til [person1], hvoraf fremgår "[i] den nye struktur har jeg brug for, at du tager ejerskab i, hvordan vi får struktureret og prioriteret afdelingens ressourcer bedst mulig", har han forklaret, at det handlede om, at virksomheden var på vej mod en stor "vækstrejse", hvorfor han skulle se på, hvad der var lønsomt for virksomheden. Virksomheden havde blandt andet indført et nyt opgaveprioriteringssystem. Det havde han brug for, at [person1] som leder var loyal omkring. Han var på det tidspunkt i en periode, hvor han skulle afsøge, om marketing skulle ligge internt eller eksternt. Han havde ikke afklaret dette den 29. august 2017. Forevist mail af 30. august 2017 fra ham til [person1], hvori han nævner, at de skal have afklaret, om de skal vælge hinanden til eller fra, husker han ikke, om han har holdt møder med [person1] herefter. Han har ikke kendskab til det ferieregnskab, som [person6] har ført. Han har heller ikke forholdt sig til det efter byrettens dom. Ledende medarbejdere har aftalt overførsel af ferie med enten [person5] eller ham selv. For de menige medarbejdere ligger ferieregistreringen i lønregistreringssystemet. Virksomheden har et system, hvor de menige medarbejdere kan registrere, hvornår de møder og går. De ledende medarbejdere har den frihed, at de selv kan beslutte, hvornår de vil møde og gå.

Han diskuterer ikke personsager med ledere på [person1]s niveau. Han kan ikke huske, om han blev vred over, at [person1]s mail om sygdomsmeddelelse blev sendt til 5 personer. Han var ikke på kontoret den pågældende dag.

Han kan ikke huske, hvornår [...] blev etableret. Virksomheden har efterfølgende brugt marketingbureauet Karburator til at løse nogle mindre opgaver, men han husker ikke hvornår. I perioden fra [person1] blev opsagt og til etableringen af [virksomhed1], har virksomheden blandt andet benyttet sig af strategiske samarbejder og [...] til markedsføring. Det er blandt andet bureauet [virksomhed4] ApS, der har taget sig af de opgaver, som [person1] før varetog. Han indgik en aftale med bureauet herom den 1. december 2017. Virksomheden havde, inden [person1] blev opsagt, truffet

en strategisk beslutning om, at der skulle laves et nyt hotelkoncept med provinshoteller. At han i mail af 13. september 2016 henviste til, at [person1] er online 24/7, var blot en talemåde og ikke udtryk for, at han forventede, at hun var tilgængelig døgnet rundt. Han kender til arbejdstidsloftet på 48 timer, men det er ikke hans opfattelse, at der var nogen i virksomheden, der arbejdede så meget. [person5] har udfærdiget [person1]s ansættelseskontrakt, som han ikke har haft noget med at gøre.

[person5] har forklaret blandt andet, at han blev ansat i virksomheden i 2005. Det er generelt således, at nøglemedarbejderne har været længe i virksomheden. Ledende medarbejdere planlægger selv deres arbejdstid. [person1] havde også en fleksibel mødetid. [person1] gik ofte ned i restauranten om aftenen efter arbejdstid. Han har udarbejdet den fremlagte sammentælling af mails afsendt af [person1] i den angivne periode. [person1]s opgaver blev efter opsigelsen fordelt blandt ham og [person4], herunder blev [person1]s mailboks omdirigeret til dem. Omfanget af mails til [person1] - efter han overtog hendes mailboks - var meget begrænset. Han forklarede ikke om bestyrelsesmødereferaterne i byretten, da han først efterfølgende blev spurgt herom af virksomhedens advokat.

[person1] har forklaret blandt andet, at hun var på [virksomhed2] hver tirsdag. Hun tog afsted kl. 6.45 og nåede sjældent hjem før kl. 20. De dage, hvor hun var i [by1], arbejdede hun på computeren fra kl. 8. Hun sad derhjemme for at få ro, da hun på kontoret sad i et kontorfællesskab, hvor der var forstyrrelser. Hun sad primært hjemme for at producere. Hun svarede i udgangspunktet med det samme på mails og telefoner. Hun har ofte hentet eller spist aftensmad i restauranten. Hun kunne godt gå fra arbejde kl. 18, men så tog hun ofte tilbage til kontoret eller hjem og arbejdede videre. Hun var ikke ansat med fradrag af frokostpause. Hun tror heller ikke, at de øvrige ledende medarbejdere er ansat med den betingelse. Hun tog som regel toget til [by2] eller fløj til [by3]. Sådan en arbejdsdag varede typisk fra meget tidlig morgen til sen aften. Hun var ikke i Jyllands så tit, som hun gerne ville. Hver eneste dag arbejdede hun mellem 10 og 11 timer. I weekenden arbejdede hun fra 2 til 20 timer afhængig af restaurantåbninger og andre projekter. Det er en branche, hvor deadlines ofte overskrides, hvilket gjorde, at hun ofte måtte indhente deadlines i weekenden. Hun har forsøgt at lave en oversigt over sin arbejdstid, fordi hun ikke stemplede ud og ind, når hun mødte og forlod arbejdet.

Hun startede ikke morgenen med at sende mails, men arbejdede med ”produktion”. Det var ofte først, når hun kom på [adresse1], at hun sendte mails. Hun arbejder meget på computeren udover at besvare mails og passe telefon samt deltage i møder. [virksomhed2]s 800-års jubilæum havde hun ca. 2 måneder til at arrangere helt alene. Det var et arrangement for 3000 gæster. Hun stod for alt, herunder idé, planlægning og booking. Hun fik lov at ansætte en medarbejder i 40 timer til hjælp. Herudover havde hun sit sædvanlige arbejde at passe. Hun har ofte overnattet på [virksomhed2], fordi det blev sene arbejdsdage. Hun har aflyst meget ferie. [person6] fandt ferieregnskabet frem på sin computer, det var et Excel-ark, hvoraf hendes ferie fremgik. Hun kunne også se [person13]s ferie. Hun ved ikke, hvorfor Excel-arket ikke er fremlagt i sagen. Hun har ikke selv holdt styr på sin ferie, men har blot indrapporteret afholdt ferie til [person6].

Det var hende, der ansøgte [...] om medlemskab for [virksomhed2]. Hun udarbejdede et omfattende materiale, fik det oversat og fremsendt til organisationen [...]. Hun fik besked tilbage om, at de ville vende tilbage. I sommeren 2018 blev virksomheden medlem af [...]. Det var der ikke nogen, der vidste, da hun blev opsagt. Hun har aldrig hørt om [virksomhed1]. Hun har hørt, at [person4] og [person13] godt kunne tænke sig at åbne et hotel, men det var ikke noget, hun i øvrigt hørte om. Alle fakturaer, der er fremlagt, vedrører indkøb, og er ikke en erstatning eller outsourcing af hendes arbejde. Der er endvidere ikke noget bilag fra noget reklamebureau. Den eneste faktura, der hidrører fra et bureau, vedrører [person3]s opgaver og ikke de opgaver, hun selv sad med. Hun har ikke hørt om nogen bestyrelsesbeslutning om ændring af hendes opgaver. [person9] har hun hilst på 3-4 gange. Hun har aldrig haft et marketingbudget og har ønsket det fra [person4], hvilket han afviste med den begrundelse, at de ikke ”var så firkantede” i virksomheden, og at han nok skulle sige til, hvis hun brugte for mange penge.

Hun havde af [person4] og [person13] fået at vide, at hun skulle rapportere ferie til [person6]. Det meddelte hun også [person3] og [person12]. Hun fik af [person4] at vide, at hun sagtens kunne overføre ferie, og at det blot skulle aftales med [person6]. [person6] har fortalt hende, at hun fik fire måneders betalt afspadsring, da hun stoppede, hvilket var udtryk for opsøret ferie. Hun anerkender ikke den opgørelse, hvoraf fremgår, at hun kun har 16 feriedage tilbage. Der er flere dage i modpartens opgørelse over hendes ferieafholdelse, som ikke er korrekt registreret, hvilket man kan læse ud af det af hende fremlagte hjælpebilag. Hun afholdt kun 1/2 feriedag, da hun var på [...]. De første to år af sin ansættelse spiste hun sin frokost foran computeren. Det er korrekt, at hun ikke har trukket tid ud af sin opgørelse til at spise, eftersom hun spiste på arbejdspladsen, hvor hun enten hentede mad eller spiste sammen med de andre medarbejdere. Hun boede alene. Hun rejste ind imellem til Ungarn og besøgte sin mor, men det var med afgang fredag aften til søndag aften. Hendes arbejdsdag var ikke fleksibel, eftersom hun brugte alle sine vågne timer på at arbejde. Hun skulle deltage i morgenmøder, men ellers kunne hun selv bestemme. Da hun var på [virksomhed5] skulle hun rapportere sin arbejdstid på et elektronisk ark. Hun har i dele af sit arbejdsliv været selvstændig. Hun har også arbejdet hos andre virksomheder end de, der fremgår af hendes CV. Hun havde et fuldtidsjob hos [...], mens hun samtidig havde egen virksomhed. Hun plejer at registrere sin arbejdstid som selvstændig med henblik på at afregne over for sine kunder. Hun mener, at de øvrige ledere hos virksomheden heller ikke stemplede ind og ud. Hun gik kun til frisør om aftenen, da frisøren var en privat ven. Hun spiste ikke frokost med venner, da det passede dårligt ind i hendes arbejdsdag. Hun var på [adresse1] indtil mellem kl. 18 og midnat. Fra 2018 har hun haft forskellige konsulentopgaver hos blandt andet [virksomhed6]. Hun blev ansat i [virksomhed6] ved årsskiftet til 2020, hvor hun var ansat i 3 måneder. I dag er hun ansat som marketingchef for et holdingselskab, hvor hun servicerer flere virksomheder, herunder et hotel og flere restauranter. Hun får feriepenge og lønsedler.

Virksomheden indgik også sponsoraftaler under hendes tid, både med idrætsforeninger og boldklubber. Udgiften henhørte under indkøb. Udgiftsmæssigt var sponsoraftalerne i hendes tid i virksomheden ikke så store, som de, der fremgår af de i sagen fremlagte fakturaer, der vedrører tiden efter hendes ansættelse. Fakturaen fra restaurant [virksomhed3] vedrører en privat middagsaftale, som det var aftalt, at [person4] skulle betale for, da hun havde udarbejdet et prospekt for [person4] privat. Hun havde lavet prospektet i sin weekend. Der var tale om den sene seating, og hun sendte ikke mails på det tidspunkt. Hun er enig i at bureauet [virksomhed4] ApS kan levere full-service marketing, men det er først fakturaen fra 2019, der vedrører marketing, idet de tidligere fakturaer vedrører grafisk arbejde.

[person8] har forklaret blandt andet, at han kender [person4] og [person7]. Han driver et lille reklamebureau, hvor han blandt andet beskæftiger sig med udarbejdelse af magasiner. Han anvender fortløbende fakturanumre. Han fakturerede for opstart på magasinet. Arbejdet er udført løbende og før udstedelse af fakturaen. Fakturaen er sendt den 29. september 2017. Forevist en tilsvarende faktura med samme fakturanr., men dateret i 2018, har han forklaret, at den anden faktura var fejludstedt, og der blev i den anledning sendt en kreditnota til [virksomhed2]. Forevist bilag 40, dokumentoprettelse af 19. januar 2018, har han forklaret, at han ikke forstår andet, end at der er lavet et magasin og betalt for det. Forevist mail af 21. januar 2018 fra vidnet til [person7], har han forklaret, at det ikke er korrekt, at fakturaen dateret i 2017 først er sendt i 2018. Forevist mail af 9. februar 2018 fra [person7] til ham, har han forklaret, at der kun burde have været en enkelt faktura. Udgivelsen af magasinet trak i langdrag, hvilket skyldtes, at det er finansieret af annoncører, og at disse først skulle findes.

[person9] har forklaret blandt andet, at han har været bestyrelsesformand i Administrationsselskabet af [...] K/S i 6-7 år. Forevist referat af 30. november 2016 kan han huske, at virksomheden havde gode erfaringer med at bruge et eksternt reklamebureau til lancering af [...] i [...]. Vedrørende bestyrelsesmødereferatet af 31. maj 2017, var virksomheden på det tidspunkt i en hastig udvikling, og i den forbindelse er det vigtigt at kunne møde udfordringerne, når de opstår, hvilket var årsagen til, at de ønskede at få undersøgt eksterne muligheder i relation til marketingfunktionen. Der havde tidligere været en type fortælling om virksomheden, og nu ønskede de at se virksomheden fra en anden vinkel. Derudover var der planer om åbning af en hotelkæde. Når man hyrer eksternt bistand er der mulighed

for at opnå en meget hurtig opskalering og få en spidskompetence inden for et bestemt område, herunder udvikling af hoteller. Han husker det sådan, at der var flere bureauer om at byde ind på opgaven. Det er den daglige ledelse, der træffer beslutning om, hvem der konkret skal hyres. De internationale guides, der er nævnt i bestyrelsesmødereferatet af 6. december 2017, er formentlig [...]. Han husker ikke, hvornår der blev indgået aftaler med [...], og han ved ikke, hvilket reklamebureau, der omtales i bestyrelsesmødereferatet fra december 2017. I koncernen havde der meget længe været et ønske om at indtræde i et samarbejde med [...].

Han har ikke læst byretsdommen. Han er ikke klar over, om [person13] har krav på 25 ugers ferie. Han kender reglerne for arbejdstidsloftet. Han har spurgt den daglige ledelse, om de overholder reglerne, men husker ikke hvor ofte. Direktionen har svaret, at de gældende regler overholdes. Han ved ikke, om der er et registreringssystem i virksomheden. Han ved ikke, hvad det reklamebureau, der omtales i bestyrelsesmødereferatet af 30. november 2016, var beskæftiget med. Han føler sig overbevist om, at overvejelserne om udlicitering af salg og marketing, der fremgår af bestyrelsesmødereferatet af 31. maj 2017, vedrørte hele koncernen. Som han husker det, skulle en evt. beslutning om udlicitering vendes med bestyrelsen. Han ved ikke, om direktionen vendte tilbage herom, inden [person1] blev opsagt.

[person10] har forklaret blandt andet, at han har været ansat som økonomidirektør i virksomheden fra den 1. november 2016 til den 1. december 2019, hvor han blev headhuntet til et andet job. Han var ikke medlem af bestyrelsen, men deltog i møderne som økonomidirektør. Han var en del af ledergruppen. Han kan godt huske, at der var en drøftelse om, hvorvidt marketing skulle ligge internt eller eksternt, men han deltog ikke i drøftelsen. Han mødte typisk ca. kl. 8.30 og gik igen mellem kl. 15.30-17, afhængig af om han skulle hente sine børn. Der var frihed til selv at planlægge sin dag. Han deltog i ledermøder på [virksomhed2], hvor de mødte ca. kl. 9. Han tog typisk afsted kl. 8 fra [by1]. [person1]s mødetider varierede. Han holdt ikke øje med [person1]s arbejdstider, men det var hans indtryk, at hun mødte hen ad formiddagen, men ofte først gik, efter at han selv var gået. Han havde tre bogholdere ansat. Det var typisk bogholderen, der først modtog ubetalte regninger fra restauranten. Han fik indimellem regninger der vedrørte [person1] forelagt, heraf var mange arbejdsrelaterede, mens enkelte var private. Han rådførte sig med [person4] om, hvilke regninger der skulle betales med medarbejderrabat eller slet ikke betales. Han så kun de regninger, der ikke blev betalt af medarbejderen selv. Hvis middagen blev afholdt i arbejdsmedfør, blev der ikke betalt herfor af medarbejderen. Han havde ikke selv en meget stor arbejdsbyrde, og han fik holdt sin ferie. Det var ham, der stod for afregning af ferie. Han kan godt huske, at der blev afregnet for [person1]s ferie. [person6] har siddet med ferieregnskabet, men han overtog opgaven i den periode i efteråret 2017, hvor [person6] var sygemeldt. Der var tale om et simpelt Excel-ark, som var [person6]s opgørelse over, hvor meget ferie hver enkelt medarbejder havde brugt hvert år. Når han selv skulle holde ferie, aftalte han det med [person4]. [person6] blev også orienteret, når han holdt ferie. Der var et lønsystem, hvoraf ferieregnskabet også fremgik. Han kan ikke huske, hvor mange feriedage der blev afregnet for over for [person1] i 2016. Han har ikke haft samtaler med [person4] om [person1]s ferie siden det efterår, hvor der blev taget stilling til det. Han mener, at han viste [person6]s ferieregnskab frem. Han mindes ikke, at [person6] gik rundt og kontrollerede, om der blev holdt ferie. Han ved ikke, hvorledes [person6] modtog oplysning om ferieafholdelse. Han har ikke grund til at antage, at [person1] skulle have indrapporteret nogle forkerte oplysninger. Han kan ikke huske noget om et magasin om [virksomhed2].

[person11] har forklaret blandt andet, at hun startede som driftschef og restaurantchef hos [...] i foråret 2014 og fratrådte i august 2020. Hun stoppede for at prøve noget andet. Hun var ansvarlig for restauranten i [virksomhed7] i [...]. Hun var til stede i restauranten på daglig basis og havde blandt andet ansvar for personalet. Hun er nu restaurantchef for [virksomhed8] på [adresse2]. Når der var lukket i [...], afløste hun de første år for den bookingansvarlige i virksomheden. Det var hendes indtryk, at [person1] var på arbejde fra formiddag til eftermiddag, men det kunne variere. Det var ikke et usædvanligt arbejdsmønster. Der var stor forskel på arbejdspresset i [...] i løbet af året, eftersom der er 4 sæsonåbninger og -afslutninger. Der er derfor mange nye medarbejdere hver gang en ny sæson

starter. Hun havde ikke nogen fast arbejdstid, men styrede det selv. Hun samarbejdede med [person1] i forbindelse med udarbejdelse af menukort, skiltning og markedsføring i øvrigt. I begyndelsen blev samarbejdet aftalt løbende, men efterfølgende var det mere planlagt. Det var ikke hendes indtryk, at [person1] arbejdede mere end andre i virksomheden. Det var heller ikke hendes opfattelse, at [person1] altid var tilgængelig. Hun husker, at der i 2014 var en marketinglev, som vist nok stoppede i 2015. Derefter var [person1] alene i afdelingen i en periode, indtil [person3] og [person12] blev ansat. Det var primært dem, der lavede menukort m.v. til [virksomhed7]. Hun leverede selv teksten til de skabeloner, der blev anvendt, og har også leveret forslag til nye markedsføringstiltag. Hendes medarbejdere holdt ferie i [...]s feriesæsoner. Dette blev registreret af lønafdelingen, herunder af [person6]. Oplysningerne blev registreret digitalt. Når hun selv holdt ferie, gav hun besked til [person4] og [person13]. Hun mødte sjældent tidligere end kl. 10. Restauranten lukkede mellem kl. 23.00 og 00.30 afhængig af, om det var hverdag eller weekend. Hvornår hun selv forlod stedet, afhang af restaurantens travlhed, besætningen, og hvorvidt de pågældende kunne lave regnskab. Hun holdt selv ferie i den periode, hvor [...] var lukket.

[person6] har forklaret blandt andet, at hun ikke længere er ansat i virksomheden, men arbejder sammen med [person4], når der er behov. Hun har haft en meget lang sygeperiode, hvilket var årsagen til, at hun gik på deltid. Hun havde sit eget kontor i virksomheden, hvorimod [person1] arbejdede i et kontorlandskab. [person1] kom som regel og sagde godmorgen til hende. Det var typisk mellem kl. 10 og 11. Det var hendes indtryk, at der var fleksibilitet i virksomheden, så længe man passede sit arbejde. Man kunne godt forlade arbejdspladsen i løbet af dagen, hvis man havde private ærinder. [person1] var blandt andet ude at se på lejligheder ind imellem, og hun var også sammen med sine venner og veninder i løbet af dagen. Forevist en sms til [person1] fra hende, hvor hun skrev ”dejligt”, henviste det til, at det var dejligt, at hun nu kunne stoppe med at arbejde efter den lange sygdomsperiode. Sms’en om ferie med løn drejede sig om, at hun havde fået lov til at overføre en del ferie, som hun afholdt i den sidste del af sin ansættelsesperiode. Det var helt naturligt, at virksomheden i januar måned 2018 skyldte ferie fra 2017, da det endnu ikke var muligt at afholde den. Hun kan bekræfte, at hun stod for virksomhedens ferieregistrering, hvilket indebar, at hun registrerede det, som medarbejderne fortalte, de havde afholdt. Hvis det var en leder, der holdt ferie, foretog hun sig ikke noget, men var det en menig medarbejder, tog hun fat i dem med henblik på at sikre, at de fik afholdt ferien eller fik en aftale om at overføre den. De ledende medarbejdere havde også selv ansvaret for at få overført ferie. De 39 dage, der er anført i hendes mail af 6. oktober 2017 til [person1], er udtryk for det antal dage, der var tilbage efter fradrag af den ferie, som [person1] havde oplyst hende om. De 39 dage fremgik af ferieregnskabet. Hun mener, at [person1] holdt ferie, mens hun var ansat. Ferieregnskabet lå i et Excel-ark på hendes computer. Hun har ikke grund til at antage, at [person1] har givet hende forkerte oplysninger. Hun kan ikke huske, om hun har givet ferieregnskabet til økonomidirektøren, men han havde adgang til det. [person4] havde ikke adgang, så vidt hun ved. Hun har ikke gennemgået [person1]s ferieregnskab med [person4]. Hun kan ikke huske, om [person4] har bedt hende om at printe regnskabet ud og gennemgå det med hende. Hun har haft sammenlagt 4 måneders overført ferie, som hun afholdt i forlængelse af sin sygeperiode. Hun havde svært ved at få tid til at holde ferie. Hun var glad for sit arbejde.

[person7] har forklaret blandt andet, at han stadig er ansat i virksomheden. Forevist fakturaer af 29. september 2017 og 22. januar 2018 bekræfter han, at de vedrører det samme arbejde – udarbejdelse af magasinet [virksomhed2]. Det er alene fakturaen fra 2018, der er blevet betalt. [person8] har sendt tre fakturaer på samme beløb, og de blev alle sendt først i 2018, hvilket han ved, fordi han har tjekket sin mailbox, inden han kom i retten i dag. Magasinet blev første gang drøftet i 2017, men de gik først i gang med projektet i 2018, hvor Jan sendte oplæg og faktura. [...] stiller en række betingelser, der skal være opfyldt, før man kan få lov til at anvende deres logo. [virksomhed2] fik blandt andet besøg af en inspektør, der skulle sikre, at kvalitetskravene var opfyldt. Virksomheden modtog som følge af dette besøg en faktura på et ”kandidaturfee”. Ledelsen drøftede allerede i 2007 mulighederne for optagelse i [...]. I 2018 blev virksomheden inviteret til at søge om optagelse. [...] udgør virksomhedens internationale markedsføring. Det er ikke en billig markedsføring, idet eksempelvis det årlige

kontingent koster 1/4 million kr., hvortil kommer yderligere omkostninger. Da han overtog de af [person1]s opgaver, der vedrørte [person3] og [person12], var der ikke tale om en stor belastning. [person3] og [person12] var i stor udstrækning selvkørende, men havde naturligvis behov for at få prioriteret deres opgaver ind imellem. Deres daglige arbejde blandede han sig ikke i. Han oplever, at der i virksomheden er en meget høj grad af frihed under ansvar. [person4] blander sig ikke i, hvornår han kommer og går. [virksomhed4] ApS udarbejdede hele den visuelle identitet på det projekt, de kalder Byens Hotel. "Byens Hotel" er et paraply-brand på virksomhedens hotelkæde, hvor [virksomhed1] var det første hotel. Der var inviteret i alt tre marketingleverandører til at pitche på opgaven. [person14] fra [virksomhed4] ApS præsenterede brand, kommunikation og marketingplaner over ca. 5 præsentationer. Han husker ikke den nærmere anvendelse af reklamebureauets tid, men der blev brugt meget tid på projektet. [virksomhed1] åbnede i maj 2020 efter et meget langt forløb forårsaget af byggeprocessen. Virksomheden valgte at indgå relativt dyre sponsoraftaler med fodboldklubber i overensstemmelse med bestyrelsens beslutning. Da [person1] stoppede, kunne ledelsen se, at der var behov for hjælp til markedsføring, hvilket var grunden til, at sponsoraftalerne blev indgået. [...] betales eksempelvis for – udover almindelig markedsføring – at gøre klubbens kontakter og andre sponsorer opmærksomme på virksomheden. Der var ikke et tilsvarende strategisk samarbejde i [person1]s tid, hvor der alene var tale om den klassiske og begrænsede sponsoraftale. Han kan bekræfte, at virksomheden søgte en afløser for [person3] ved stillingsannoncen af 24. januar 2019. Ved stillingsannoncen af 22. juni 2020 søgte virksomheden en leder til afdelingen for salg, marketing og kommunikation. De søgte en person, der kunne kombinere salg og marketing, hvilket var en bredere profil, end [person1]s stilling, hvor salg – så vidt han husker – ikke var en del af opgaverne. På daværende tidspunkt var der krise som følge af Covid, men virksomheden valgte alligevel at oprette en lederstilling for at satse på at vinde markedsandele. Virksomheden "blæste til angreb" i stedet for at indskrænke. Han deltog i ledermøderne på [virksomhed2] og kørte de dage fra [by1] ca. kl. 8. Når han skulle hente børn, kørte han fra [virksomhed2] igen kl. 15. [person1] sad typisk på kontoret, når han forlod det for at hente børn. Han havde ikke problemer med at afholde sin ferie, men han ved ikke, om [person6] eller [person13] kunne afholde deres ferie. Han havde ikke som sådan noget med markedsføring at gøre, før [person1] stoppede i virksomheden, og han har heller ikke længere et delansvar for marketing. Efter sommerferien i 2017 var der en drøftelse af ledelsens ønske om, at de i afdelingen Marketing og Kommunikation skulle blive bedre til at strukturere, prioritere og eksekvere opgaverne. Han deltog i møderne og drøftelserne og skulle hjælpe [person1] med at strukturere og prioritere opgaverne.

[person3] har forklaret blandt andet, at da [person1] havde forladt virksomheden, overtog [person7] styringen og prioriteringen af [person12] og hendes opgaver, uden dog i øvrigt at udfylde rollen som deres direkte chef. Hun overtog nogle flere grafiske opgaver, men sad ellers med det samme ansvarsområde. [person12] overtog gradvist hendes opgave med at udarbejde menukort. Hun oplevede ikke, at der var kontakt til et eksternt reklamebureau i forhold til de daglige opgaver eller i øvrigt i større omfang end før [person1]s fratræden. Hun husker ikke præcist, hvornår marketingopgaverne vedrørende [virksomhed1] begyndte. De opgaver, som [virksomhed4] ApS sad med i forbindelse med [virksomhed1], svarede i et vist omfang til de opgaver, [person1] plejede at varetage. Hun kender ikke [person8] fra [virksomhed9] ApS. Hun var menig medarbejder og fik ikke overarbejdsbetaling, men afspadserede det overarbejde, hun havde. Hendes arbejdstid blev ikke registreret, men hun og [person1] holdt sammen øje med hendes arbejdstid, og [person6] registrerede hendes ferie. Hun fratrådte i december 2018. Hun havde på daværende tidspunkt deltaget i et møde med en ekstern leverandør, som godt kunne have været [virksomhed4] ApS. Hun var meget glad for at være i virksomheden.

Anbringender

Parterne har i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten.

Administrationsselskabet af [...] K/S har vedrørende [person1]s yderligere anbringende anført, at ansættelsesbeviset indeholder en henvisning til funktionærloven, og da ferieloven finder anvendelse på funktionærer, kan det heraf udledes, at ferieloven også var gældende for hendes ansættelsesforhold. Subsidiært gøres det gældende, at der i givet fald er tale om en mindre mangel, der alene bør udløse en beskeden godtgørelse, hvorved bemærkes, at tvisten om krav på feriegodtgørelse ikke kunne have været undgået, selvom der havde været en henvisning til ferieloven.

[person1] har yderligere anført, at det ikke fremgår af ansættelsesbeviset, hvilke ferierettigheder hun har, og at hendes ferierettigheder er omtvistede for landsretten, hvorfor hun under disse omstændigheder skal have en godtgørelse på 10.000 kr.

Landsrettens begrundelse og resultat

Også efter oplysningerne for landsretten – og uanset de fremlagte bestyrelses-mødereferater – tiltrædes det af de grunde, der er anført af byretten, at opsigelsen af [person1] ikke kan anses for rimeligt begrundet i [person1]s eller virksomhedens forhold, og at hun som følge heraf er berettiget til en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, stk. 1, på 137.500 kr.

For så vidt angår spørgsmålet om ferie finder landsretten, at der ikke er holdepunkter for at tilsidesætte [person1]s forklaring om, at hun var berettiget til at overføre ferie. [person1]s forklaring herom støttes blandt andet af oplysningerne om, at også andre medarbejdere i virksomheden fik overført ferie i betydeligt omfang. [person1]s feriepengekrav udspringer af det ferieregnskab, som virksomhedens bogholder [person6] ifølge sin egen og andres forklaringer førte for flere af virksomhedens medarbejdere. Virksomheden har ikke fremlagt dette regnskab trods opfordret hertil. På den baggrund – og da der ikke er fremkommet oplysninger, der kan tilsidesætte det oplyste om virksomhedens eget ferieregnskab – tiltrædes det, at [person1] på fratrædelsestidspunktet havde et krav på feriepenge svarende til 39 feriedage. Da [person1] har udtaget stævning i april 2018, er kravet ikke forældet, hvorfor det tiltrædes, at hun er tilkendt 78.370,49 kr. i anledning heraf.

Landsretten tager ikke [person1] påstand om godtgørelse efter lov om ansættelsesbevis under påkendelse, idet påstanden ikke har været gjort endeligt gældende for byretten, og idet det ville gøre det nødvendigt for landsretten at tage stilling til forhold, som ikke har foreligget for byretten, jf. retsplejelovens § 384.

Tilbage står herefter at vurdere, om [person1] er berettiget til en godtgørelse efter § 8 i lov om gennemførelse af dele af arbejdsmarkedsdirektivet.

Landsretten finder, at den arbejdstidsopgørelse, som [person1] har udarbejdet og fremlagt i sagen, ikke udgør tilstrækkelig dokumentation for, at hun har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der har oversteg 48 timer beregnet over en periode på 4 måneder. Opgørelsen er baseret på blandt andet den antagelse, at [person1] skulle have arbejdet uafbrudt fra kl. 8.30 om morgenen til tidspunktet for afsendelse af sidste mail de pågældende dage, hvilket efter landsrettens opfattelse ikke kan anses for en retvisende måde at opgøre hendes arbejdstid i virksomheden på. Det må lægges til grund, at [person1] selv tilrettelagde sin arbejdstid, at hun ikke havde faste mødetider, og at hun selv valgte, om hun ville udføre sit arbejde fra sit hjem eller fra virksomheden. [person1]s oplysninger om sin arbejdstid har desuden ikke tilstrækkelig støtte i de afgivne forklaringer eller sagens oplysninger i øvrigt. Der er endvidere ikke oplysninger i sagen om, at hun på noget tidspunkt har gjort ledelsen opmærksom på, at hun angiveligt jævnligt havde en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der oversteg 48 timer, ligesom der ikke er holdepunkter for at lægge til grund, at virksomheden pålagde hende arbejde eller pålagde hende at stå til rådighed for virksomheden i et omfang, der kunne begrunde en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid som oplyst af [person1].

Med disse bemærkninger frifindes Administrationsselskabet af [...] K/S for [person1]s krav på godtgørelse efter § 8 i lov om gennemførelse af dele af arbejdsmarkedsdirektivet.

Efter sagens udfald skal Administrationselskabet af [...] K/S i delvise sagsomkostninger for begge retter betale 95.500 kr. til [person1]. 90.000 kr. af beløbet er til dækning af udgifter til advokatbistand inkl. moms og 5.500 kr. til retsafgift.

THI KENDES FOR RET:

Administrationselskabet af [...] K/S skal inden 14 dage til [person1] betale 215.870,49 kr. med procesrente fra den 18. april 2018 og sagsomkostninger for begge retter med 95.500 kr.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

Indholdsfortegnelse

Ansættelsesret - Opsigelse - Ferie - Krav efter arbejdstidsdirektivet	2
Sagens baggrund og parternes påstande	2
Oplysningerne i sagen	2
Forklaringer	7
Parternes synspunkter	21
Rettens begrundelse og resultat	24

Ansættelsesret - Opsigelse - Ferie - Krav efter arbejdstidsdirektivet

Sag BS-12431/2018-KBH

[person1] (advokat Bjarke Vejby)

mod

Horesta Arbejdsgiver

som mandatar for

Administrationsselskabet af 15. juni 2012 K/S (advokat David Bar-Shalom)

Denne afgørelse er truffet af dommer Rønning- Jølver.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 11. april 2018. Sagen drejer sig om, hvorvidt sagsøger, der i perioden fra den 1. september 2013 til den 20. september 2017 var ansat hos sagsøgte, har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og efter § 8, stk. 1, i lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet, feriepenge og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Sagsøgeren, [person1], der under hovedforhandlingen har frafaldet et krav på godtgørelse for udlæg på 5.477,00 kr., har fremsat følgende endelige påstand:

Administrationsselskabet af 15. juni 2012 K/S skal til [person1] betale 275.870,49 kr. med procesrente fra den 11. april 2018.

Påstanden er opgjort sådan:

§ 2 b godtgørelse	137.500,00 kr.
Godtgørelse arbejdstid	50.000,00 kr.
Feriepenge	78.370,49 kr.
Ansættelsesbevis	10.000,00 kr.
I alt	275.870,49 kr.

Sagsøgte, Administrationsselskabet af 15. juni 2012 K/S, har fremsat påstand om frifindelse.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

Oplysningerne i sagen

Ved ansættelsesbevis af 1. september 2013 blev sagsøger ansat i det sagsøgte administrationsselskab. Det fremgår af ansættelsesbeviset, at sagsøger er ansat som: ”PR, marketing- og kommunikation”, at hun er ansat på fuld tid (37 timer pr. uge), og at lønnen er aftalt til 45.000 kr. pr. måned. Det fremgår vedrørende opsigelsesvarsel, at ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven, og at der er aftalt en prøveperiode på 3 måneder, hvor det gensidige opsigelsesvarsel udgør 14 dage. Under punkt 12 om eventuelle bemærkninger hedder det blandt andet:

”...

Der stilles mobiltelefon og bærbar computer (Mac) til rådighed for arbejdets udførelse.

På grund af stillingens karakter er det aftalt, at mer-/overarbejde kan forekomme. Der er taget højde herfor ved lønfastsættelsen, således at der ikke ydes betaling for merarbejde, overarbejdsbetaling, forskudt tidstillæg eller lignende. Mer- og overarbejde kan heller ikke afspadseres.

...

Det er aftalt, at ansættelsesbeviset genforhandles i december måned 2013.

Arbejdsbeskrivelse:

Jobbet er orienteret omkring målrettede marketing, kommunikations- og salgsopgaver inden for hotel og restaurationsbranchen.

Blandt andet indeholder jobbet følgende opgaver og ansvarsområder:

- Individuelle markedsføringsplaner og budgetter*
- Salg og marketing, herunder opsøgende salg og udvikling af vækstpoterentialer*
- Pressehåndtering*
- Samarbejde med brancherelaterede platforme og strategiske samarbejdspartnere*
- Kontakt med sociale medier*
- Udvikling og vedligeholdelse af hjemmesider*
- Interne kommunikationsopgaver*

I forbindelse med lønforhandlingen i december måned 2013 tages ovennævnte arbejdsbeskrivelse op til revision.

...”

Den 29. august 2017 sendte sagsøger følgende mail med en mødeindkaldelse til blandt andre sagsøgtes administrerende direktør, [person2]:

”AGENDA

Mødet er opfølgning på de to foregående møder vedr. Marketingafdelingens opgavestyring: [person2] og [person3] er ikke tilfredse med prioriteringen og projektledelsen af opgaverne i Marketingafdelingen og foreslår [person4] som projektleder af afdelingens opgaver fremadrettet.

FORMÅL MED MØDET

- Skabe et overblik over afdelingens opgaver – omfang og type*
- Definition af Marketingafdelingen – hvilke opgaver skal afdelingen løse vs. hvilke opgaver løser afdelingen p.t.:*

Marketing / Reklamebureau / Designbureau / Eventbureau / Fotograf / Indretningsarkitekt

- *Hvilke kompetencer har Marketingafdelingen vs. hvilke kompetencer bør den have – iht. forrige punkt om definition af Marketingafdelingen.*
- *Ressourcer i afdelingen vs. omfang af opgaver*
- *Projektstyringsværktøj og form aftales, hvorefter [person4] overtager projektledelsen.*

Jeg håber vi kan afholde dette 3. møde på maks. 2 timer og afrunde mødet med en endelig løsning.”

[person2] besvarede mailen den 29. august 2017 og anførte blandt andet følgende:

”...

Tak for indkaldelsen og mail forleden om jeres prioriteringer i den kommende uge.

Først vil jeg sige, at det var et fint stykke arbejde, I har gjort med opsætning og materiale til i dag. Lidt ærgerligt at der ikke var lidt mere tyngde i deltagerne.

Der er nogle ting, som jeg har brug for at sige til dig, inden vi går videre med vores proces om strukturering og prioriteringer af afdelingens opgaver og ressourcer.

Vi havde en længere snak om det i forbindelse med udløb af [person5]’ prøvetid og et op-følgende møde, hvor vi blev enige om, at der skulle udarbejdes en liste over jeres opgaver og en normering på disse. Det forventer jeg bliver udarbejdet, inden vi mødes igen. Vi blev ligeledes enige om, at en højere grad af projektstyring var hensigtsmæssig for alle parter for at sikre, at de rigtige opgaver blev prioriteret og færdiggjort, at irrelevante opgaver blev sorteret fra, samt at der var de rigtige ressourcer på de enkelte opgaver og i sin helhed.

Jeg sætter stor pris på samarbejdet med dig. Du har et godt drive, er kreativ og vores temperamenter passer godt sammen. I takt med at vi kommer flere ressourcer ind i din afdeling, kræver det også mere struktur, arbejdsdeling og prioritering. I den nye struktur har jeg brug for, at du tager ejerskab i, hvordan vi får struktureret og prioriteret afdelingens ressourcer bedst mulig.

På vores seneste møde havde du et ønske om endnu en medarbejder i afdelingen. Jeg undrer mig over dette, når du i en så travl periode prioriterer, at hele din afdeling i dag bruger en halv dag på messe, hvor vi i forvejen er meget pænt bemandet. Derudover prioriterer du at sende dine medarbejdere en uge på vintur. Hvilken værdi mener du, det skaber for virksomheden? Så vidt jeg husker, var [person6] og du også på vintur for mindre end et halvt år siden.

Grunden til at vi har involveret dig i processen er, at vi gerne vil have dit besyv på, hvordan vi får det bedste arbejdsklima og opnår de bedste resultater. Jeg er enig i formålet med mødet, men ønsker at få udarbejdet den opgaveliste, vi aftalte på seneste møde. Din agenda er jeg i og for sig også enig i, men har brug for, at du kan se dig selv i den. Ellers er der ingen grund til, vi holder mødet. Min fornemmelse er, at der er opstået noget disharmoni, hvilket Din sidste bemærkning illustrerer. Ligesom der i sidste uge skabes en potentiel konflikt om et navn, og jeg synes, at der fra fleres sider er mere fokus på at udpege skyldnere, end at skabe resultater. Det har vi ikke brug for.

Jeg ønsker, at vi sammen får skabt en slagkraftig struktur i afdelingen. Jeg synes, du skal bruge de næste par dage til at tænke over, om du kan se dig selv i denne.”

Den 30. aug. 2017 besvarede sagsøger mailen med følgende:

”Jeg forstår ikke din mail: Jeg indkalder til et møde med en mødeagenda, som jeg selv har lagt op til på vores to foregående møder – nemlig, at vi først skal danne os et overblik over afdelingens opgaver og omfang, før vi kan tale om prioritering og projektledelse. Men du besvarer mødeagendaen med en

masse forbehold og men'er? Du er kritisk overfor min prioritering og projektledelse af opgaverne, af mit valg af medarbejder og nu også min ledelse af de medarbejdere, der refererer til mig – udover insinuationer om en potentiel konflikt? Det er et tungt udgangspunkt for en konstruktiv dialog.

D. 1. maj i år havde jeg mere end 10 ugers ferie tilbage og et par tusinde overarbejdstimer i rygsækken. Jeg har aflyst 4 ferier pga. travlhed med åbning af nye restauranter, slottets 800-års fødselsdag og andre projekter. De sidste 3 uger har jeg f.eks. haft 60 overarbejdstimer – fra 8-tiden om morgenen til 20-22-tiden om aften samt weekendarbejde. [person6] har arbejdet over for at aflaste mig, og [person5] har arbejdet over for at aflaste [person6], så vi alle kunne komme i mål med både daglige ad hoc opgaver og større opgaver som museum og mødemessen. Overarbejdstimer, der delvist kunne være undgået, hvis alle involverede havde løftet deres del af opgaverne.

Du indkalder mig spontant til et møde lige før min ferie, hvor du stiller spørgsmålstejn ved min ansættelse af [person5] – flere dage efter sidste frist for opsigelse i prøveperioden. Hvis jeg ikke var tilfreds, havde jeg naturligvis opsagt ham. I stedet havde jeg dagen forinden haft en opfølgende samtale med ham, hvor vi sammen gennemgik styrker og svagheder – hvor bruger vi hans kompetencer bedst og hvad skal vi have fokus på at forbedre. Og her lever han fuldt op til det aftalte.

Du insinuerer, at jeg skulle være medvirkende til en konflikt om et "navn"? Jeg er ikke klar over, hvem du hentyder til. Men jeg står gerne ved, at jeg bliver frustreret over alle, der ikke leverer som aftalt – og her må være tale om flere navne, hvis vi både taler om mødemessen og generelt om fordeling af ressourcer.

Min fornemste opgave som leder af en afdeling er at optimere, inspirere og motivere: Hvordan sikrer jeg at vi er så produktive som muligt, via opgavefordeling, styring og prioritering. Hvordan inspirerer jeg til at [person6] og [person5] leverer opgaverne i så høj kvalitet som muligt i forhold til den tid, der er til rådighed, og hvordan motiverer jeg dem til fortsat at være produktive, levere høj kvalitet, tage initiativer og være fleksible - så de jævnlige gerne tager de lange seje træk ud på aftenen og i weekenderne. Det vil være uklogt af mig at tage disse faktorer for givet. Jeg har derfor bedt [person7] finde plads til [person6] og [person5] på den i øvrigt gratis vintur – en tur, de begge bruger en del af deres afspadsring på, mens de fotograferer og indsamler information til vores videre arbejde. Hvis det kan give kreative medarbejdere en tiltrængt pause fra skærmen, give dem energi og inspiration samt godt kollegaskab, og de endda vil bruge deres fritid på det, - mens de fortsat tjekker mail og telefon undervejs - så mener jeg det er godt givet ud for virksomheden både på den korte og lange bane. Ellers ville jeg naturligvis ikke have prioriteret det. Jeg har meldt klart ud ved de to foregående møder, at jeg har mere end rigeligt at lave, at jeg ikke mener det er prioriteringen eller projektstyringen, der er en udfordring, men mængden af opgaver.

Derfor vil det ikke være muligt for mig også at skulle bruge tid på et mere tidskrævende projektledersystem end det nuværende, som afdelingen i øvrigt mener fungerer fint. Du foreslog så selv [person4] til at stå for projektstyringen, og min mødeagenda lægger netop op til, at vi sammen skal finde den rigtige form, hvorefter han sætter i gang. Jeg skal ikke blande mig i hans arbejde derefter. Men jeg skal kunne holde min ferie og have tid og overskud til et privatliv, hvilket ikke kan lade sig gøre med endnu flere opgaver på mit bord.

Jeg vil runde af med at understrege, at jeg er både tilfreds med og stolt af de resultater, marketingafdelingen leverer: Vi er effektive, vi leverer høj kvalitet, vi er fleksible og hjælpsomme, og vi har et godt samarbejde. Det skal vi gerne blive ved med at være, men det kræver at vi er realistiske hvad angår ressourcer, kompetencer og visioner for afdelingen. Det er netop disse elementer, der er på mødeagendaen på torsdag. Derudover kan det være en god idé at mødes til et fast månedligt møde, hvor afdelingens opgaver og udfordringer vendes. Det vil kunne komme u hensigtsmæssige misforståelser og unødvendig overbelastning i forkøbet.

Hvis du har kommentarer eller spørgsmål til ovenstående, må du sige til. Ellers kan vi tale videre om det, når det passer i kalenderen.”

[person2] besvarede den 30. august 2017 denne mail således:

”Tak for din mail.

Jeg rækker sådan set hånden frem mod dig, men det ønsker du tilsyneladende ikke at tage i mod. Jeg er enig med dig i, at det her er en meget tung attitude for en konstruktiv dialog.

Din egen beskrivelse af situationen i din afdeling, som jeg i øvrigt har svært ved at genkende, beskriver jo med alt tydelighed at der er mangel på struktur og prioritering. Der er naturligvis ingen der skal arbejde over i det omfang du beskriver, hvilket heller ikke bør være relevant. Jeg blander mig som udgangspunkt ikke i, hvornår du kommer og går, holder fri eller ferie og du er ansat på vilkår hvor du selv skal udligne dette. For mig er det resultaterne der tæller... sådan er det for alle ledende medarbejdere i virksomheden.

Du skaber for mange konflikter med dine medarbejdere og mine partnere (køkkens navn til messen, loyalitetsprogrammet på sidste ledermøde mm. for nu at henvise til to aktuelle eksempler) Og det leder mig sådan set til kernen. Der kører for ofte nogle kedelige strømninger rundt i virksomheden, hvor jeg savner at høre, at vi alle er på samme hold. At det altid er de andres skyld, når de andre er dine kolleger, bidrager ikke til det hold, vi skal være for at få det hele til at lykkes. Selv om jeg sætter stor pris på dig - er der grænser for hvor meget af min anciennitet jeg kan og vil blive ved med at bruge på at håndtere dette.

Vi har været her før [person1]. Din beskrivelse af din oplevelse af dine arbejdsforhold får mig naturligt til at undres over, hvorfor du stadig er her og om du har lyst til at fortsætte på holdet. Vores historik siger mig, at vi med jævne mellemrum aktivt skal vælge hinanden til eller fra. Det er vist her vi er nu og lad os få dette afklaret før vi bruger mere tid på fremtiden.”

Den 1. september 2017 sygemeldte sagsøger sig og var i første omgang sygemeldt til den 5. september 2017, hvor sygemeldingen blev forlænget til den 19. september 2017. Den 19. september sygemeldte sagsøger sig i yderligere 2-3 måneder.

Ved brev af 20. september 2017 blev sagsøger opsagt. I brevet, der er underskrevet af [person2], hedder det blandt andet:

” ...

Jeg kan desværre oplyse dig, at vi er nødsaget til at opsigte dig. Opsigelsen sker i henhold til funktionærloven og din ansættelseskontrakt til fratrædelse den 31. januar 2018 (“Fratrædelsesdagen”).

Opsigelsen begrundes med nedlæggelse af din stilling.

...

Vi takker for din indsats hos os, og ønsker dig alt det bedste fremover.

...”

Sagsøger har fremlagt en opgørelse over sin arbejdstid. Opgørelsen er udarbejdet sådan, at det daglige begyndelsestidspunkt er sat til kl. 08.30, og det daglige ophørstidspunkt er sat til senest afsendte mail. Hun har endvidere fremlagt en beregning af den gennemsnitlige arbejdstid med referenceperioderne 1. september – 31. december 2014, 1. juni – 30. september 2015, 1. april – 31. juli 2016 og 1. marts – 30.

juni 2017. I referenceperioder har sagsøger beregnet den gennemsnitlige arbejdstid i en syv dages periode til henholdsvis 50,74 timer, 55,49 timer, 56,08 timer og 51,06 timer.

Opgørelsen og beregningen af den gennemsnitlige arbejdstid bestrides af sagsøgte.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af sagsøger, [person2], [person8], [person7], [person6], [person9], [person10], [person11], [person12], [person3], [person13] og [person4].

Sagsøger har forklaret blandt andet, at hun har en baggrund i reklamebranchen og internationale virksomheders marketingsafdelinger. Hun har arbejdet som selvstændig i en årrække, har undervist og været censor på reklameskolen. Hun er 50 år gammel. Hun er ikke gift og har ikke børn. Før skiftet til sagsøgte havde hun været 2 år hos restaurantkæden [virksomhed1] og i alt ca. 20 år på arbejdsmarkedet. Hun valgte at søge stillingen hos sagsøgte, fordi hendes arbejde hos [virksomhed1] i det væsentlige havde bestået i at være med til at redde en kriseramet virksomhed. Under ansættelsen hos [virksomhed1] havde hun en del af se til, men hun kunne holde ferie og have et privatliv ved siden af.

Da hun søgte stillingen som marketing- og kommunikationsmedarbejder i [...] og på [virksomhed2], var der en restaurant i [...] og en i [adresse1] samt [virksomhed2]. Mens hun har været der, er der yderligere kommet en [virksomhed3] i [...], en [...] i [by1] og en [...] i [by2]. Efter at have været til to samtaler fik hun ansættelsesbrevet dagen før, hun sagde sit andet job op, og hun fik derfor ikke gennemgået det ordentligt. Hun tænkte ikke over, at der ikke stod noget om ferie, eller at ansættelsesstedet ikke var endeligt afklaret. [person2] fortalte, at der kunne være perioder med overarbejde, men på andre tidspunkter ville der være mindre at lave. Hun regnede med at kunne holde de sædvanlige 5 ugers ferie. Hun tænkte ikke over, at der skulle laves et tillæg til kontrakten. Hun skulle beskæftige sig med de opgaver, der fremgår af kontraktens punkt 12. Hun skulle arbejde en dag ugentligt på [virksomhed2] og resten af dagene i [adresse1].

[person2] fortalte til den første samtale, at det var vigtigt, at den han ansatte var selvkørende. Han havde lige oplevet at blive ringet op mange gange i sin ferie af den tidligere i stillingen. Den pågældende skulle i høj grad selv prioritere sine opgaver. Når opgaverne kom fra [person2] eller [person8], bestemte de prioriteringen. Man sagde ikke nej til dem. Hvis hun sagde til [person2], at der ville være problemer med at nå en opgave lige nu, ville [person2] svare, at det var en megen vigtig opgave, eller at han gerne så, at hun bakkede op om projektet. Hun styrede selv sine opgaver i øvrigt.

Selve marketingsopgaven er svær at outsource, fordi opgaven kræver, at man er i dialog med medarbejderne i virksomheden, har løbende kontakt til samarbejdspartnere og har sin gang i virksomheden. Restauranterne under "[virksomhed4]" har en marketingafdeling på 7 medarbejdere, men de bruger også et reklamebureau og et digitalbureau. Marketing er således i huset, men hvis de har brug for reklamekampagner, annoncer eller digitale løsninger, så henter de det udefra. Man kan også outsource grafiker- eller tekstforfatterarbejdet, men eksempelvis ikke arbejdet med planlægning af kampagner, dagligt opsøgende pressearbejde, det at lave historier og lignende. Hun kender ikke til virksomheder, der har outsourcet selve marketingsfunktionen.

Opsigelsen af [person14] skyldtes, at [person14] kun have været på et toårigt kursus, men ikke var uddannet grafiker. Det sidste havde sagsøger ellers fået at vide ved ansættelsen. Efter kort tid blev blandt andet [person2] vred over, at der hele tiden var menukort på [person14]s bord, og sagsøger fortalte ham, at hun jo ikke var uddannet grafiker og ikke kunne gøre det hurtigere. [person2] reaktion var at sige, at sagsøger skulle fyre hende, og sådan blev det. Hun fik ikke lov til at ansætte en ny medarbejder i stedet for. Hun fik at vide, at [person14]s stilling var blevet nedlagt eller noget i den retning. Hun fik afslag på at bruge en freelancer, og [person8] fortalte, at det havde de dårlige erfaringer med. Hun sagde, at hun jo ikke også kunne lave menukort, men [person2] og [person3]

mente, at det nok gik, da hun jo var hurtig og havde en grafisk baggrund. Hun bad et stykke tid efter om at måtte ansætte en studentermedhjælper, som hun havde ansat i [virksomhed1]. Det fik hun lov til, men i en anden funktion. Det var umiddelbart efter [person14] stoppede i oktober 2013. Den pågældende student refererede til hende.

Om forløbet af 2013 og 2014 har hun forklaret, at det viste sig, at hun kom ind i virksomhed, der viste sig at være i krise. Det viste sig, at restauranten i [...] havde tabt en mange penge, og [person2] var utålmodig for at tjene pengene ind igen. Han var også frustreret over den måde, marketingafdelingen havde kørt på og syntes, at der var blevet brugt for megen tid på de forkerte opgaver, herunder på menukortene, som de havde brugt halvdelen af tiden på. Hun kom med en mere moderne og digital tilgang til marketingarbejdet, og det betød, at hun skulle begynde forfra på alle parametre på de digitale platforme. Det betød også, at når man satte sådan noget i gang, skulle der også følges op på det. Da hun blev ansat, havde [virksomhed2] 400 følgere på Facebook, og da hun sluttede var antallet 14.000. Det samme gjaldt [...]

Når hun mødte på [virksomhed2], kørte hun enten med hotelchefen [person11] eller med [person2]. De kørte typisk fra [by3] ved 7- 8 tiden. Hun kørte med mindst en gang om ugen. Efter at restauranten havde fået Michelin stjernen, kom hun oftere på [virksomhed2]. Hun kom der også i dagene op til store arrangementer som eksempelvis slottets 800 års fødselsdag. Ved den lejlighed var hun der flere dage i sammenhæng. Når hun arbejdede i [adresse1], ville hun sidde hjemme ved computeren fra kl. 07.30 og arbejde der et par timer med opgaver, der krævede ro, før hun tog på kontoret. Det skyldtes, at marketingafdelingen sad i stort lokale sammen med bogholderiet, og der var meget trafik i lokalet hele dagen. Hun arbejdede i [adresse1] til mellem 19 - 23. Ved 19-tiden var [person8], [person2], [person6] og [person5], [person15] og [person16], [person17] og økonomidirektøren gået, og det var kun [person10] og hende, der sad tilbage. Ofte sagde hun farvel til køkkenchefen [person12] og til [person7], der var restaurantchef, inden hun gik. ... mellem 8 og 10 og blev til 22-23 tiden. Hendes arbejdstid var stort set sådan fra begyndelsen og til hun fratrådte.

I april 2016 åbnede [virksomhed3] i [...] og et halvt år senere skulle restauranten i [by1] åbne. Marketingsafdelingen fik typisk besked om en åbning et par måneder før. Afdelingens opgaver var få alt klargjort. I [by1] skulle hun stå for invitationer og al omtale vedrørende restauranten samt en fælles omtale for alle restauranterne. [person2], som hun samarbejdede med hver dag, vidste, at hun havde meget arbejde på sit bord, og at hun havde travlt. Han sagde, at han nød hendes tempo, og han kaldte hende [person10]. Hun besvarede hans sms'er indenfor 2-3 minutter, uanset hvornår de kom.

Når hun en sjælden gang sagde fra, ville han enten sige, at han ville se, at hun var med på holdet eller, at hun kunne gå et andet sted hen. Hun svarede, at hun hver dag viste, at hun var med på holdet. Men det var hans typiske udtalelser for at lukke diskussionen ned og presse hende. Han havde en forventning om, at hun var på hele tiden.

Hendes stresssymptomer viste sig første gang i sommeren 2015. Hun sad på arbejdet og ventede på nogen, og pludselig begyndte hun at klø over hele kroppen. Det var som om, hun havde fået nældefeber. Hun tog det op med [person2], og de arbejdede på nogle løsninger. Hun fik udslet og øjnene begyndte at løbe. Efter at hun havde været gennem en række test, sagde hendes læge, at det var stressbetinget, og enten fandt hun en langtidsholdbar løsning med sin arbejdsgiver, ellers også måtte hun holde op. Hun fortalte [person2], hvad lægen havde sagt, og han svarede, at han ville vende tilbage. Dagen efter fortalte han hende, at han havde tænkt over det, og at de måtte finde en langtidsholdbar løsning. Hun fik tilladelse til at ansætte en medarbejder i afdelingen, men der skulle være tale om en på løntilskud. Han satte hende i gang med at finde en ny medarbejder, der skulle ansættes på [virksomhed2], således at det var [by4] Kommune, der ydede løntilskuddet. Medarbejderen, [person6], blev ansat med virkning fra den 1. april 2016.

I august 2015 holdt man [virksomhed2]s 800 års fødselsdag. Hun stod for arrangementet. Til at begynde med deltog [person11] også, men en uge inde i planlægningen, brød hun sammen. Hun

overtog og var projektleder på opgaven. Hun arbejdede fra tidlig morgen til sen aften alle dage op til arrangementet skulle løbe af stablen. Hun blev mere og mere forkølet og træt, og hun fortalte [person2] og [person8], at hun ville tage en fridag dagen efter fødselsdagen. [person3] insisterede imidlertid på, at hun skulle overtage et arrangement med den Belgiske ambassade, som han ikke kunne få afsluttet, og mandag, hvor hun lå i sengen, arbejdede hun med at få sluttet det arrangement.

Hendes begyndelsesløn var aftalt til 50.000 kr. om måneden, men [person8] bad hende om at begynde med 45.000 kr. Efter prøvetiden skulle hun så stige til 50.000 kr. Det accepterede hun. Hun steg dog ikke automatisk efter prøvetidens udløb, og hun måtte rykke både [person3] og [person2]. I 2017 steg hun til 55.000 kr. om måneden. Forud for forhøjelsen havde hun drøftet løn med [person2] i 3 dage. [person2] skiftevis roste og kritiserede hende under forløbet. På tredjedagen, da sagen skulle lukkes, sagde [person2], at han ikke var overbevist. Hun svarede, at sagen lå på hans bord, og at hun fandt det uværdigt, at de skulle bruge 3 dage på spørgsmålet. Hun fandt det endvidere urimeligt og demotiverende, at det var tilfældigt og afhængigt af, hvilken leder man havde, om man fik lønforhøjelse. [person2] sagde, at de ville finde ud af en lønforhøjelse og en bonus til hende. Derefter hørte hun ikke mere til sagen før halvanden måned senere, hvor der gik 5.000 kr. mere ind på lønkontoen. Hun hørte ikke mere til spørgsmålet om bonus. Hun fik lønforhøjelsen som følge af sine arbejdsmæssige præstationer.

I 2017 fortalte hun [person2], at hun havde ferie til gode og havde arbejdet meget over. [person2] sagde, at han havde en forventning om, at hun arbejdede mindst 50 timer om ugen. Hun nævnte arbejdstidsloven, og den kendte han godt. Både [person10] og hun havde i forbindelse med udfyldelsen af et skema redegjort for, at de havde meget overarbejde, og det kom bag på [person8]. Dagen efter udfyldelsen af skemaet fortalte hun [person2] om det og deres konstante overarbejde, og han svarede, at han forventede, at hun mindst arbejdede 50 timer om ugen. Hun fortalte ham om arbejdstidsdirektivet og 4 måneders perioden, men hans indstilling var, at han ikke kunne se, at EU skulle blande sig i det. Køkkenchefen på slottet, [person3], holdt kun fri om torsdagen for at være sammen med sit barn og nogle gange om søndagen. Ellers var han på arbejde fra tidlig morgen til sen aften.

I 2013 havde hun og 11 venner planlagt en tur til Nicaragua, hvor de skulle besøge nogle venner og bo på stranden. Turen skulle løbe af stablen efter julen 2013, og de skulle være væk i 2-3 uger. [person8] og [person2] fortalte om en sø, de skulle besøge. De bookede nogle huse på stranden, men fandt ud af, at der ikke var internetforbindelse. Hun var alene i marketingafdelingen, og hun kunne ikke nå at få løst opgaverne, før hun skulle gå fra til ferie. Hun annullerede derfor sin deltagelse i rejsen og gik på arbejde i stedet for. Hun fortalte det til [person2]. Han sagde, at hun skulle gøre som ham. Han tjekke mails om formiddagen og om aftenen under sin ferie. Hun fortalte om den manglende internetforbindelse, og han svarede, at han godt kunne se, at det var et problem, men det måtte være dejligt at være uundværlig.

I forbindelse med fødselsdagsfesten i 2015 kom datoen først på plads to måneder før. Hun fandt ud af, at hun ikke kunne nå at holde ferie, og droppede den. På det tidspunkt led hun allerede af stress. Hun arbejdede i juni og juli måned uden at afholde ferie, og [person2], der var klar over det, forventede det.

I 2017 holdt hun omkring 15 dages ferie frem til opsigelsen.

[person10] blev kaldt bogholder af [person2], men fungerede i realiteten som regnskabschef. Hun var ansat, da sagsøger begyndte og fratrådte efter sagsøger. I de første par år var feriedage ikke anført på lønsedlerne, og de fik at vide, at det var [person10], de skulle henvende sig til, hvis det drejede sig om ferie, herunder hvor meget de havde tilbage. Det fortalte både [person2] og [person10]. Mens sagsøger var ansat, var der ikke tvungen ferie mellem jul og nyt år. Hun arbejdede en del mellem jul og nytår, men ikke hele perioden. Man kunne overføre ferie i virksomheden. [person2] sagde i forbindelse med den aflyste tur til Nicaragua, at hun bare skulle aftale det med [person10]. Da hun spurgte [person10] og fortalte, at det drejede sig om en del feriedage, sagde [person10], at der også var andre, der

overførte ferie. [person10] fortalte, at hun havde styr på, hvor meget ferie, der blev afholdt, og hvor meget, der var tilbage. Sagsøger kunne se på skærmen, at både [person10] og [person3] havde en masse feriedage til gode. [person10] havde styr på det med ferien, og hun mener derfor, at det antal dage, som [person10] har oplyst, at hun havde tilbage, er rigtigt. [person10]s registreringer er baseret på hendes indberetninger, og hun har aldrig hørt, at der var andre, der havde styr på ferien.

Hun er ikke enig i den opgørelse, som sagsøgtes advokat har lavet, hvorefter hun skulle have 18 feriedage tilbage. Hun optjente i alt 108,32 feriedage, og det er fortsat hendes opfattelse, at hun har 35-39 dage tilbage. Hun husker ikke, om der er en eller to dage, der ikke er med i hendes opgørelse.

I 2017 stoppe [person18], der havde overtaget jobbet som hotelchef på [virksomhed2] fra [person14]. Hans opgaver var primært at højne serviceniveauet og tiltrække erhvervsgæster. Hun talte med [person2] herom, og de havde også møder om det, herunder med [person18]. Hun blev ringet op af [person2] nytårsdag, og han fortalte, at [person18] stoppede. I begyndelsen af det nye år konstaterede de, at antallet af erhvervsgæster var faldet, og [person2] bad hende om også at overtage denne del. [person2] overtog ledelsen af hotellet, men hun fik nogle af de andre funktioner. I februar fik [virksomhed2] en Michelin stjerne. Det gav en del merarbejde blandt andet i forhold til pressen både i forbindelse med begivenheden mens også efterfølgende. Begivenheden skulle udnyttes til at tiltrække flere erhvervsgæster. Der skulle også laves et nyt loyalitetskoncept i 2017, så det blev attraktivt for erhvervsgæster at bruge [virksomhed2]. Det skulle være klart til en messe i august måned. [person4] skulle være projektleder, og sagsøger var involveret i det og deltog i alle indledende møder om programmet. Hun havde også med de to nye restauranter i Jylland at gøre, herunder med ændringen af menukortene.

I april 2014 var [person19] blevet ansat som grafisk medarbejder, således at hun kunne overtage disse opgaver fra sagsøger, der var ansat til det marketingmæssige. [person6] overtog også alt det fotografiske. Sagsøger havde dokumenteret alle arbejdspladser, for at det kunne bruges på de sociale medier. Men fordi virksomheden voksede, blev der ansat en yderligere medarbejder, [person5]. Planen var, at han udelukkende skulle lave menukort, fordi det ikke krævede de store kreative kræfter.

[virksomhed2] var medlem af Danske Konferencecentre og skulle holde en stor messe i [Hallen] for udbydere af konferencefaciliteter. Inden hun gik på sommerferie i 2017, havde hun aftalt med kollegaen på [virksomhed2], hvordan det skulle afvikles. Da hun kom tilbage fra ferie fortalte [person2], at kollegaen på [virksomhed2] ikke havde haft tid, og at sagsøger måtte overtage det. Der lå en række yderligere opgaver, der skulle indhentes.

Om begrundelsen for opsigelsen har sagsøger forklare, at det vil være uhørt, at man nedlægger en marketing funktion i en virksomhed, der gik så godt, som sagsøgte gjorde. Hun deltog ikke i drøftelser om nedlæggelse af hendes funktion. Tværtimod gik drøftelserne i 2017 på spørgsmålene om flere ressourcer og om prioritering. Et par dage før hun gik på sommerferie, blev hun en torsdag indkaldt til et møde om fredagen med [person8] og [person2]. Hun fortalte, at det passede hende dårligt, fordi det var lige op til ferien. Hun forstod heller ikke tidspunktet, for [person2] var gået på ferie sammen med sin familie og var på [virksomhed2]. [person8] sagde, at de skulle op på slottet dagen efter, så hun måtte aflyse sine andre møder. Senere på dagen kom [person3] og fortalte, at man kunne droppe at køre til slottet og i stedet holde et Skype-møde med [person2].

På mødet lagde [person2] ud med at bede hende om at fyre [person5], og det undrede hende, fordi han lige havde udstået sin prøvetid. Efter hendes opfattelse udfyldte han sin rolle og havde styr på sine styrker og svagheder. Hun spurgte, hvordan de så skulle nå det, og [person2] svarede, at så kunne hun benytte freelancere. Denne løsning stoledede hun ikke på, fordi hun mange tidligere havde bedt om denne løsning, og hver gang var det blevet afvist. Hun kunne godt regne ud, at hvis hun fyrede [person5] nu, ville han sygemelde sig, og så måtte hun aflyse sin ferie. På det tidspunkt kunne hun ikke mere og ville ikke aflyse sin ferie.

Hun er ikke enig i, at drøftelserne i august måned 2017 drejede sig om, at hun ville have yderligere ressourcer og ikke var indstillet på at prioritere. [person2] tilkendegav, at der ikke var styr på projektstyringen i hendes afdeling. Hun spurgte hvilke opgaver, der ikke var blevet løst, og han nævnte to opgaver. Det ene drejede sig om et skilt, mens den anden angik et grafisk folie til et cafébord i [adresse1]. Hun spurgte ham, om han mente, at to opgaver, der stod på "Nice to have listen" og ikke på "Need to have listen", var grundlag nok for at fyre en medarbejder i afdelingen. [person2] gav sig til at væve, men tilkendegav, at [person3] og han havde besluttet, at de ikke var tilfredse med projektstyringen i afdelingen. Hun forstod ikke, at to små problemer skulle blive til to meget store problemer lige før hendes ferie. Hun sagde, at hvis de to opgaver var blevet så vigtige, at de skulle på "Need to have listen", så måtte de jo prioritere det i marketingafdelingen, og hun vendte tilbage til sine medarbejdere i afdelingen og fortalte, at de måtte udføre de to opgaver før to andre. Det var sådan det hele begyndte. Det undrede hende, at hun lige før sin ferie skulle fyre [person5] og begynde at implementere et projektstyringssystem. Da hun kom tilbage fra ferien og skulle indhente arbejdet fra ferieperioden, insisterede [person2] og [person3] på, at der skulle ses på projektstyringsprogrammet, som skulle implementeres. Det skulle hun således også forholde sig til. Hun kunne slet ikke se, hvad grunden var til at lægge et så massivt pres på hende. [person5] blev ikke opsagt og arbejder fortsat i virksomheden.

Hun er ikke enig i, at [person2] "rakte hånden frem mod hende". Når han brugte vendingen: "Vi har været her før", var det en måde at presse en medarbejder på.

Hun var sygemeldt fra den 1. september 2017. Det var få dage efter projektet i [Hallen]. Hun kommunikerede med [virksomhed2] 3 gange vedrørende sygemeldingen. Den første sygemelding var på 4 dage, den anden på 2 uger og den tredje på 2-3 måneder. Først efter den sidste blev hun fyret. Hun havde ikke hørt noget som helst om, at der forud for fyringen havde været drøftelser om at nedlægge hendes stilling. [person2] talte hele tiden om vækst, og der havde ikke før været så mange opgaver i afdelingen.

Da den nye stilling blev slået op efter hendes fyring, var der mange, der sendte annoncen til hende. Hun ved, at der blev ansat en, der blev opsagt efter halvanden måned. Omkring 1. september 2019 blev der ansat en ny.

Hun har fortsat gener efter sin stresssygdom. Hun har en høj arbejdsmoral og kan lide at arbejde, og hun har ikke tidligere været ramt af stress. Hun har været sygemeldt i 1/2 år. Hun ønskede at blive raskmeldt for at kunne deltage i en uddannelse, selv om hendes læge mente, at hun fortsat burde være sygemeldt i samlet et år. Hun synes, at det gik godt, men fik tilbagefald i løbet af foråret 2019. Det hænger sammen med, at hun har skullet beskæftige sig med sagen.

Hun mener, at hun har arbejde langt mere end hendes opgørelse viser. Opgørelsen er lavet på baggrund af de redskaber, hun havde hertil, og det var afsendelser af mails. Det sidste hun gjorde, inden hun gik, var ikke nødvendigvis at sende en mail. Hun brød sig ikke om at sende mails til [person6] og [person5] om aftenen, fordi det måske tvang dem til at reagere. Hun sendte de fleste mails i kontortiden, herunder når hun arbejdede hjemme om formiddagen.

Sagsøger har afslutningsvis forklaret, at hun den 19. september 2017 sendte en mail om forlængelsen af sygemeldingen med yderligere 2 – 3 måneder til [person2], [person8], [person5], [person6] og [person10]. [person10] ringede tilbage til hende og fortalte, at hun havde fortalt om mailen til [person4] og andre. [person2] var herefter kommen hen til hende og været meget vred. Han havde sagt, at han nok selv skulle stå for kommunikationen.

[person2] har forklaret blandt andet, at han er 45 år og uddannet i statskundskab på [...]. Hans familie har haft [virksomhed2] side 1937. Da han blev færdig med sin uddannelse, overtog hans gren af familien slottet, og han skrev sine ideer til, hvordan slottet skulle udvikle sig. Han overtog posten som direktør i 2005. Han kender [person20] fra sin studietid, og da brødrene begyndte at lave mad på TV

og mange spurgte efter at kunne smage deres mad, satte han ”vand over” til en god ide. Han spurgte, om de ikke skulle åbne en restaurant sammen. Det er så blevet til de 6 restauranter, som de har i dag.

Den person, man søgte til stillingen i 2013, skulle kunne kommunikere og opfylde den store interesse, der var for brandet på det tidspunkt. Den pågældende skulle stå for udarbejdelsen af menukort, herunder den grafiske opsætning, sørge for udviklingen på de sociale medier, og stå for marketingdelen. Det var vedkommendes ansvar, at få afdelingen, hvor der var yderligere en ansat, til at fungere. Sagsøger havde en fin baggrund, sadde i en tilsvarende stilling hos [virksomhed1], og der var god kemi i forbindelse med ansættelsessamtalerne. Han var med til dens sidste samtale. Der blev ikke lagt skjul på, at sagsøgte var en virksomhed i vækst og havde en klar strategi på området.

Det var ikke unormalt, at sagsøger havde en lavere begyndelsesløn for så at stige, når prøvetiden var udløbet. Sagsøger skulle selv prioritere sin arbejdsopgaver, og det gjaldt i øvrigt alle medarbejdere. Virksomheden forventede, at de ledende medarbejdere var selvkørende, men således at de kunne søge sparring hos [person8] og hos ham. Der var sat bestemte mål for virksomheden, men han blandede sig ikke i detailplanlægningen i de enkelte afdelinger. Der var en forventning om, at de enkelte ledere i afdelingerne selv satte deres hold. Det kom også til udtryk i sagsøgers afdeling, hvor [person14] ret hurtigt blev udskiftet. Han kan ikke genkende sagsøgers forklaring om, hvordan og hvorfor det skete. Sagsøger tilkendegav, at [person14] ikke var tilstrækkelig uddannet, og [person14] ikke levede op til hendes krav, og at hun måtte hun skiftes ud. Det skete på sagsøgers initiativ, men ikke på en brutal måde. Sagsøger havde i øvrigt et ønske om at få en student fra sin tidligere arbejdsplads ansat, og det fik hun opfyldt.

Han fulgte ikke med i de ansattes arbejdstid på grund af de store forskelle, der var mellem de enkelte ansatte. Han blandede sig ikke, så længe opgaverne blev løst.

Sagsøger var udstyret med arbejdsgiver betalt telefon, mail og computer. Når han skrev til hende eller andre, forventede han ikke, at der skulle svares på noget, før man mødte ind på kontoret næste morgen. Han kan ikke genkende sagsøgers forklaring om, at hun arbejdede meget over. Hun mødte mellem 10 og 11 hver dag og gik ved 17-18 tiden. Hun havde en ustabil boligsituation med fremleje, og tilbragte en del tid med et socialt liv i restauranten efter fyraften. Da hun stoppede, overtog han selv en del af hendes arbejdsopgaver, og der er ingen faglig begrundelse for, at hun skulle have arbejdet så meget som påstået.

Da hun fratrådte, kom der ikke en ny i hendes stilling. Den person, der blev ansat i 2019, blev ansat i [person19]s position. Den nye skulle sidde med sociale medier og andre ting, som de havde valgt at holde internt i virksomheden. I takt med at virksomheden voksede, kunne man også se, at det var nogle andre behov, der kom. I takt med, at man åbnede flere restauranter, ansatte man også flere medarbejdere, og det gjaldt ikke kun i sagsøgers afdeling.

Sagsøger kørte primært med ham til [virksomhed2] om tirsdagen, og han vil tro, at hun om måneden kom på slottet 3-4 gange i gennemsnit. Det var ikke hendes faste arbejdssted. Der var også de andre restauranter, og der vil han tro, at hun også kom der tre til fire gange om måneden.

2014 var et godt og stabilt år men virksomheden blev ramt af en svindelsag i [...]. Det var dog ikke noget, der havde den store betydning.

Han kan slet ikke genkende billedet af, at sagsøger skulle have haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 50 timer i perioden 1. september – 31. december 2014. Han anerkender heller ikke hendes opgørelsesmåde. Hun mødte, som hun selv har forklaret, mellem 10 og 11 bortset fra de dage, hvor de skulle til [virksomhed2]. De andre medarbejder i administrationen havde ikke så lange arbejdsdage, og det havde [person8] eller han heller ikke. Ingen ledende medarbejdere havde så lange arbejdstider. Han kan ikke finde en forklaring på sagsøgers opgørelse. Han vil tro, at hun i gennemsnit havde en almindelig arbejdstid på 37 timer om ugen. I takt med, at virksomheden voksede, blev der jo

også ansat nye medarbejdere. Han fik selv en assistent. Der kunne være perioder, hvor man arbejdede meget, men det var det. De fleste ledende medarbejdere var mere end 10 år i virksomheden, og det ville de vel ikke være, hvis de arbejdsmæssigt blev ”kørt ned”.

Det skete ofte, at sagsøger havde spisende gæster i restauranten og bagefter drak de kaffe i baren. [person13] var en del af den gruppe.

Når medarbejderne holdt fri eller ferie, blev de ikke forstyrret af arbejde. Han ved fra sig selv, hvor vigtigt det er at holde ferie. Og som sagsøger forklarede var han også irriteret over, at hendes forgænger i jobbet kontinuerligt forstyrrede ham under en ferie. Han stillede ikke krav om, at der var internetadgang under ferien, og det er ikke på hans opfordring, at sagsøgers ferie til Nicaragua blev aflyst. Han har aldrig bedt nogen om at aflyse en ferie, og åbning af en restaurant beror ikke på, om en medarbejder er på ferie eller ej.

I julen var administrationen lukket. Der blev holdt juleafslutning på [virksomhed2] den 22. eller 23. december, hvorefter man gik på juleferie. Sådan har det været alle årene. Fra ledelsens side gjorde man alt, hvad man kunne, for at respektere medarbejdernes ferie, når det gjaldt mails og lignende. Han forventede ikke, at de tog stilling til en mail før efter ferien. Det fremgår jo heller ikke af beskederne, eksempelvis den fra 9. september 2013, der er sendt kl. 20.53, at den skulle besvares her og nu.

Han mener bestemt ikke, at virksomheden havde modtaget udtalelsen af 19. september 2017 fra sagsøgers læge på det tidspunkt, hvor sagsøger blev opsagt. Indholdet siger ham ikke noget.

Han kan ikke genkende, at sagsøger har arbejdet så meget, som det fremgår af hendes opgørelse for perioden 1. juni – 30. september 2015. Slet ikke. Der var vedrørende slottets fødselsdag kun pres på i en kortere periode. Sagsøger fik også en assistent tilknyttet på egen opfordring. Hun sagde heller ikke noget om et stort arbejdspress. Hun gjorde en fin indsats ved fødselsdagen, men der var mange andre involveret både interne og eksterne. I hele projektet op til dagen deltog vel 5-6 personer, og på selve dagen var flere hundrede med.

I 2015 fik man mulighed for at åbne en diner i [...]. Sagsøger oplyste, at marketingafdelingen ikke havde mulighed for at håndtere denne opgave, og man benyttede et eksternt kommunikationsfirma til at løse opgaven. I forbindelse med, at dineren blev åbnet, blev [person6] ansat i afdelingen.

Han har ikke hørt andet vedrørende sagsøgers ferie i 2015, end at hun fik holdt de feriedage, hun havde optjent. Det fremgår jo også af autosvar og mails, der blev sat på. Han har ikke været bekendt med, at hun skulle have ferie til gode som påstået. Medarbejderne sørgede selv for at holde deres ferie, og det var sagsøger klar over. Lederne i de enkelte afdelinger planlagde ferieafviklingen med deres medarbejdere. Han bestemte ikke, hvornår lederne skulle holde ferie. [person10] havde heller ikke noget med ferien at gøre. Han har ikke bedt hende om at føre regnskab med ferieafholdelsen. Han kender heller ikke til, at hun har gjort det. Der var ikke et ferieregistrerings- eller arbejdstidsregistrerings system i virksomheden. Lederne i de enkelte afdelinger havde ansvaret for at holde øje med medarbejdernes ferieafholdelse. Han har ikke stillet krav om, at sagsøger eller andre skulle have internetadgang det sted, hvor de holdt ferie. Han har været administrerende direktør i 15 år, og han har aldrig bedt nogen om at aflyse, deres ferie.

I august måned 2016 åbnede man en restaurant i [by1]. Der blev i den anledning ansat to yderligere medarbejdere samme år, [person6] og [person4]. Han kan slet ikke genkende sagsøgers forklaring om, at [person6] skulle være ansat med løntilskud. Han har aldrig hørt om det løntilskudsfirma, som sagsøger har forklaret om, og [person6] har aldrig været ansat med løntilskud.

Han kan igen ikke genkende, at sagsøger i perioden 1. april – 31. juli 2016 skulle have haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 56 timer. Han vil mene, at den var på mellem 35 og 40 ugentlig. Den gennemsnitlige arbejdstid pr. uge har i hvert fald ikke været over 48 timer.

Om forløbet vedrørende lønforhøjelsen i 2016 har han forklaret, at sagsøger tit ”underholdt med”, at hun var dårligt lønnet, at hun ikke havde råd til at være ansat i virksomheden, og at hun kunne få en bedre løn andre steder. Det syntes han ikke, at de andre i virksomheden skulle blive ved med at høre på. Det skabte en dårlig stemning. Hvis hun kunne få et bedre job, ville han ønske hende tillykke med det. De lønstatistikker han trak ud viste, at hun lå i den øverste del. Da hun ikke var blevet reguleret siden 2013, syntes han i efteråret 2016, at det var rimeligt, at hun fik en forhøjelse. Han sagde, at han syntes, at hun også skulle finde en løsning på sin boligsituation, der fortsat ikke var holdbar.

I 2017 blev der åbnet nye restauranter, og [person5] blev ansat i sagsøgers afdeling. Restauranten i [by2] blev åbnet i april måned, og når der åbnede en ny restaurant, kom der også flere opgaver. Sagsøger havde nu [person6] og [person5] under sig. Sagsøger havde imidlertid i takt med, at virksomheden voksede og blev mere kompleks sværere ved at strukturere sine opgaver. Allerede 3-4 måneder efter ansættelsen af [person5], ville hun gerne have ansat en yderligere medarbejder. Det var hans vurdering, at produktiviteten i sagsøgers afdeling ikke steg i takt med, at der blev ansat flere. Det var baggrunden for den korrespondance man havde, og de møder der kom. Mødemessen i [Hallen] var efter hans opfattelse noget af et cirkus. Der blev brugt alt for mange ressourcer på den, og den kastede ikke noget videre af sig. Den skabte også en masse intern uro og splid i virksomheden. Selv om man var godt besat i forvejen stod sagsøger og hendes to medarbejdere hele formiddagen på messestanden. Dette sammenholdt med hendes ønske om yderligere ressourcer havde han svært ved at forstå. Han havde også svært ved at forstå, at medarbejderne i afdelingen blev sendt en uge på vintur, selv om man havde svært ved at nå sine arbejdsopgaver.

De valgte at opsiges sagsøger, fordi de kunne se, at de ressourcer, der blev puttet i hendes afdeling, ikke gav den ønskede effektivitet eller det resultat, som virksomheden havde brug for i forbindelse med den udvikling, man var igennem. [person8] og han blev derfor enige om at prøve noget andet. Man nedlagde hendes stilling, outsourcete nogle af opgaverne, lavede nogle strategiske samarbejder og kom ind i [...], der varetager alle internationale marketingopgaver i dag. Andre af sagsøgers opgaver blev overtaget af [person8] og ham selv. Det var overraskende, så lidt merarbejde de fik. [person6] fratrådte i slutningen af 2018, og den stilling blev genbesat i 2019. Som det fremgår af stillingsopslaget, var der ikke tale om en lederstilling.

Han har ikke givet sagsøger en advarsel. Forevist ansættelsesbrevet og spurgt, hvor det fremgår heraf, at sagsøger er leder, har han forklaret, at det fremgår, at hun har ansvaret for de opgaver, der fremgår af ansættelsesbrevet. Der er tale om en funktionærkontrakt, og han læser beskrivelsen af hendes arbejdsopgaver således, at hun havde lederbeføjelserne på disse områder. Da det i sidste ende var hans ansvar, fulgte han med i, hvornår sagsøger holdt ferie. Han har først nu under sagen fået kendskab til det skufferegnskab, som [person10] har ført. Hans forklaring om sagsøgers arbejdstid bygger på hans kendskab til, hvornår hun mødte på arbejde, og hvornår hun forlod arbejdspladsen. Han er ikke klar over, hvad hun måtte have lavet i sin fritid. Mange af de sms'er, som han sendte til hende, fik hans svar på dagen efter. Gjort bekendt med, at sagsøger den 19. september 2017 kl. 13.11 sendte en mail til fem personer herunder ham, hvori hun oplyser, at hendes læge samme dag havde forlænget hendes sygemelding med yderligere 2 – 3 måneder, har han forklaret, at det ikke ændre på hans forklaring. Der er dage, hvor han ikke er på sin mail hele tiden, og der kan være mails, som han ikke får læst lige med det samme. Det var heller ikke forlængelsen af sygemeldingen, der gjorde, at virksomheden den 20. september 2017 i samarbejde med sin brancheorganisation valgte at opsiges sagsøger. Han havde ikke kendskab til oplysningen om forlængelsen af sygemeldingen, før opsigelsen blev afgivet. Han har i hvert fald ikke set den. Der var ikke før opsigelsen drøftelser på ledermøder om nedlæggelsen af sagsøgers stilling som leder af marketingsafdelingen. Han drøftede beslutningen med [person8]. Det gjorde de, da de kunne se, at der ikke kom det ud af afdelingen, der var behov for i virksomheden. De drøftede det løbende i forbindelse med, at dialogen kørte med sagsøger, og mens der blev udvekslet mails. De kunne se, at tilførslen af ressourcer to gange til sagsøgers afdeling ikke havde givet resultat, så man blev nødt til at prøve noget andet. Han vil bestride, at sagsøger var på kontoret i arbejdsmæssig sammenhæng, som hun har beskrevet.

På spørgsmålet om, hvem der er nu beskæftiget med de enkelte arbejdsopgaver, der er beskrevet på side 2 i sagsøgers ansættelsesbevis, har han forklaret, at [person8] og han i dag har overtaget individuelle markedsføringsplaner og budgetter. De sidder også med noget af området vedrørende salg og marketing, herunder opsøgende salg og udvikling af vækstpotentialer, mens noget er udliciteret. Han sidder med pressehåndtering, mens en del af området ”samarbejde med brancherelaterede platforme og strategiske samarbejdspartnere” er udliciteret. Kontakten med de sociale medier havde [person6], og hendes afløser har overtaget området. Virksomheden sidder selv med udviklingen og vedligeholdelsen af hjemmesider, men har også et eksternt firma tilkøbt. Det grafiske arbejde med blandt andet menukortene sidder [person5] med.

[person2] har efter sagsøgers forklaring om [person10]s reaktion på mailen af 19. september 2017 forklaret, at han var i Sverige den 19. september 2017. Han har endvidere forklaret, at det er hans opfattelse, at det møde, der blev holdt vedrørende delingen af sagsøgers arbejdsopgaver mellem [person8], [person4] og ham selv blev afholdt efter den første sygemelding den 1. september 2017.

[person8] har forklaret blandt andet, at han har arbejdet sammen med [person2] siden 2005, hvor han blev ansat på [virksomhed2]. Han blev i 2009 partner i [virksomhed2] og blev medejer af de restauranter, der senere blev åbnet. Han arbejder som driftsdirektør i koncernen. Sagsøgers afdeling var til at begynde med meget lille, men voksede i takt med, at der kom flere restauranter. Han havde samtalerne med ansøgerne til stillingen i markedsafdelingen i 2013, og han var ikke i tvivl om, at det var sagsøger, der havde erfaring fra restaurationsbranchen, der skulle have stillingen. Han kan bekræfte [person2]s forklaring om vigtigheden af, at stillingsindehaveren kunne prioritere sit arbejde, lede sine medarbejdere og strukturere sin hverdag fornuftigt. Det var også ting, som han kom ind på under samtalen med sagsøger. En af hans opgaver som driftsdirektør har været at sparre med forskellige ledere, navnlig med restaurations- og køkkenchefer, hvor man drøfter koncernens målsætningerne, og hvordan det går med at opfylde dem. Han har ikke oplevet andre medarbejdere, der har oplyst, at de har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 55 timer. Det er heller ikke hans opfattelse, at sagsøger har haft en gennemsnitlig arbejdstid i denne størrelsesorden. Han havde kontor i det samme kontorlandskab, som sagsøger sad i. Hun mødte ind på arbejde omkring kl. 11.00, og vidnet, der har en forskudt arbejdstid, mødte nogenlunde samtidig. Han arbejdede selv længe, og han kan ikke genkende sagsøgers forklaring om, at hun arbejdede til 20-tiden eller senere. Han var der ganske vist ikke selv til dette tidspunkt, men der har været dage, hvor sagsøger gik, før han gjorde. Det er dog en lang periode, det drejer sig om, og det er svært for ham lige at opsummere den. Som [person2] også beskrev det, havde sagsøger et fint socialt liv, som også indebar, at hun efter fyraften mødtes med venner i restauranten, der ligger i kælderens i samme bygning.

Han har ikke bil og kørte ligesom sagsøger med enten [person2] eller [person6], når de skulle til tirsdagsmøder på [virksomhed2]. Der var tale om ledermøder, og det er ikke hans indtryk, at [virksomhed2] har været sagsøgers sekundære arbejdssted. Der er andre restauranter, som man også besøgte med jævne mellemrum.

Han kan genkende [person2]s forklaring om ferieafholdelse, herunder tilrettelæggelsen, og, at ferien var ”hellig”. Man ønskede ikke at forstyrre eller blive forstyrret under sin ferie. Det var ikke noget krav, at der skulle være internetadgang til feriestedet.

Han har ikke før under sagen hørt om, at sagsøger skulle have krav på at få dækket nogle udlæg. Det er ikke noget, som han har givet tilsagn om.

Han kan bekræfte [person2]s forklaring om, at man holdt juleafslutning på [virksomhed2] og herefter holdt juleferie.

Han kender til indholdet af mailkorrespondancen i slutningen af august 2017, og han var med til det sidste møde, hvor man blandt andet talte om opgavestyring og strukturering. Som han husker resultatet af mødet, var det sagsøgers opfattelse, at de problemer, der var, skulle klares ved ansættelse af en

yderligere medarbejder. Det var derimod hans opfattelse, at der var behov for en bedre styring og strukturering af opgaverne i afdelingen, og blandt andet derfor kom projektstyringsværktøjet, som sagsøger ikke var tilhænger af, ind i billedet. Han har efterfølgende implementeret systemet, og det har gjort afdelingens arbejde betydeligt nemmere. Det, der førte til opsigelsen, var, at man ønskede at outsource nogle ting, men fortsat beholde nogle arbejdsopgaver, herunder blandt andet de ledelsesopgaver, som [person2] og han har overtaget samt arbejdet med opsætning og produktion af menukort. Opsigelsen havde intet med sagsøgers sygdom at gøre.

Han er bekendt med, at [person2] har haft nogle samtaler med sagsøger vedrørende hendes arbejde. Han kender ikke til, at hun har fået en advarsel. Han kan ikke svare på, hvorfor der ikke er fremlagt bilagsmateriale i form af fakturaer eller lignende vedrørende det arbejde, der er outsourcet. Den nye medarbejder i marketingsafdelingen sidder udelukkende med området vedrørende de sociale medier, og vedkommende har ikke noget ledelsesansvar. Sagsøger havde ledelsesansvar, idet hun ansatte og afskedigede medarbejdere. Den person, der blev ansat i 2019, sidder i [adresse1], og han tror, at vedkommende har været på [virksomhed2] et par gange. Han ved ikke, hvor ofte hun kommer der. [person2] og han blev orienteret, når lederne holdt ferie, og de lagde stor vægt på, at lederne tilrettelagde deres arbejdsliv, så det også passede med deres privatliv. Kommunikationen om afholdelse af ferie skete til bogholderiet, hvor der har siddet forskellige medarbejdere. [person10] var beskæftiget med løn og herunder spørgsmålet om modregning i anledning af ferieafholdelse.

[person6] har blandt andet forklaret, at hun er uddannet grafiker. Hun blev ansat hos sagsøgte den 1. april 2016 og fratrådte med virkning fra den 1. januar 2019. Hun havde en ugentlig arbejdstid på 37 timer og således, at hun afspadserede eventuelt overarbejde. Hun havde en fleksibel arbejdstid. Der var perioder, hvor der var meget travlt eksempelvis i forbindelse med åbning af restauranter, men også perioder, hvor der var mindre travlt, så det var meget fleksibelt. Hun har været på arbejde i [adresse1] til ud på aftenen, og hun har konstateret, at sagsøger også var på arbejde samtidig. Det er hendes indtryk, at sagsøger sad hjemme og arbejdede om formiddagen, fordi der var mere roligt, og vidnet har modtaget arbejdsrelaterede opkald eller sms beskeder fra sagsøger, mens denne var hjemme.

Sagsøger arbejdede efter vidnets opfattelse meget, men hun kan ikke sætte tal på omfanget. Det er ikke hendes indtryk, at sagsøger sad i restauranten om aftenen hver dag sammen med venner eller bekendte. Hun har bedt [person2] om lønforhøjelse og har også diskuteret lønforhøjelse med ham. Hun fik ikke det hun ønskede, men det var jo også en forhandling.

Hun gav besked til sagsøger om ferieafholdelse. Hun ved ikke, hvad sagsøger gjorde med beskeden. Vidnet fik bare besked om, hvor meget hun havde tilbage.

Hun har op til sagsøgers opsigelse mærke til, at sagsøger var presset, og at der var mange opgaver. Sagsøgers opgaver blev efter opsigelsen placeret hos andre. Hun har ikke konstateret, at nogle udefra har overtaget nogle af sagsøgers arbejdsopgaver. Hun husker ikke præcist hvornår, projektstyringsprogrammet blev implementeret. Det kan dog godt passe, at der var 6 måneder efter sagsøgers fratræden, men hun kan ikke sige det sikkerhed. Systemet blev brugt af [person5] og hende. De forskellige restauranter brugte det også i forbindelse med at give opgaver og melde tilbage på opgaver. Det var marketingafdelingen, der primært brugte det. Sagsøgers opgaver blev overgivet til [person5], hende selv og [person4]. [person4] kom blandt andet til at sidde med planlægning og prioritering af opgaver og lignende. Hun ved ikke, om konkrete opgaver på dette område kan være gået til andre. Det kan også være, at [person2] og [person3] har overtaget noget, men hun har ikke indsigt i det. Hun har deltaget i møder med eksterne leverandører vedrørende afdelingens ydelser. Det er sket i forbindelse med åbningen af [virksomhed5]. Det var efter sagsøger var stoppet. Hun erindrer ikke, at hun har gjort det før.

Hun fik afholdt den ferie, hun skulle. Hun har ikke været nødt til at aflyse en ferie for at nå noget arbejde.

Sagsøger var en super god leder og sparringspartner. Sagsøger bakkede op om de opgaver, der var, var enormt struktureret vedrørende det, der skulle laves, og sørgede for, at vidnet fik afspadseret sit overarbejde.

Hun kan ikke huske, hvad projektstyringsprogrammet hedder. Nogle af de ting, som [person5] og hun var beskæftiget med, blev lettere at arbejde med som følge af indførelsen systemet, fordi det blev lettere at holde styr på, hvad den anden sad med. Det var i forhold til tidligere en anden måde at arbejde på. Den sidste tid, hvor hun var ansat, var ikke så god som før, fordi hun ikke længere havde en leder, som var tæt på hende.

Hun husker, at hun efter sagsøger havde forladt firmaet fik en mail fra [person2] i forbindelse med, at hun skulle afholde ca. halvanden uges ferie. Hun husker i dag ikke ordret indholdet af beskeden, men hun fik det indtryk, at det var problematisk, at hun tog afsted på ferie, fordi der sad en ny medarbejder. Hun husker i dag ikke, hvor lang tid [person5] havde været ansat, men det var ikke hendes indtryk, at han var ny længere. Man kan vel godt sige, at [person2] derved blandede sig i, hvor længe vidnet kunne holde ferie.

[person7] har forklaret blandt andet, at hun har været ansat i [adresse1] som restaurationschef. Hun blev ansat som medarbejder i efteråret 2011 og blev senere udnævnt til restaurationschef. Hun fratrådte efter sagsøgers fratræden og for ca. 1¹/₂ år siden. Når hun ønskede at holde ferie, tog hun fat i [person10], der havde styr på det område. Når hun havde afviklet ferien, gav hun [person10] besked herom. Hun har aldrig kontrolleret, om det antal feriedage, som hun havde tilbage, var forkert. Hun holdt det antal dage, som [person10] oplyste, der var tilbage.

Det var forskelligt, hvor meget hun arbejdede. I nogle perioder, navnlig fjerde kvartal, var der rigtig meget at lave, og hun kunne arbejde op til 60 timer ugentligt. I andre perioder var der mindre. Hun stemplede ikke ind og ud. Der var tale om frihed under ansvar, og virksomheden førte ikke kontrol med, hvor meget hun arbejdede.

Sagsøger var en god, flittig og hjælpsom kollega. Sagsøger var god til at respondere, hvis vidnet skulle have lavet noget i forbindelse med arrangementer. Hun har set sagsøger være på arbejde efter almindelig arbejdstid ophør. Sagsøger arbejdede hjemme om formiddagen, og hun svarede med almindelig responstid på vidnets mails eller lignende om formiddagen. Hun kunne også få fat i sagsøger efter kl. 16- 17, og hun har set sagsøger på kontoret omkring kl. 18 – 19. Det har været sådan i al den tid, hvor sagsøger har været ansat. Det var forskelligt, hvor meget vidnet kom på kontoret. Da sagsøger fratrådte, blev sagsøgers arbejde fordelt på flere. Det var på [person6], [person5] og [person4]. [person8] fik også en del at lave. Måske blev sagsøgers arbejde fordelt på 5 personer. Fordi sagsøger var god til det, hun lavede, blev det anderledes, men de andre fik også flere arbejdsopgaver. Vidnet husker, at der blev arbejdet på at tage et system i brug, der skulle hjælpe til med at strukturere arbejdsopgaverne på sagsøgers område.

[person9] har forklaret blandt andet, at han var og er læge for sagsøger. Han så hende første gang i konsultationen med noget alvorligt i marts 2015. Hun havde en masse små fysiske symptomer og sammen med den måde, hun fremstod på, var det hans opfattelse, at der var tale om en eller anden form for stresstilstand. Han talte med hende om det, og han kunne ikke finde andet end hendes arbejdsforhold, der kunne give anledning til stress. Da hun kom igen i 2017, var der sket en forværring af tilstanden og blandt andet sov hun dårligt. Hun fortalte om mange overarbejdstimer, manglende afholdelse af ferie og en ”grænseløs” arbejdsplads forstået på den måde, at der var mange kontakter udenfor normal arbejdstid. Hun erkendte nu, at hun var syg af stress. Gjort bekendt med fraværperioder og antallet af sygemeldinger frem til afskedigelsen af sagsøger forklarer vidnet, at han i den situation aldrig vil foreslå, at man kun sygemelder sig i 4 dage. Han ville altid starte et samtaleforløb op og ville gerne, hvis der foreligger et samarbejde med arbejdspladsen, forsøge at gelejde folk tilbage i arbejde. Han vil typisk foreslå en måneds sygeperiode til at begynde med og herefter en langsom opstart. Om det tjener noget formål at forsøge at få en person i arbejde samme

sted afhænger i høj grad af, om arbejdspladsen vil indgå i et samarbejde. Hvis der er et godt samarbejde med arbejdspladsen, og begge parter er enige om, at der er et problem, så vil folk normalt kunne vende tilbage til det tidligere arbejde. Han har set, at det lykkes at få folk tilbage i løbet af en tre måneders tid.

[person10] har forklaret blandt andet, at hun var bogholder hos sagsøgte. Hun vil ikke bruge betegnelsen regnskabschef. Hun er fortsat ansat i virksomheden.

Hendes arbejdssted var [adresse1]. Hun mødte som regel kl. 7. Det var forskelligt, hvornår hun gik, men det var vel omkring kl. 16-17. Hun husker ikke at have haft kontakt med sagsøger på arbejdsdage i tidsrummet mellem kl. 08.30 og kl. 11. Hun mener ikke, at medarbejderne skulle afvikle ferie mellem jul og nytår. Det var hende, der registrerede ferieafholdelsen. Medarbejderne fortalte, hvornår de holdt ferie, og hun noterede det ned. Hun gjorde op, hvor meget de havde til gode. Det gjaldt alle medarbejdere. Så vidt hun ved, fulgte [person2] ikke med i ferieafholdelsen. Der var nogle, der overførte ferie, men det skulle være aftalt. Hun tror ikke, at det gjaldt specielt for dem, der arbejdede meget. Der var ikke et forbud mod at overføre ferie. Hun overførte selv ferie, fordi hun havde deadlines, der betød, at det var svært for hende at holde hele ferien.

Forevist sagsøgers e-mails vedrørende rapportering af ferieafholdelse forklarede vidnet, at hun husker, at ifølge det regnskab, hun lavede, stod der nogle feriedage tilbage. Det passede i forhold til det antal dage, som sagsøger havde indrapporteret til hende. Hendes regnskab over sagsøgers ferie er baseret på de oplysninger, som hun fik fra sagsøger. Hun er ikke klar over, om andre medarbejdere havde en aftale om overførsel af ferie, men hun havde det.

[person11] har forklaret blandt andet, at hun blev ansat som hotelchef på [virksomhed2] i 2012. Hun fratrådte stillingen i 2016. Hun bor i [by3], og hun kørte ofte med sagsøger til slottet. Hvis hun skulle møde kl. 08.30, kørte de fra [by3] ved 7-tiden. Det var forskelligt, hvornår de kørte hjem, men det var i tidsrummet mellem kl. 16 og 18.

Når hun ønskede at holde ferie, spurgte hun [person2]. Hun fik altid lov. Når hun havde afholdt ferien, fortalte hun [person10] om perioden. Hun spurgte også [person10], når hun skulle vide, hvor mange feriedage, hun havde tilbage. Hun fortalte ikke [person2], hvor mange dage, hun havde afholdt.

Det var sagsøger, der stod for marketingsarbejdet i forbindelse med slottets 800 års fødselsdag. Det var en stor opgave. Hun husker ikke, hvornår arbejdet blev påbegyndt, eller hvor lang tid sagsøger brugte på det. Hun vil tro, at forberedelsen tog et par måneder. Hvis fødselsdagen har været i august måned, er sagsøger sikkert begyndt i juni. Alle havde meget at lave. For hendes vedkommende var der tale om arbejde i et omfang som ved et af de store bryllupper. Hun vil anslå, at hun samlet arbejdede en dag ekstra pr. uge i et par måneder.

[person12] har forklaret blandt andet, at han er køkkenchef i restauranten i [adresse1]. Han blev ansat i sagsøgte i 2011 og køkkenchef i 2015. Han møder ind mellem 08.30 og 09.00 efter at have afleveret sine børn. Han arbejder i køkkenet men også med indkøb. Restauranten har ikke nogen fast lukketid. Den kan variere mellem kl. 21 og kl. 23, og på de rigtig travle aftener lukker man omkring kl. 23.30. Han har en fleksibel arbejdstid. Hvis der ikke er brug for ham i køkkenet, kan han gå ved 18 – 19 tiden. Hvis han skal hente børn, går han kl. 15.00. Han kommer ikke tilbage på arbejdet. Der kan være lange hverdage, men det er mest i weekenderne, at der er meget at se til. Han arbejder også om søndagen. Normalt kan han tage nogle fridage i løbet af ugen. Da han begyndte hos sagsøgte, kom han mere på kontoret. Han husker, at sagsøger var hjemme om formiddagen. Hun svarede altid på mails eller telefonopkald. Når hun var i [adresse1], kom hun også nogle gange og spiste i restauranten eller sagde farvel, når hun gik. Nogle gange var kl. 20, når hun kom for at spise.

[person3] har forklaret blandt andet, at han er køkkenchef på [virksomhed2]. Han blev ansat i 2008. Hans arbejdsdage er meget forskellige. Normalt møder han ind kl. 09.00 på mandage og tirsdage, kl.

10 på onsdage, torsdage og fredage og kl. 09.30 på lørdage og søndage. Om søndagen er bistroen åben, men ikke restauranten. Hvis der ikke er mange gæster, er der ikke behov for, at han er til stede hele tiden. Det gælder for eksempel på tirsdage. I øvrigt arbejder han meget og vel 40 – 60 timer om ugen. Noget af arbejdet kan han udføre hjemmefra. Han arbejder meget af interesse. De seneste år har han holdt 3 ugers ferie om året. De første år holdt han ikke megen ferie. Det kan godt passe, at han havde 25 ugers ferie til gode, da sagsøger var ansat. Han arbejder sammen med hende om nogle marketingspørgsmål. Hvis han skulle kontakte hende, skete det via sms og også om formiddagen.

[person13] har forklaret blandt andet, at han er ven med sagsøger og har været det i ca. 15 år. I perioder ses de ofte. Hun er gudmor til et af hans børn. Han lærte hende at kende gennem sin kone. De var flere, der skulle på ferie i Nicaragua, hvor de skulle besøge en fælles bekendt og ellers rejse rundt. De var 10 – 12, der skulle afsted. Sagsøger endte med ikke at komme med. Hun fortalte, at det skyldtes arbejdspresset. Hun meldte fra et stykke tid før, de skulle afsted. Det er hans opfattelse, at sagsøger var glad for sit arbejde, men at der var travlt og i visse perioder meget travlt. Sådan er det jo i nogle perioder. Vidnet har været i restauranten i [adresse1]. Det har eksempelvis været på Mortensaften sammen med nogle andre venner, eller til et foredrag, som han har arrangeret. Han har været der 5 – 6 gange i alt. Når han har været der, har sagsøger fistret rundt og lavet alt muligt.

Projektleder [person17] har forklaret blandt andet, at han blev ansat som personlig assistent for sagsøgtets direktion med virkning fra den 1. april 2016. Han er cand. mag i historie med religion som sidefag. Han har længe været ven med [person2], og han har tidligere været ansat på [virksomhed2]. Han er placeret i [adresse1]. Ved sin ansættelse fik han ikke ledelsesansvar over konkrete personer. Som det fremgår af hans ansættelseskontrakt, havde han [adresse1] og [virksomhed2] som arbejdssteder. Udover forskellige længerevarende projekter, som han driver selvstændigt, behandler han sager, som han får fra [person2] eller [person8]. Det kan dreje sig om sager vedrørende den interne udvikling af virksomheden og sager vedrørende eksterne forhold. Siden sagsøgers sygemelding har han også beskæftiget sig med markedsføring. Inden sygemeldingen beskæftigede han sig kun med en enkelt opgave indenfor dette område. Det drejede sig om oprettelsen af et lille museum på [virksomhed2]. Sagsøger var med til denne opgave et stykke tid, men var ikke med til færdiggørelsen, der fandt sted efter hendes sygemelding.

Sagsøgte løser nu kommunikationsopgaverne til dels ved anvendelsen af et opgavestyrværktøj. Systemet hjælper med at strukturere, prioritere, og eksekvere opgaver. Der er endvidere indgået aftale med Falcon, som er et socialmedia planlægningsværktøj, som ligeledes hjælper til med at strukturere og eksekvere opgaver på dette område. Opgavestyrværktøjet og bistanden fra Falcon er løsninger, som man kobler sig på. I 2018 blev sagsøgte medlem af [...], som er en organisation, der kommunikerer unikke slotshoteller internationalt. Endelig har sagsøgte haft og har enkelte eksterne leverandører, herunder et mindre firma, der hjælper til med kommunikation, branding og grafisk design vedrørende [virksomhed5] i [by5].

Da han blev tilknyttet projektet med oprettelsen af museet, havde man indhentet tilsagn om støtte fra EU, og der lå et forslag om, hvordan man skulle løse kommunikationsopgaven. Han syntes, at opgaven skulle løses på en anden måde og fik tilslutning hertil fra [person2]. Vidnets løsning gik ud på at lave en bog, og han spurgte i foråret 2017 sagsøger, om hendes afdeling kunne lave det grafiske design til bogen. Hun svarede, at det havde hun ikke tid til at deltage i. Han kontaktede herefter en af sagsøgtets tidligere samarbejdspartnere og fik lavet et udkast til det grafiske arbejde, hjemmeside m.v. hos to mindre lokale virksomheder. I løbet af foråret 2017 havde sagsøgers afdeling fået ansat en yderligere medarbejder, [person5], og efter sommerferien fortalte sagsøger, at nu havde hun kræfter til at løse den grafiske opgave med bogen. Han lavede en pæn afslutning med de to virksomheder og betalte for deres arbejde, og sagsøgers afdeling overtog opgaven. [person6] lavede det grafiske oplæg efter at afdelingen havde været ude at studere bedste praksis indenfor museumsformidling. Efter at sagsøger havde sygemeldt sig, færdiggjorde [person6] og han arbejdet i efteråret 2017, således at [person6] sørgede for den grafiske og fysiske løsning, mens han leverede billeder og tekster. [person6] lavede marketingsarbejde både før og efter sagsøger.

Som leder var sagsøger god til at eksekvere, når det skulle være, men hun var også god til at bruge ressourcer. I hendes team blev hver en sten vendt, og der var sager, der aldrig kom i mål. Da han begyndte i virksomheden i 2016, talte man meget om nogle skilte, der skulle opsættes på slottet. Emnet blev drøftet på flere ledermøder, og projektet blev sat i gang flere gange. Skiltene kom imidlertid aldrig op at hænge. Det drejede sig om vej- og aktivitetsskilte til slottets gæster. Det var en kompleks sag, men der blev brugt mange organisationsressourcer dels ved sagsøgers, [person6]s og [person5] arbejde, men også som følge af, at flere medarbejdere på slottet på inddraget. Der var efter hans opfattelse tale om for meget skrivebordsarbejde.

Gjort bekendt med hovedtrækkene ved sagsøgers opgørelse af sin arbejdstid, herunder referenceperioderne, har vidnet forklaret, at han kun har få muligheder for at foretage en vurdering af hendes arbejdstid. Han mødte normalt før hende, men han gik også typisk før hende. Hans arbejdstid har været præget af den fleksibilitet, der er nødvendig, når man er far til 3 små børn. Det var en del af aftalen i forbindelse med hans ansættelse. Når han ikke afleverede børn, mødte han ved 8 – 8.30 tiden ellers lidt senere. Hvis han skulle hente børn, gik han omkring kl. 15.30 – 16.00 ellers lidt senere. Han holdt ikke øje med sine kollegaer. Han kan bedst vurdere hendes arbejdstid ud fra de arbejdsopgaver, der var, da hun blev sygemeldt. Op til sygemeldingen var der i organisationen bredt set en ærgrelse over, at der blev brugt tid på sager, der aldrig blev gjort færdige. Der blev brugt tid på at tale om, forberede og undersøge sager, men ikke på at få dem eksekveret. Og der blev holdt møder. [person2] og [person8] gav udtryk for, at man i sagsøgers afdeling skulle blive bedre på dette område, og han blev bedt om at hjælpe til hermed. Der skulle ske en prioritering af de vigtige opgaver, og man skulle herigennem fastsætte en tidsramme for behandlingen af sagerne og afklare, om sagen kunne løses internt, eller der var behov for eksterne ressourcer. Det var hans opfattelse, at det gik ud på, at sagsøgers afdeling skulle strukturere sig ud af presset og acceptere, at afdelingen måske ikke havde alle de kræfter/ressourcer, der skulle til at løse alle de opgaver, der skulle løses. Sagsøger var ikke positiv overfor en ændring af organisationen. Det var ikke tanken, at der skulle en ny chef til, men man skulle finde de værktøjer og organisatoriske greb, så man fik prioriteret og eksekveret de vigtige opgaver, og det var sagsøger ikke med på.

Hun blev bedt om at lave en liste over arbejdsopgaverne, og han husker, at hun i den forbindelse tilkendegav, at hun gerne ville have ansat en yderligere medarbejder. Man så på, om opgaverne kunne klares billigere eksternt og talte blandet andet med et firma, som man havde benyttet til en opgave i restauranten i [...].

Da sygemeldingen kom, satte [person2], [person8] og vidnet sig ned og talte om, hvilke ledelsesopgaver, der var i sagsøgers afdeling, og hvem, der skulle gøre hvad, så forretningen kunne drives videre. Han husker ikke den præcise dato, men det var efter den 19. september 2017. Mødet blev formodentlig holdt i [adresse1]. De delte ledelsesopgaverne imellem sig. [person6] og [person5] passede deres arbejde fint, og det var aftalt med dem, at hvis de var i tvivl om noget, kunne de spørge vidnet, [person8] eller [person2]. En af de første ting, der hjalp, var indførelsen af opgavestyringsværktøjet. Han og hans kollegaer synes, at det hjalp meget, blandt andet fordi ledelsen nu kunne følge med i, hvordan det gik frem mod deadline for en opgave. Han fik lidt mere at lave, og der var også nogle af hans andre opgaver, som måtte stilles i bero, indtil han fik den nødvendige tid.

Ledelsesopgaverne deles fortsat mellem [person2], [person8] og vidnet. [person6] er stoppet, og hun er blev afløst af en marketingsmedarbejder, der begyndte medio august 2019. [person5], der tidligere beskæftigede sig med marketings- og grafiske opgaver, laver nu stort set kun grafiske opgaver. Der er således ikke én leder af afdelingen nu. Man fandt ud af, at man kunne strukturere sig ud af problemerne, og det hjælper de to tekniske løsninger med. Investeringen i dem har betydet, at man sparer tid.

Han har altid holdt sine 5 ugers ferie. Han føler ikke, at [person2] kontakter ham for meget under en ferie.

Det skyldtes ikke manglende ressourcer i sagsøgers afdeling, at opgaverne ikke blev løst, men manglende prioritering og de nødvendige værktøjer som forklaret.

Han ved ikke, om sagsøger har fået en advarsel.

Parternes synspunkter

[person1] har i sit påstandsdokument anført følgende:

”Årsag til opsigelsen:

Det bestrides, at der i forbindelse med afskedigelsen af sagsøger blev gennemført en organisationsplan.

Afskedigelsen blev gennemført da sagsøger sygemeldte sig og har sammenhæng med denne. Forud herfor var der ikke meddelt advarsel. Virksomheden var på tidspunktet for afskedigelsen i vækst og sagsøger gjorde det godt. Intet taler for at der på afskedigelsestidspunktet bestod grunde til at ændre på organisationen, for at imødekomme nye behov. Under disse omstændigheder er afskedigelsen usaglig og der skal udbetales en godtgørelse, der er passende udmålt.

Arbejdstid:

Det gøres gældende, at arbejdstidsloftet på 45 timer pr. uge er overskredet. Der henvises til de fremlagte opgørelser over gennemsnitlige arbejdstider for 2014, 2015, 2016 og 2017, der må lægges til grund. Under disse omstændigheder må der udbetales en økonomisk compensation/godtgørelse, der er passende udmålt.

Ferie:

Mellem parterne består aftale om overførsel af ferie. I hvert fald har sagsøger måtte tilpasse sin arbejdstid sådan, at der for sagsøgte ikke har været nogen tvivl om, at overførsel af ferie var en del af aftalegrundlaget.

Det virker påfaldende, at sagsøger på den ene side bestrider arbejdsmængden, og på den anden side gør gældende, at det er sagsøgers problem, hvis man ikke får afholdt ferie indenfor perioden.

Sagsøger har ikke givet afkald på ferie, og det må på det foreliggende grundlag stå fast, at feriekravet udgør 78.370,49.

Ansættelsesbrev:

Det er i strid med lov om ansættelsesbevis, at arbejdsstederne ikke er anført. [virksomhed2] var arbejdsplads for sagsøger ca. 2 dage om ugen. Under disse omstændigheder må der udbetales en godtgørelse, der er passende udmålt.”

Sagsøger har under proceduren frafaldet anbringende om, at det er i strid med lov om ansættelsesbeviser, at [virksomhed2] ikke er angivet som arbejdssted for sagsøger. Til støtte for kravet om en godtgørelse har sagsøger i stedet anført, at der i ansættelsesbeviset manglende en beskrivelse af ferierettighederne.

[selskab1] K/S har i sit påstandsdokument anført følgende:

”Til støtte for den nedlagte påstand gøres følgende gældende:

1. ad afskedigelse som følge af stillingsnedlæggelse

1.1. Afskedigelsen af [person1] skete som følge af en ledelsesmæssig beslutning om at nedlægge stillingen som marketingchef som led i en omstrukturering.

Stillingens ledelsesmæssige opgaver er siden overdraget til direktionen og øvrige opgaver er enten fordelt på afdelingens øvrige medarbejdere eller outsourcet til eksterne aktører.

Det er under sagen ubestridt, at stillingen som marketingchef ikke siden er blevet genbesat.

Stillingsnedlæggelsen - og omstruktureringen - er således en realitet.

1.2. En stillingsnedlæggelse udgør en saglig begrundelse for en afskedigelse.

1.3. Det er ved korrespondancen fremlagt som bilag 8 dokumenteret, at der pågik overvejelser om omstrukturering forud for [person1]s sygemelding.

Eksempelvis skriver [person1] som følger:

”Mødet er opfølgning på de to foregående møder vedr. Marketingafdelingens opgavestyring: [person2] og [person3] er ikke tilfredse med prioriteringen og projektledelsen af opgaverne i Marketingafdelingen og foreslår [person4] som projektleder af afdelingens opgaver fremadrettet”. (Bilag 8 s. 4)

Til dette svarede [person2] blandt andet (understregning tilføjet):

”Der er nogle ting, som jeg har brug for at sige til dig, inden vi går videre med vores proces om strukturering og prioriteringer af afdelingens opgaver og ressourcer. (...) Vi blev ligeledes enige om, at en højere grad

af projektstyring var hensigtsmæssig for alle parter for at sikre, at de rigtige opgaver blev prioriteret og færdiggjort, at irrelevante opgaver blev sorteret fra, samt at der var de rigtige ressourcer på de enkelte opgaver og i sin helhed. (...) (Bilag 8 s. 4)

Det må på denne baggrund lægges til grund, at der utvivlsomt pågik drøftelser om omstrukturering forud for [person1]s sygemelding samt, at [...] var af den opfattelse, at afdelingens arbejdsopgaver og ressourcer ikke blev prioriteret på hensigtsmæssig vis.

1.4. Omstruktureringen var ikke motiveret af dårlig økonomi i virksomheden, men derimod af et behov for at ændre strukturen i marketingafdelingen, da denne efter ledelsens opfattelse ikke fungerede optimalt.

1.5. [person1] blev ikke afskediget dagen efter hendes sygemelding (som anført i sagsøgers påstandsdokument). [person1] blev sygemeldt den 1. september 2017 og afskediget den 20. september 2017.

1.6. Bevisbyrden for, at afskedigelsen var usaglig, hviler på [person1]. Denne bevisbyrde er ikke løftet.

2. ad krav om godtgørelse i medfør af arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven

2.1. Som en ledende medarbejder hos [...] havde [person1] selv ansvar for at tilrettelægge sin arbejdstid. [person1] var ikke pålagt at skulle redegøre for sin arbejdstid – herunder hvornår på dagen arbejde blev udført. Som det er sædvanligt for ledende medarbejdere, så besvarede [person1] løbende mails – også om aftenen. Dette er under sagen ubestridt. Det kan imidlertid ikke herudfra konkluderes, at [person1] hver dag arbejdede fra kl. 08:30 og til afsendelsen af dagens sidste mail.

2.2. Det bestrides derfor, at opgørelsen i bilag 6, der er udarbejdet af [person1], kan tjene som dokumentation for hendes arbejdstid, idet opgørelsen beror på en bestridt og i øvrigt udokumenteret påstand om, at [person1] arbejdede uafbrudt fra et fast fiktivt tidspunkt hver morgen, kl. 8.30, og til den sidste e-mail blev sendt om aftenen.

2.3. Det afvises, at den meget omfangsrige fremlagte SMS-korrespondance kan tjene som dokumentation for [person1]s arbejdstid. Det kan heller ikke af korrespondancen lægges til grund, at beskederne fra [person2] i almindelighed forudsatte et prompte svar fra [person1]. Hertil kommer, at korrespondancen primært afspejler tidspunktet for [person1]s modtagelse af [person2]s beskeder, men ikke

tidspunktet for hendes svar. Det gøres på denne baggrund gældende, at den fremlagte SMS-korrespondance hverken direkte eller indirekte kan tjene som dokumentation for omfanget af [person1]s arbejdstid.

2.4. Det gøres gældende, at [person1] ikke har arbejdet i et omfang, som udgør en overtrædelse af arbejdstidsgennemførelsesloven.

3. ad krav om afregning af gammel ikke-afholdt ferie

3.1. Påstanden om, at [person1] har 39 feriedage til gode er udokumenteret og bestrides. [person1] har i medfør af § 7 i lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 om ferie (dagældende ferielov) optjent i alt 33,32 feriedage i kalenderårene 2013 og 2014. Ferien skulle afholdes i ferieårene 2014/2015 (1. maj 2014 – 30. april 2015) og 2015/2016 (1. maj 2015 – 30. april 2016).

3.2. Der er med bilag G fremlagt dokumentation for, at der er afholdt 8 feriedage i ferieåret 2014/2015.

Vedrørende ferieåret 2015/2016 er der, ligeledes med bilag G, fremlagt dokumentation for, at der er afholdt 11 feriedage. Dette synes ikke at være bestridt.

3.3. Herudover er det [...]s opfattelse, at i alt 9 feriedage mellem jul og nytår, henholdsvis julen 2014 og 2015, må anses for afholdt efter aftale. Det bemærkes hertil, at [person1] ikke før fremlæggelsen af bilag 34 har bestridt, at hun har afholdt ferie mellem jul og nytår. Der henvises til bilag A.

3.4. Det må endvidere tillægges [person1] processuel skadevirkning, at hun ikke har redegjort for, hvorledes kravet på de påståede 39 feriedage for ferieårene 2014/15 og 2015/16 fastholdes, trods [...]s opfordring herom i processkrift B.

3.5. Således må det lægges til grund, at i hvert fald 28 ud af i alt optjente 33,32 feriedage er afholdt, før vi når til ferieåret 2016/2017.

3.6. Det følger af dagældende ferielovs § 34b, stk. 4, jf. stk. 2, at alene den 5. ferieuge kan overføres eller komme til udbetaling samt at denne ret fortabes, medmindre der skriftligt fremsættes krav herom senest den 30. september efter ferieåret udløb.

3.7. Idet [person1] ikke har fremsat skriftlig anmodning om overførsel eller udbetaling af den 5. ferieuge inden den 30. september 2016, gøres det gældende, at [person1] efter sin fratræden alene har haft krav

på afregning af tilgodehavende ferie fra ferieåret 2017-2018 samt feriegodtgørelse optjent i 2017 og januar måned 2018. Denne ferie er afregnet til hende, jf. bilag 16, 17 samt bilag A.

3.8. Der henvises endvidere til dagældende ferielovs § 19, stk. 2, hvorefter lønmodtager og arbejdsgiver kan indgå skriftlig aftale om overførsel af ferie ud over 20 dage inden den 30. september i

det efterfølgende ferieår. Såfremt en sådan aftale havde eksisteret, burde den have været fremlagt under sagen.

3.9. Det gøres på denne baggrund gældende, at der ikke består et grundlag for overførsel eller afregning af ferie i videre omfang end dette allerede er sket, og at al skyldig ferie må anses for afregnet i forbindelse med [person1]s fratrædelse.

4. ad krav i medfør af ansættelsesbevisloven

4.1. Det følger af [person1]s ansættelseskontrakt, at hendes primære arbejdssted var [adresse1].

4.2. Det er under sagen ubestridt, at [person1] primært arbejdede fra kontoret på [adresse1].

4.3. Det faktum, at hun indimellem (mindre end én gang om ugen) arbejdede fra [virksomhed2] slot er ikke tilstrækkeligt til at betragte slottet som delvist arbejdssted, endsige til at medføre krav om ændring af ansættelsesbeviset. Omfanget af [person1]s arbejde på [virksomhed2] slot vil blive belyst under vidneafhøringen.

4.4. Ansættelsesbeviset har ikke været behæftet med mangler, som har givet anledning til en tvist eller tab for medarbejderen, hvorfor selv eventuelle mangler højt kan anses for at have været af bagatelagtig karakter.

4.5. Det gøres således gældende, at der ikke er sket en overtrædelse af ansættelsesbevisloven, og at en eventuel overtrædelse under alle omstændigheder ikke bør føre til, at der tilkendes [person1] en godtgørelse efter loven.

5. ad udlæg

5.1. Udgiften for måltidet på [virksomhed6], i alt kr. 278,50 kr., udlæg nr. 6, anerkendes og udgår derfor af sagen.

5.2. Det bestrides, at [person1] har krav på refusion for de resterende udlæg.

5.3. [person1] har ikke godtgjort, at der foreligger aftaler om refusion for betaling af TV2 Play og middagen på restaurant [virksomhed7].

5.4. Af disse grunde gøres det gældende, at der ikke foreligger yderligere udlægsposter til dækning.”

Sagsøgte har protesteret mod, at det tillades sagsøger at gøre et nyt anbringende gældende vedrørende kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og henvist til, at betingelserne i retsplejelovens § 363, stk. 1.

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

Retten begrundelse og resultat

Det fremgår af funktionærlovens § 2b, stk. 1, at såfremt opsigelsen af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.

Det er ubestridt, at sagsøger har været ansat i den sagsøgte virksomhed i mindst 1 år, og sagsøgte har til støtte for opsigelsen af sagsøger gjort gældende, at afskedigelsen/opsigelsen af hende er sket som følge af en nedlæggelse af hendes stilling. Da opsigelsen således må anses som begrundet i virksomhedens forhold, påhviler det sagsøgte som arbejdsgiver at godtgøre, at opsigelsen er rimelig begrundet i sådanne forhold.

Det er ubestridt, at virksomheden var i vækst i sensommeren 2017, hvor sagsøger blev sygemeldt med stress. [person7] har forklaret, at sagsøger var en god, flittig og hjælpsom kollega, mens [person6] har beskrevet sagsøger som en god leder og sparringspartner og god til at strukturere. Korrespondancen i august 2017 mellem sagsøger og [person2] synes at vise, at [person2] ønskede en ændring af prioriteringen af opgaverne og af projekt-ledelsen i marketingafdelingen snarere end en nedlæggelse af sagsøgers stilling. Opsigelsen af sagsøger blev afgivet dagen efter, at hun havde sendt en mail til blandt andre [person2] med oplysning om, at hendes læge havde forlænget sygemeldingen med yderligere 2-3 måneder. Under disse omstændigheder finder retten ikke, at opsigelsen af sagsøger er rimeligt begrundet i den sagsøgte virksomheds forhold, og sagsøger findes herefter at være berettiget til en godtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 b, stk. 1, der passende kan fastsættes til 137.500 kr.

Det lægges efter sagsøgers forklaring, der blandt andet understøttes af forklaringerne fra [person7] og [person6], og tidsangivelser på fremlagte mails til grund, at sagsøger udførte arbejde på bopælen, inden hun mødte på arbejde i [adresse1], og at hun arbejdede meget og til tider også sent. Der findes ikke grundlag for at antage, at sagsøger tilbragte megen tid på arbejdspladsen med forhold, der ikke havde med hendes arbejde at gøre. Retten lægger på baggrund heraf sammenholdt med de af sagsøger fremlagte opgørelser over hendes daglige arbejdstid og den foretagne beregning til grund, at sagsøger i referenceperioderne fra 1. september – 31. december 2014, 1. juni – 30. september 2015, 1. april – 31. juli 2016 og 1. marts – 30. juni 2017 har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der har oversteget 48 timer. Sagsøger findes herefter at være berettiget til en godtgørelse efter § 8 i lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet. Idet retten lægger vægt på, at sagsøger inden for en flerårig periode har arbejdet ud over 48-timers grænsen, findes godtgørelsen passende at kunne fastsættes til 50.000 kr.

Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at der forelå en aftale om, at medarbejderne skulle afholde ferie mellem jul og nytår. Det lægges efter blandt andet forklaringerne fra sagsøger, [person7] og [person10] til grund, at [person10] førte et ferieregnskab på baggrund af de enkelte medarbejdere indberetning til hende over afholdt ferie, og der findes efter bevisførelsen ikke grundlag for at tilsidesætte sagsøgers opgørelse af, at hun havde 39 feriedage til gode hidrørende fra ferieåret 2017/2018 og tidligere ferieår, svarende 117.546,02 kr. i feriepenge. Da sagsøgte har anvist 39.175,53 kr. for ferie optjent i perioden 1. januar – 31. december 2016 tages sagsøgers påstand om betaling af differencebeløbet på 78.370,49 kr. til følge.

Idet sagsøger har frafaldet krav på betaling af 5.477,00 kr. tages sagsøgtes frifindelsespåstand vedrørende dette beløb til følge.

Sagsøger har under forberedelsen af sagen og i påstandsdokumentet anført til støtte for kravet om en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, at det er i strid med loven, at [virksomhed2] ikke er anført som arbejdsplads i sagsøgers ansættelsesbevis. Sagsøger har under proceduren frafaldet dette anbringende og i stedet anført, at ansættelsesbeviset ikke indeholder oplysning om ferierettighederne. Sagsøgte har protesteret mod, at det tillades sagsøger at fremsætte det nye anbringende, da det først er fremsat under proceduren, og da betingelserne i retsplejelovens § 363, stk. 1, ikke er opfyldt.

Idet retten er enig i sagsøgtes indsigelse og begrundelse herfor, tages sagsøgers nye anbringende ikke under påkendelse. Sagsøgte frifindes herefter for kravet på godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Sagsøgers påstand tages herefter til følge for så vidt angår betaling af 265.870,49 kr.

Omkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 55.000 kr. inkl. moms, og af retsafgift med 6.660 kr. [person1] er ikke momsregistreret.

THI KENDES FOR RET:

Administrationsselskabet af 15. juni 2012 K/S skal til [person1] betale 265.870,49 kr. med procesrente fra den 11. april 2018:

Administrationssselskabet af 15. juni 2012 K/S skal til [person1] betale sagsomkostninger med 61.660 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.