



Udskrift af dombogen

DOM

afsagt den 26. juni 2017

i sag nr. BS 4-1611/2016:

A

Mandatar: HK Danmark

mod
Rigspolitiet
Polititorv 14
1780 København V

Sagen, der er anlagt den 29. maj 2015, drejer sig om, hvorvidt sagsøgte er erstatningsansvarlig overfor sagsøgeren som følge af, at denne har pådraget sig en psykisk personskade under dennes arbejde for sagsøgte på grund af uforsvarlig arbejdstilrettelæggelse fra sagsøgtes side.

Hovedforhandlingen har i medfør af retsplejelovens § 253 alene vedrørt spørgsmålene om ansvarsgrundlag og om godtgørelse for svie og smerte, og denne dom vedrører derfor kun disse spørgsmål.

Dommen er affattet uden en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a, stk. 2, men med forklaringer.

Påstande

Sagsøgeren, A har nedlagt påstand om, at sagsøgte, Rigspolitiet, tilpligtes som arbejdsgiver for A at anerkende at have handlet ansvarspådragende i perioden forud for hendes sygemelding den 1. juni 2012.

Sagsøgeren har endvidere nedlagt påstand om, at sagsøgte tilpligtes at betale 72.500 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Sagsøgte har påstået frifindelse.

Sagens nærmere omstændigheder

A blev i 1993 ansat som kontorassistent, senere kontorfuldmægtig, ved Østjyllands Politi, hvor hun fra 2008 arbejdede i udlændingeafdelingen med kundeekspedition.

I perioden juli-oktober 2010 var A sygemeldt fra sit arbejde. Den 25. august 2010 var arbejdstilsynet på tilsynsbesøg hos Østjyllands Politi, og den 4. oktober 2010 traf Arbejdstilsynet afgørelse om, at politiet skulle "nedbringe og forebygge stor arbejdsmængde og tidspres". Politiet udarbejdede en "Handlingsplan for bedring af arbejdsmiljøet i Udlændingeafdelingen" af 26. oktober 2010 og en "tids- og handlingsplan til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i udlændingeafdelingen" af december 2010. Daværende leder af udlændingeafdelingen, B udarbejdede statusnotater af 2. maj og 2. november 2011, og politiet udarbejdede herefter en "opfølgning på Østjyllands Politis tids- og handlingsplan til forbedring af det psykiske miljø i udlændingeafdelingen" af 23. december 2011.

Ved en skrivelse af 24. januar 2012 forlængede Arbejdstilsynet fristen for politiets efterkommelse af Arbejdstilsynets afgørelse af 4. oktober 2010 fra den 15. januar 2012 til den 1. juni 2012 under henvisning til, at der var sat en række nærmere angivne initiativer i gang.

Den 1. februar 2012 tiltrådte C som ny leder af udlændingeafdelingen.

Fra januar 2012 var der tilknyttet en trivselskonsulent til udlændingeafdelingen, og trivselskonsulenten, D udarbejdede en rapport af juni 2012.

Den 1. juni 2012 blev A sygemeldt fra sit arbejde og vendte ikke tilbage til arbejdet igen.

Den 26. juni 2012 var Arbejdstilsynet på ny på tilsynsbesøg hos Østjyllands Politi, og arbejdstilsynet sendte herefter den 5. juli 2012 et udkast til påbud i høring hos politiet. Politiet afgav høringssvar den 15. august 2012, og Arbejdstilsynet meddelte ved brev af 7. september 2012 politiet, at arbejdstilsynet ikke traf endelig afgørelse om stor arbejdsmængde og tidspres i udlændingeafdelingen, idet Arbejdstilsynet på et tilsynsbesøg den 3. september 2012 ikke kunne konstatere de problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som lå til grund for Arbejdstilsynets udkast til påbud af 4. juli 2012.

A læge havde den 2. juli 2012 foretaget en anmeldelse af arbejdsbetinget sygdom til arbejdsskadestyrelsen. Speciallæge i psykiatri Per Jørgensen afgav den 20. februar 2013 en speciallægeerklæring om A til Arbejdsskadestyrelsen, og psykolog Birgit Schulz afgav den 13. marts 2013 en udtalelse om A

Ankestyrelsen traf den 14. juli 2014 afgørelse i A arbejdsskade-sag.
Af afgørelsen fremgår følgende:

"Resultatet er

- Din psykiske sygdom er ikke en erhvervssygdom. Du kan derfor ikke få erstatning eller andre ydelser efter arbejdsskadeloven.

Vi er således kommet til samme resultat som Arbejdsskadestyrelsen..."

Retslægerådet har den 9. maj 2016 afgivet en udtalelse i sagen. Af udtalelsen fremgår bl.a. følgende:

"Spørgsmål 1:

....

Det findes sandsynligt, at sagsøger har udviklet en langvarig stresstilstand med psykosomatiske, anxiøse, kognitive og depressive symptomer som følge af arbejdsmæssig belastning. Tilstanden har ikke karakter af et veldefineret psykiatrisk syndrom, og i henhold til gængse diagnose kan tilstanden bedst karakteriseres som "uspecifik belastningsreaktion".

Det skal dog bemærkes, at der over en længere periode forud for den konkrete arbejdsbelastning har været tegn på anxiøse symptomer førende til behandling med angstdæmpende medicin og samtalebehandling. Disse symptomer har givet anledning til lettere funktionsnedsættelse, herunder kortere sygemelding.

....

Spørgsmål B:

....

- b) Det findes sandsynligt, at arbejdet har været, i hvert fald medvirkende, årsag til sagsøgers lidelse. Sagsøgers tidligere symptomer kan dog have sænket hendes tærskel for at reagere på den arbejdsmæssige belastning.

....

Spørgsmål E:

....

Retslægerådet finder det muligt, at de arbejdsmæssige belastninger kan have forårsaget en reaktion som hos sagsøger."

Forklaringer

A har forklaret, at hun blev ansat ved Østjyllands Politi i 1993 som 30-årig, og at ansættelsesforholdet sluttede i 2014. Hun har altid

været fuldtidsansat på almindelige vilkår. Hun var kontorfuldmægtig. I 2008 kom hun i udlændingeafdelingen, hvor hun sad i kundeekspeditionen. De var da fire medarbejdere i kundeekspeditionen og havde personlig kundebetjening. De tog sig bl.a. af opholdstilladelse, tilbagerejsetilladelser, pas, ansøgninger om statsborgerskab og forkyndelser af afslag om eksempelvis opholdstilladelse. De havde åbningstid for kundehenvendelser mandag til onsdag kl. 9-12 og torsdag kl. 12-17. De havde telefontid mellem kl. 9 og 11 alle hverdage. Der var dog også telefoner ud over telefontiden, herunder samtaler af hastende karakter og samtaler fra Udlændingestyrelsen. Udenfor åbningstiden skulle de ekspedere sagerne, herunder journalisere. Desuden tilsagde de folk til møder udenfor åbningstiden, herunder om ansøgninger om statsborgerskab og om forkyndelser af afslag på opholdstilladelse. De fleste kunder skulle udfylde omfattende formularer korrekt, og der var mange problemer hermed. Arbejdsmængden svingede, men ved lovændringer og op til højtider var der meget pres på. Fra 2011 blev arbejdspresset værre. Det var således stigende fra 2011 til 2012. Hun blev sygemeldt på grund af arbejdspresset i 2010, men husker ikke om det var på grund af personalenedgang. De ekspederede hver dag de kunder, der var mødt og havde trukket et nummer inden lukketid. Den tid, der gik med kundebetjening, gik derfor normalt ud over kl. 12, henholdsvis kl. 17. De sad i dårlige lokaler med for lidt plads, og der var for megen støj. Der var også sprogbarrierer. Folk hævdede stemmerne for at prøve at forstå hinanden. De sad fire medarbejdere i et rum på 20-30 kvadratmeter. Der var ofte 8-10 personer i rummet. Folk ventede længe og var derfor ofte frustrerede og sure, når de kom ind. Personalet måtte gå ned på parkeringspladsen for at betjene handicappede, og de måtte i den forbindelse gå gennem venteværelset, hvor de blev rykket i fra højre og venstre. I 2010 var hendes chef B og han sad i et andet hus. B kendte godt til arbejdspresset og prøvede nok også at gøre noget, men der skete ikke rigtig noget. Hun mener, arbejdspresset var nogenlunde det samme, da hun vendte tilbage efter sygemeldingen i 2010. Der kom en vikar, E der skulle oplæres, og der kom en fastansat fra et andet hus, F som alene lavede forefaldende arbejde i kort tid. F blev hurtigt sygemeldt og kom ikke tilbage. E fik ikke fastansættelse og blev afskediget. De fik herefter lovning på to medarbejdere fra et andet hus, G og H men H kom aldrig. G trak de lidt på, men ordningen ophørte. B kom over og drak kaffe en gang imellem, og de fortalte ham, at de havde de dårligt og ikke kunne klare mere. Han har også set dem græde. Hun har ikke hørt om, at der blev nedsat en arbejdsgruppe som nævnt i politiets handlingsplan fra december 2010. I 2012 skete der en organisatorisk omlægning, så udlændingeafdelingerne fra Grenå og Randers blev lagt ind under deres kontor, og det førte til en forøgelse af arbejdsomængden. Det samme gjorde indførelsen af biometri, fordi de nu skulle tage fotos og fingeraftryk af folk. Der blev tilført en medarbejder, I fra København, og der kom også en flexjobber fra Grenå, der hed E men hun blev hurtigt sygemeldt og stoppede. Resultatet var, at de også efter sammenlægningen alene var fire medarbejdere. De flyttede i nye lokaler, hvor de sad på første

sal, mens venteværelset var i stuen. Det var besværligt at skulle ned med pas m.v., og det gav ventetid, idet borgerne skulle op ad to trapper. I 2012 var

C hendes nærmeste leder. Han sad i deres lokaler, og de talte dagligt om arbejdsforholdene. C prøvede at hjælpe dem ved at presse på overfor den øverste ledelse for at forbedre arbejdsforholdene, eksempelvis ved at tilføre ressourcer. Tingene blev imidlertid kun værre, fordi hver kunde efter ændringerne tog længere tid. Flere af dem brød jævnligt sammen over arbejdspresset. C var helt klar over situationen, men havde svært ved at gøre noget ved det. Til sidst begyndte hendes krop at reagere voldsomt. Hun sitrede og græd og måtte gå hjem den 1. juni 2012, hvorefter hun var stresssygemeldt. I 2013 prøvede hun at begynde at arbejde i en anden afdeling nogle få timer dagligt, men hendes krop sagde fra, og hun måtte stoppe. Hun blev afskediget i 2014, samme dag som hun fik bevilget førtidspension. Hun mødte som regel før kl. 7 om morgenen for at få ekspederet sine ting, før hurlumhejet begyndte. Der kunne godt være køer på 100 mennesker, der stod og ventede før åbningstid. Folk sad med tæpper og kaffe. Det passer nok ikke, at der har været 300-500 mennesker. Hun mener, at årsagen til de dårlige arbejdsbetingelser var dårlige fysiske rammer og for få ressourcer til at tage sig af den store mængde af kunder, samt for dårlig styring af kundetilgangen. Hun kan ikke sige, hvor ofte de oplevede ubehagelige episoder med vrede kunder, men det var nærmest dagligt.

J har forklaret, at hun har været ansat ved politiet siden 1979 og kom til udlændingeafdelingen i 2002. Arbejdsmængden og tidspresset steg meget i den tid, hun var i afdelingen. De havde et nummersystem og skulle ekspedere de kunder, der var mødt og havde trukket nummer inden ekspeditionstidens afslutning. Arbejdstilsynet var på besøg i 2010. De var da tre medarbejdere i kundeekspeditionen. Herefter fik de tilgang af en fastansat og en vikar, men kort efter at disse var lært op, forsvandt de igen, så der på ny alene var hende, A og K i afdelingen. I 2011 blev arbejdsmængden og tidspresset ikke mindre. Der kom flere kunder, og der blev indført biometri. De talte med deres leder,

B om det, og han havde forståelse for det, men der skete ikke noget. Hun var meget påvirket af arbejdssituationen og var også sygemeldt på grund af stress. En højere rangerende leder, L havde sagt, at de bare måtte sænke serviceniveauet for at nå flere kunder. Der var mange problemer med kunder, som ikke forstod dansk eller engelsk, og der var mange, der var frustrerede. Der var ubehagelige episoder næsten dagligt, og indimellem op til 15-20 personer i kontoret. En anden chef, M sagde, at han godt vidste, at de havde travlt, men at de ikke vidste, hvad de skulle gøre ved det. Hun er blevet overfuset og kaldt de værste ting, såsom en fucking luder og en racist. Det var meget hårdt at blive kaldt sådanne ting i andre menneskers påhør, og til sidst kunne man ikke holde til det. Hun blev langtidssygemeldt den 30. maj 2012 på grund af arbejdsforholdene. Hendes leder var da C som havde kontor i afdelingen. C havde stor forståelse for deres situation og skrev et brev til den øverste

ledelse om forholdene. Det førte til, at C blev forflyttet med bemærkning om, at denne ikke var medarbejdernes tillidsrepræsentant, men en leder, som skulle styre arbejdet. De flyttede i nye lokaler. Arbejdet blev ikke mindre, idet de fik udlændingeafdelingerne fra Randers og Grenå ind under sig, ligesom indførelsen af biometri medførte mere arbejde. De fik en medarbejder fra København og en yderligere medarbejder, som kun var der ganske kort, men det opvejede ikke den forøgede arbejdsmængde. Hun har også rejst et krav over for Rigspolitiet, som afventer denne sag.

N har forklaret, at hun er ansat i Arbejdstilsynet og sammen med en anden medarbejder har været på besøg hos Østjyllands Politi i sommeren 2010, hvorefter de traf afgørelse om at udstede et påbud, fordi arbejdsforholdene på stedet ikke levede op til lovens krav. De fastsatte en frist for lovliggørelse til den 15. januar 2012, som efterfølgende blev forlænget til den 1. juni 2012. De foretog et tilsynsbesøg hos Østjyllands Politi den 23. januar 2012 og fik her oplysning om forskellige tiltag, som var nært forestående, og som de var indstillet på at afvente, før de foretog sig yderligere. De havde forinden fået en opfølgende tids- og handlingsplan af 23. december 2011 fra politiet. På dette grundlag kunne lovliggørelse ikke antages at være sket. De gav politiet fristforlængelse til den 1. juni 2012 og anførte i fristforlængelsen de initiativer, der skulle have tid til at virke. Det var navnlig tilgangen af ressourcer, der betød noget for dem. De modtog ikke en ny handlingsplan op til den 1. juni 2012. De valgte at foretage et opfølgende uanmeldt besøg hos Østjyllands Politi den 23. juni 2012. Dette er ikke usædvanligt. Her talte de med fem politifolk og en administrativ medarbejder. De kunne ikke tale med flere, idet fire ud af fem administrative medarbejdere var sygemeldt den dag, de var der. De holdt et kort afsluttende møde med den overordnede ledelse og sagde, at de ville sende en afgørelse. De havde også talt med C der var de administrative medarbejderes nærmeste ledelse. De var endvidere selv i kundeekspeditionen og kunne konstatere den store arbejdsmængde og de kaotiske forhold. Deres udkast til afgørelse gik ud på et fortsat påbud. Det blev sendt i høring hos politiet. De modtog politiets høringssvar af 15. august 2012, hvoraf bl.a. fremgik, at politiet havde indført et bookingsystem, og at der var tilført op mod fire medarbejdere. De aflagde derfor et nyt tilsynsbesøg hos politiet den 3. september 2012, og først og fremmest indførelsen af bookingsystemet og tilførelsen af medarbejderne førte til, at de ikke ville gennemføre et nyt påbud. Det var afgørende, at der var indført et styringsredskab, som gjorde, at kundetilstrømningen ikke afgjorde arbejdspresset, og som gav mere ro på. De anså fejlene for rettet i høringsperioden, dvs. juli-september 2012, ikke før. De havde ikke afgivet et egentligt påbud i 2010, men teknisk set en afgørelse vedrørende tidspres og arbejdsmængde efter de dagældende regler. I dag ville det have heddet et påbud. Det er en fejl, når der i udkastet til påbud af 5. juli 2012 står, at de ved tilsynsbesøget den 26. juni 2012 talte med A og J. De to var sygemeldt da. De fik at vide, at nummersystemet i udlændingeafdelingen var blevet ændret undervejs, så politiet på et tidspunkt begyndte at dele numre ud i stedet for, at kunderne

kom og tog numrene selv, men bookingsystemet blev først indført omkring 1. juli 2012, det vil sige efter deres tilsynsbesøg den 26. juni 2012.

C har forklaret, at han var daglig leder for de administrative medarbejdere i udlændingeafdelingen fra februar 2012. Det var lederen af den sektion, hvori udlændingeafdelingen indgår, L der spurgte ham, om han ville påtage sig opgaven. Han var ikke gjort bekendt med, at Arbejdstilsynet havde givet en frist for lovliggørelse vedrørende det psykiske arbejdsklima. Han vidste, at der havde været besøg af Arbejdstilsynet. Hans forgænger som leder af afdelingen var B som var væk, da han tiltrådte. Der var ikke sket nogen egentligt overlevering, men der lå et notat fra B fra 2011 og et notat fra en anden person fra 2010, som begge gik ud på, at der var store problemer for de administrative medarbejdere. Der var travlt i afdelingen i 2012. Det lille lokale var fyldt stort set hele dagen. Der var et nummersystem, og alle der havde trukket et nummer i kontortiden, blev betjent. I februar-april 2012 sad der en trivselsmedarbejder, D i afdelingen, og han talte med hende. Hun sagde, at der var for travlt i afdelingen og for stort et arbejdspress på medarbejderne. Hun lavede en rapport om det, men den blev vist aldrig offentliggjort. Der var alt for megen larm i afdelingen. De håbede, det ville aftage, når de flyttede, men det skete ikke. De skulle have været seks medarbejdere i afdelingen, men var kun fire. Der kom en medarbejder fra København og en fra Grenå, som dog aldrig nåede at være der mere end én dag, men de blev aldrig mere end fire. Omkring 1. april 2012 flyttede de lokaler og fik udlændingeafdelingerne fra Randers og Grenå lagt ind under sig. Hertil kom, at sager om tilbagerejsetilladelser stiger voldsomt i april-juni måned. De fik ingen ekstra medarbejdere, og tingene gik mere og mere galt i maj 2012. Folk stod i køer hen ad Fredensgade, og der opstod slagsmål på gaden, når folk skulle trække numre. Medarbejderne var meget pressede, og kunderne var mere og mere desperate. Han gik to gange til sin chef og bad om flere medarbejdere, men fik nej. Han fik det svar, at medarbejderne måtte behandle sagerne mindre grundigt. Det sagde han, at han ikke ville. Han prøvede at hjælpe medarbejderne, så godt han kunne. På et tidspunkt sagde han til sin nærmeste leder, at hvis denne ikke bragte forholdene videre til den øverste ledelse, så ville han gøre det. Hans leder sagde, at hvis han gjorde det, var han en færdig mand. Han skrev alligevel et brev til den øverste ledelse om forholdene, fordi han var desperat og ikke kunne bære at se på grædende medarbejdere. Ledelsen reagerede på hans brev, ved at

O selv kom over og så på forholdene. Denne kunne godt se, at den var gal, og kaldte det "kaoslignende forhold" og sagde, at han ikke misundte vidnet. Han var på ingen måde blevet orienteret om sagen med arbejdstilsynet af den øverste ledelse og var således helt uvidende om, at der var en frist den 1. juni 2012, eller at der var lavet en handlingsplan. Han har heller ikke hørt om, at der skulle være nedsat en arbejdsgruppe. A og J blev sygemeldt. Der kom nogen fra politigården og hjalp. Der var tilsynsbesøg fra arbejdstilsynet den 26. juni 2012, og her talte han med arbejdstilsynets medarbejdere. Han beklagede, at medarbejderne var

blevet syge, og han påtog sig også sin del af ansvaret. Direkte adspurgt om han mente, den øverste ledelse havde vilje til at løse problemerne, måtte han svare nej. Han fik omkring juli 2012 tilgang af nogle politifolk, og det hjalp sammenholdt med, at de indførte et bookingsystem, som lettede presset fra kunderne. Telefontiden blev også indskrænket. Det havde en voldsom effekt på arbejdet, idet der blev ro og overskuelighed over afdelingen. Man kunne sagtens have indført et bookingsystem tidligere. Bookingsystemet har nok ført til, at kunderne begyndte at køre til eksempelvis Horsens og Holstebro, hvor der ikke var så lang ventetid, men det måtte de leve med. Han blev flyttet til en anden afdeling på grund af illoyalitet. Det fik han at vide af

M som dog også medgav, at hans brev til den øverste ledelse indholdsmæssigt var helt korrekt. Det var ham, der indførte ordningen med at uddele numre i stedet for, at folk selv trak dem, og han mødte selv kl. 6 om morgenen for at uddele numre. Heller ikke det system duede dog, idet der stadig opstod slagsmål, sortbørs m.v.

Procedure

Sagsøgeren har i sit påstandsdokument af 26. april 2017 til støtte for sine påstande anført følgende anbringender:

"...

Til støtte for den nedlagte påstand I gøres følgende gældende:

Rigspolitiet har handlet ansvarspådragende

Rigspolitiets erstatningsansvar over for A beror på en culpabedømmelse.

Rigspolitiet har som arbejdsgiver tilsidesat til sine forpligtelser efter arbejdsmiljøloven, herunder særligt § 38, med tilhørende forskrifter, først og fremmest ved ikke at have planlagt og tilrettelagt A arbejde med ekspeditionsopgaver og lignende i Udlændingeafdelingen ved Østjyllands Politi forsvarligt, så arbejdet kunne udføres uden fare og risiko for den psykiske sundhed.

Rigspolitiet har handlet uforsvarligt og bebrejdellesværdigt i erstatningsretlig forstand ved den arbejdstilrettelæggelse med stor arbejdsmængde og tidspres i kombination med arbejdets karakter, herunder relativ høj opgavekompleksitet og ansvar for andre mennesker, som Rigspolitiet udsatte A for gennem flere år frem til hendes sygemelding den 1. juni 2012, velvidende at der var tale om særdeles vanskelige arbejdsforhold, og arbejdsforhold som Arbejdstilsynet traf afgørelse om den 4. oktober 2010 (bilag 2) – med frist til den 15. januar 2012 for at efterkomme påbuddet, en frist som Arbejdstilsynet den 24. januar 2012 efter tilsynsbesøg den 23. januar 2012 forlængede til den 1. juni 2012 (bilag 7) – og som Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg den 26. juni 2012, næsten 4 uger efter

A sygdommelding, kunne konstatere fortsat ikke var tilstrækkeligt efterkommet (bilag 15).

Dette er særligt dokumenteret ved Arbejdstilsynets afgørelse af 4. oktober 2010 (bilag 2, jf. bilag 1) og ved Arbejdstilsynets udkast til ny afgørelse af 5. juli 2012 (bilag 15) og tillige ved følgende;

- Østjyllands Politis ”Handlingsplan for bedring af arbejdsmiljøet i Udlændingeafdelingen” af 26. oktober 2010 (bilag 3), hvoraf det fremgår, at de af Arbejdstilsynet afdækkede problemstillinger ikke er af nyere dato.
- ”Østjyllands Politis tids- og handlingsplan til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i Udlændingeafdelingen” fra december 2010 (bilag 4), hvoraf det fremgår, at *”Østjyllands Politi anerkender tilstedeværelsen af de arbejdsmiljømæssige problemer i Udlændingeafdelingen i Århus, som er beskrevet i Arbejdstilsynets afgørelse samt af medarbejderne i afdelingen.”*
- ”Opfølgning på Østjyllands Politis tids- og handlingsplan til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i Udlændingeafdelingen” af 23. december 2011 (bilag 6), hvoraf det fremgår, at følgende synspunkter blandt andet blev fremført af det administrative personale på et møde dagen forinden:
 - ✓ *”Generel frustration blandt de administrative medarbejdere over, at de ikke umiddelbart kan se nogen udvikling i hverken de fysiske arbejdsforhold eller afhjælpning af det store arbejdspress, der til stadighed er i afdelingen. Antallet af ekspeditioner er umiddelbart steget i 2011 set i forhold til 2010.*
 - ✓ *Ledelsen har haft kendskab til tingenes tilstand igennem flere år, men ikke formået at gøre noget ved problemerne. Den manglende handling fra ledelsen og et stigende antal ekspeditioner, betyder, at kunderne fortsat må vente længe i forbindelse med ekspedition og en bekymring om udviklingen i det faglige niveau.*
 - ✓ *Østjyllands Politi påtænker at samle udlændingesagsbehandlingen for hele politikredsen i Århus fra 1. april 2012. ... De [de administrative medarbejdere] er samtidig bekymret over det øgede arbejdspress, som denne centralisering vil medføre (bilag 6, side 1-2).*

Endvidere fremgår: *”Med henblik på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i Udlændingeafdelingen har Østjyllands Politi besluttet at iværksætte følgende yderligere initiativer:*

...

... valgt følgende fokusområder

...

Data – indsamling af konkrete data i åbningstiden i forhold til antallet af ekspeditioner og antallet af pårørende, 3 måneders empiriindsamling.

... ”

Herudover fremgår: *”Østjyllands Politis ledelse anerkender imidlertid den fortsatte tilstedeværelse af et uforholdsmæssigt stort arbejdspress på den enkelte administrative medarbejder i Udlændingeafdelingen. ... vurderingen, at problemerne i Udlændingeafdelingen først vil være helt afhjulpet ved udgangen af 2012.”* (bilag 6, side 5).

- Personaleafdelingens notat af 9. januar 2012: ”Baggrundsdata fra Udlændingeafdelingen 2011” (bilag 46), hvoraf det fremgår, at ekspeditionens nummersystem blev lukket ned, når åbningstiden sluttede, at de kunder, der havde nået at trække et nummer inden lukketid, blev ekspederet færdig, og at antal administrativt ansatte aktuelt var 2½.
- ”Notat” af 31. maj 2012 ved Udlændingeafdelingens personale (bilag 8), hvoraf det fremgår:
”Derfor spørger vi os selv: Er der reelt hos ledelsen vilje til at løse disse problemer, og er man i ledelsen helt upåvirkede af, at specielt de administrative medarbejdere er ved at bukke under på grund af helt uacceptable arbejdsforhold og alt for meget arbejde.

I de seneste dage har vi oplevet, at én af vore administrative medarbejdere flere gange grædende har forladt sin arbejdsplads i ekspeditionslokalet for dog kort tid efter igen at fortsætte med sit arbejde, og i går modtog vi så den første sygemelding fra en anden af vore administrative medarbejdere – en sygemelding, der er begrundet i stress og et særdeles dårligt psykisk arbejdsmiljø.”

- Notat om ”Trivsel med fokus på fysisk og psykisk arbejdsmiljø i Udlændingeafdelingen” fra juni 2012 ved HR/Trivselskonsulent D (bilag 10), hvoraf det fremgår:
”Med det korte tidsperspektiv fra januar 2012 og indtil nu er det ikke muligt at have løst en forholdsvis kompleks problemstilling påpeget ultimo 2010” (bilag 10, side 1).

...

”Umiddelbart er der stadig en del processer som ligger og venter på at blive sat i gang. Der er nogle praktiske ting der stadig skal ordnes og et psykisk arbejdsmiljø som skal op at stå igen.

...Men de fysiske rammer og arbejdspresset er der fokus skal være,

for at vende det psykiske arbejdsmiljø” (bilag 10, side 5).

- Borgerhenvendelse af 12. juni 2012 til politidirektør Jørgen Illum om vedkommendes oplevelse af kaos på Udlændingekontoret den pågældende dag (bilag 11).
- Notat af 21. juni 2012 ved C
”Vedrørende: Indførsel af tidsbestillingssystem kld. telefonbooking i Udlændingefdelingen hos Østjyllands politi” (bilag 47), hvoraf det fremgår, at et bookingsystem vil træde i kraft den 28. juni 2012, og at kundebetjening efter tidsbestilling vil træde i kraft den 2. juli 2012.
- Referat af A sygefraværssamtale den 11. juli 2012 (bilag 16), hvoraf det fremgår:
*” P orienterede ... omkring de tiltag, der er foretaget i Udlændingefdelingen for at ændre de utilfredsstillende arbejdsforhold...
Der er ligeledes udfærdiget noget statistik, som skal bruges til dokumentation for arbejdsforholdene. Der vil også blive udfærdiget præcise arbejdsbeskrivelser for de ansatte...
...
Hun [A er meget frustreret over, at der til trods for flere års forsøg fra medarbejdernes side på at gøre opmærksom på arbejdsvilkårene i Udlændingefdelingen, intet er sket, ligesom det frustrerer hende, at der fortsat ikke er tilstrækkeligt med ansatte i Udlændingefdelingen...”*
- I ”Status efter Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 26. juni 2012” ved P dateret 30. juli 2012 er om bookingsystemet anført: *”Derimod giver bookingsystemet et langt bedre arbejdsmiljø i form af mulighed for at arbejde mere struktureret og tilpasse antallet af kunder efter antallet af personale på vagt. Vi har bragt antallet af ubehandlede sager til nær 0, ligesom personalet har mulighed for at afholde pauser som på en normal arbejdsplads” (bilag 17, side 6).*

Om telefontider er anført: *”Med henblik på at fjerne forstyrrelser fra ringende telefoner i ekspeditionstiden har vi indført telefontid i sektionen på ugedagene mandag, tirsdag, onsdag og torsdag fra kl. 0830 – 1000. Dette har i høj grad virket efter hensigten” (bilag 17, side 6).*

- Østjyllands Politis svar af 29. maj 2013 til Arbejdsskadestyrelsen ved Afsnitsleder, P (bilag 26), hvoraf det fremgår:
”...der er ingen tvivl om, at medarbejderne berettiget i flere omgange har følt sig svigtet af såvel ledelsen som af

tillidsrepræsentanterne, idet problemerne med at kunne følge med blev løst fra gang til gang, men der blev ikke fundet nogen endelig løsning.”

Rigspolitiet har derved handlet ansvarspådragende over for A

Det er ikke korrekt, når Rigspolitiet gør gældende (påstandsdokumentet side 4, 7. og 9. afsnit), at problemerne, som førte til Arbejdstilsynets afgørelse af 4. oktober 2010, var afhjulpet, inden A blev sygemeldt den 1. juni 2012 og inden Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 26. juni 2012.

Det forhold, at Arbejdstilsynet – efter modtagelsen af Østjyllands Politis høringssvar af 15. august 2012 i anledning af Arbejdstilsynets udkast til nyt påbud af 5. juli 2012 – aflagde Udlændingefdelingen et nyt tilsynsbesøg den 3. september 2012 og derefter den 7. september 2012 meddelte, at Arbejdstilsynet ikke træffer endelig afgørelse om stor arbejdsmængde og tidspres i afdelingen, skyldes ikke – som Rigspolitiet gør gældende (påstandsdokumentet side 4, 9. afsnit) – at problemerne måtte anses for afhjulpet, da Arbejdstilsynet var på besøg den 26. juni 2012, og at Arbejdstilsynets udkast til nyt påbud af 5. juli 2012 beroede på forkert faktum. Det forhold, at Arbejdstilsynet ved besøget den 26. juni 2012 alene talte med én administrativ medarbejder, og at denne medarbejder på dette tidspunkt kun havde arbejdet i Udlændingefdelingen i 5 måneder, ændrer ikke herved. Fuldtidsansættelse i 5 måneder giver tilstrækkelig erfaring og indblik i afdelingens arbejde med ekspeditionsopgaver og lignende og i arbejdsforholdene.

Det er ikke korrekt som anført af Rigspolitiet (påstandsdokumentet side 5, 5. afsnit), at *”ledelsen i Østjyllands Politi ikke inden Arbejdstilsynets tilkendegivelse om nye påbud [fik] fik reel mulighed for at bidrage med oplysninger om arbejdsmængde og tidspres, som kunne supplere de oplysninger, som medarbejderne havde givet”*. Arbejdstilsynet modtog således den 27. juni 2012, dagen efter tilsynsbesøget, pr. mail fra P som da var en del af

Udlændingefdelingens ledelse og senere blev afdelingens personaleleder, dennes notat af 27. juni 2012: ”Vedrørende afhjælpning af problemer i forbindelse med kundebehandling i udlændingesektionen ved Østjyllands Politi” (bilag 48), og dette notat er i sin helhed indsat i Arbejdstilsynets udkast til påbud af 5. juli 2012, bilag 2, side 5-7, som en del af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold (15, side 9-11).

Det er heller ikke korrekt som anført af Rigspolitiet (påstandsdokumentet, side 5, 6. afsnit), at forholdene vedrørende arbejdsmængde og tidspres primært skyldtes ressourcer og prioritering af ressourcer, hvilket understøttes af effekten af de tiltag med bookingsystem og begrænsning af telefontiden, som blev iværksat efter A sygemelding den 1. juni 2012.

Til støtte for den nedlagte påstand II gøres herudover følgende gældende:

**Der er årsagssammenhæng mellem Rigspolitiets forsømmelser og A
sygemelding og sygeperiode**

De ansvarspådragende arbejdsforhold har været den symptomudløsende årsag til A sygemelding den 1. juni 2012 og medvirkende årsag til hendes sygeperiode.

A blev sygemeldt den 1. juni 2012 og henvendte sig efterfølgende til sin læge den 18. juni 2012, hvor det i journalen blev noteret; *"Hj. Banken, trykken i bryst, svært ved at sove, er blevet uklad. Osteoklokke forn., svært ved at tage sig sammen. Startet 4 år siden, nu forværret meget de sidste 4 måneder. Fået opgaverne fra Grenå og Randers hvor udlændinge afd er nedlagt. ... Sygemeldte sig forrige fredag. Fortsat sygemeldt, ny tid til samtale..."* (bilag 12).

Ved ny samtale med sin læge den 21. juni 2012 blev hun henvist til arbejdsmedicinsk klinik (bilag 12), som den 17. september 2012 henførte hendes psykiske gener under diagnosen uspecificeret belastningsreaktion og vurderede; *"Pt. 's aktuelle symptomudvikling vurderes opstået på baggrund af længerevarende periode frem til sygemelding med øget arbejdspress. Der er tale om ubalance mellem krav og forhåndenværende ressourcer, som pt. har forsøgt at kompensere for med øget arbejdsindsats"* (bilag 21).

Ved psykiatrisk speciallægeundersøgelse i februar 2013 blev A psykiske gener henført under diagnosen langtrukken belastningsreaktion, og psykiateren vurderede: *"50-årig kvinde der har udviklet en arbejdsmæssigt betinget belastningsreaktion med primært kognitive og emotionelle symptomer"* (bilag 22) – en vurdering, som den psykolog, A var kommet i behandling hos, var enig i: *"Jeg er helt enig i, A har en middel til svær belastningsreaktion på grund af stress fra sin arbejdsplads"* (bilag 23).

Retslægerådet (bilag 42) har på spørgsmål 1, om det må antages, at A har pådraget sig en belastningsreaktion eller anden psykisk lidelse/psykiske symptomer, som er udløsende årsag til hendes langtidssygemelding pr. 1. juni 2012, svaret: *"Det findes sandsynligt, at sagsøger har udviklet en langvarig stresstilstand med psykosomatiske, anxiøse, kognitive og depressive symptomer som følge af arbejdsmæssig belastning. ... og i henhold til gængse diagnose kan tilstanden bedst karakteriseres som "uspecifik belastningsreaktion". ..."*

På spørgsmål 2, om det må antages, den i spørgsmål 1 nævnte belastningsreaktion eller anden psykisk lidelse/psykiske symptomer baserer sig på, at A har været udsat for en forudgående

arbejdsmæssig belastning i tidsmæssig sammenhæng med udviklingen af den i spørgsmål 1 nævnte belastningsreaktion eller anden psykisk lidelse/psykiske symptomer, har Retslægerådet henvist til sin besvarelse af spørgsmål 1.

Med de lægelige vurderinger i sagen, herunder Retslægerådets udtalelse og navnlig svaret på spørgsmål 1 og 2, er det godtgjort, at de bebrejdellesværdige arbejdsforhold i Udlændingeafdelingen har været en nødvendig betingelse (en *conditio sine qua non*) for udløsningen af A langvarige stresstilstand diagnosticeret som en uspecifik belastningsreaktion med behov for sygemelding pr. 1. juni 2012, og at disse arbejdsforhold har medført en forøgelse af risikoen for den indtrådte skade, hvilket også understøttes af hensynet bag de arbejdsmiljøforskrifter, som Arbejdstilsynet har fastslået, at Rigspolitiet har overtrådt.

Under sin sygeperiode var A undergivet behandling dels ved løbende konsultation hos egen læge (bilag 39), dels ved deltagelse i et 9 ugers Stress- og Jobmestringskursus fra januar til marts 2013, hvor det ved afslutningen blev konkluderet, at hun ikke var klar til en arbejdsmarkedsrettet indsats (bilag 24), og dels ved løbende samtaler hos en psykolog, som i en udtalelse afgivet 13. marts 2013 har anført; *"Det for mig at se, helt urealistisk, at A kan påtage sig et arbejde eller arbejdsprøvning foreløbig og med det mener jeg de næste 3-4 måneder. Derefter muligvis en blid opstart, på få timer om dagen i 3-4 dage om ugen i en evt. arbejdsprøvning og om A i løbet af de næste 2 år, er i stand til at påtage sig et fuldtidsarbejde igen, kan jeg stille mig meget tvivlende overfor på grund af graden af hendes belastning, de symptomer hun har af svær grad og ikke mindst, hvordan hun har reageret i den og på det sidste tiltag fra kommunens side, med et at deltage i et projekt for stressramte. I den periode dette har været (fra januar til slut marts) er hendes tilstand gradvis forværret igen, således hun faktisk er tilbage fra starten af sygemeldingen"* (bilag 23).

Dermed er det tillige godtgjort, at de bebrejdellesværdige arbejdsforhold har været medvirkende årsag til A sygeperiode.

Rigspolitiet er således erstatningspligtig og A berettiget til maksimal godtgørelse for svie og smerte.

Det har ikke nogen selvstændig relevans for spørgsmålet om årsagssammenhæng mellem Rigspolitiets forsømmelser og A sygemelding og sygeperiode, at Retslægerådet i den sidste del af sit svar på spørgsmål 1 bemærker, at A over en længere periode forud for de bebrejdellesværdige arbejdsforhold har haft tegn på anxiøse symptomer førende til behandling med angstdæmpende medicin og samtalebehandling, og at disse symptomer har givet anledning til lettere funktionsnedsættelse, herunder kortere sygemelding.

Det har heller ingen selvstændig relevans, at Retslægerådet på spørgsmål B b), om A psykiske gener skyldes andre forhold end arbejdsforholdene, herunder hendes egne forhold, har svaret: *"Det findes sandsynligt, at arbejdet har været, i hvert fald medvirkende, årsag til sagsøgers lidelse. Sagsøgers tidligere symptomer kan dog have sænket hendes tærskel for at reagere på den arbejdsmæssige belastning."*

Skadevolder må tage skadelidte, som skadelidte er, og de almindelige erstatningsretlige kausalitets- og adækvansbetingelser fører til, at der er årsagssammenhæng mellem de bebrejdesværdige arbejdsforhold og A påviste psykiske gener med behov for sygemelding og hendes sygeperiode.

Det har ikke nogen selvstændig relevans for årsagssammenhængen mellem Rigspolitiets forsømmelser og A sygemelding og sygeperiode, at A uspecifikke belastningsreaktion ikke er anerkendt som en erhvervssygdom efter arbejdsskadesikringsloven.

Det er forkert, når Rigspolitiet gør gældende, at Ankestyrelsens afgørelse om, at der ikke efter arbejdsskadesikringsloven eksisterer nogen arbejdsskade, og dermed heller ikke hverken varigt mén eller erhvervsevnetab, skal lægges uprøvet til grund, således at forstå, at der ingen skade er som følge af arbejdet, og at Rigspolitiet allerede af den grund skal frifindes.

For det første har A ikke, som Rigspolitiet gør gældende, accepteret Ankestyrelsens afgørelse om afslag på anerkendelse som arbejdsskade ved ikke at indbringe afgørelsen for domstolene.

For det andet er en personskaade i erstatningsansvarslovens forstand ikke som Rigspolitiet synes at antage det samme som en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringsloven. Det er to forskellige skadebegreber, som skal fastlægges i forhold til de ydelser, der kan opnås efter den enkelte lov, jf. U.2014.452H om arbejdsskadesikringslovens personskaadebegreb, og i modsætning til efter arbejdsskadesikringsloven (§ 11) kan der efter erstatningsansvarsloven (§ 1) tillige kræves svie og smerte og tabt arbejdsfortjeneste. At det er to forskellige skadebegreber følger også af U.2012.524H, som fastslår, at udtrykket "personskaade" i erstatningsansvarslovens § 1 skal forstås i overensstemmelse med dansk rets almindelige erstatningsregler og omfatter enhver form for helbredsforringelse som følge af et ansvarspådragende forhold, herunder psykisk skade. ..."

Sagsøgte har i sit påstandsdokument af 25. april 2017 til støtte for sin frifindelsespåstand gjort følgende anbringender gældende:

"...

Denne sag angår spørgsmålet om, hvorvidt A har påvist, at hun er blevet påført en skade som følge af arbejdsforholdene hos Østjyllands Politi, Udlændingesektionen, og i bekræftende fald hvorvidt Rigspolitiet, som arbejdsgiver, er erstatningsansvarlig herfor.

Temaet for delhovedforhandlingen er alene, om der er påvist et ansvarsgrundlag/handlet ansvarspådragende, om der er årsagssammenhæng mellem arbejdet og hendes belastningsreaktion samt erstatningsposten godtgørelse for svie og smerte.

Det bemærkes i den forbindelse, at såfremt retten finder, at der er handlet ansvarspådragende, samt at der er den fornødne årsagssammenhæng mellem arbejdsforholdene og A belastningsreaktion, bestrider Rigspolitiet ikke, at A er berettiget til fuld svie- og smertegodtgørelse.

Anbringender

Bedømmelsen af Rigspolitiets eventuelle erstatningsansvar skal ske på grundlag af dansk rets almindelige erstatningsregel (culpa). Rigspolitiets erstatningsansvar er betinget af, at Rigspolitiet har udvist culpøs adfærd, at der er årsagssammenhæng mellem denne adfærd og A tab, og at tabet har været påregneligt.

Parterne er enige om, at Rigspolitiets ansvar over for A hviler på en almindelig culpanorm.

Det er A der bærer bevisbyrden for, at disse betingelser er opfyldt, og denne bevisbyrde har hun ikke løftet.

Der er ikke påvist den fornødne årsagssammenhæng
A har ikke godtgjort, at hun som følge af arbejdsforholdene i udlændingeafdelingen fra 2008 og frem til sin sygemelding i juni 2012 har pådraget sig nogen skade, som berettiger til godtgørelse som påstået.

Ankestyrelsen har i afgørelse af 14. juli 2014 (bilag 34) afvist at anerkende A gener som en arbejdsskade i form af en erhvervssygdom, netop fordi der ikke er bevis for den fornødne sammenhæng mellem arbejdet og hendes gener. Ankestyrelsen fandt, at der ikke var generelle lægelige undersøgelser, der beviste en sammenhæng mellem belastningsreaktion og de belastninger, som A har været udsat for på arbejdet, samt at hendes arbejde ikke har medført belastninger, som giver en særlig risiko for udvikling af belastningsreaktion.

Ankestyrelsens afgørelse er Rigspolitiet bekendt ikke blevet indbragt for domstolene, men accepteret af A. Man har heller ikke i anledning af Retslægerådets udtalelse af 9. maj 2016 (bilag 42) anmodet

arbejdsskademyndighederne om at genoptage sagen. Afgørelsen om, at der ikke efter arbejdsskadesikringsloven eksisterer nogen arbejdsskade, og dermed heller ikke hverken varigt mén eller erhvervsevnetab, skal derfor lægges til grund for denne sag.

Det følger af forarbejderne til erstatningsansvarsloven, at erhvervsevnetabet udmålt efter erstatningsansvarsloven i udgangspunktet skal svare til erhvervsevnetabet udmålt efter arbejdsskadesikringsloven. Der kan dog være grundlag for forskellige resultater, hvis vurderingen af den medicinske årsagssammenhæng er en anden efter erstatningsansvarsloven end efter arbejdsskadesikringsloven, jf. eksempelvis Højesterets dom trykt i U.2004.1315H.

En forskellig vurdering af en årsagssammenhæng skal kunne begrundes i sags faktiske omstændigheder.

Det er Rigspolitiets opfattelse, at det anførte om en medicinsk årsagssammenhæng ikke kun gælder udmåling af erhvervsevnetabsprocenten, men også det spørgsmål, om arbejdet i det hele taget har medført en skade, jf. U.2009.2931H forudsætningsvis.

A har ikke redegjort for, at der i hendes sag er noget grundlag for at foretage en anden bevisvurdering af den medicinske årsagssammenhæng efter erstatningsansvarsloven, end den Ankestyrelsen foretog i arbejdsskadesagen efter arbejdsskadesikrings-loven, og som hun har accepteret.

Allerede af denne årsag skal Rigspolitiet frifindes.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at andre læger måtte være af en anden opfattelse end Ankestyrelsen. I øvrigt bestrides den bevismæssige betydning af disse andre lægers erklæringer, idet lægerne fejlagtigt har lagt til grund, at Arbejdstilsynet i sommeren 2012 udstedte et påbud til Østjyllands Politi.

Heller ikke Retslægerådets erklæring af 9. maj 2016 (bilag 42) udgør det tilstrækkelige bevis for, at der er årsagssammenhæng mellem arbejdsforholdene og A belastningsreaktion.

Det bestrides i den forbindelse også, at det med Retslægerådets udtalelse af 9. maj 2016 (bilag 42) med den fornødne sikkerhed er godtgjort, at arbejdet hos Østjyllands Politi, Udlændingeafdelingen, har været en nødvendig betingelse for A udvikling af en belastningsreaktion.

Retslægerådet udtaler således alene i svaret på spørgsmål B, at det er sandsynligt, at arbejdet har været medvirkende årsag til A psykiske lidelse, samt at det er muligt, at de arbejdsmæssige belastninger kan have forårsaget en reaktion som hos A

Retslægerådet udtaler sig ikke om, med hvilken grad af sandsynlighed arbejdet har været medvirkende til A gener, herunder hvorvidt der er tale om en generel vurdering af arbejdets egnethed til at forårsage psykiske lidelser eller en konkret vurdering af årsagssammenhængen i A tilfælde.

I den forbindelse skal det også bemærkes, at Retslægerådet ved besvarelsen af spørgsmål E (bilag 42, s. 4) udtaler, at det *er muligt*, at de arbejdsmæssige belastninger kan have forårsaget en reaktion som hos A

Det skal i den forbindelse også bemærkes, at der i sagens akter fremgår oplysninger om psykiske gener og symptomer lig dem, som A mener, Rigspolitiet er ansvarlige for, allerede fra 1992 og frem.

Dette er også påpeget af Retslægerådet, som ved besvarelsen af spørgsmål 1 (bilag 42, s. 1) anfører, at der over en længere periode forud for den konkrete arbejdsbelastning har været tegn på anxiøse symptomer førende til behandling med angstdæmpende medicin og samtalebehandling.

Ligeledes fremgår det af besvarelsen af spørgsmål B b) (bilag 42, s. 3), at A tidligere symptomer kan have sænket hendes tærskel for at reagere på den arbejdsmæssige belastning.

Der er ikke påvist et ansvarsgrundlag
Selv hvis retten måtte nå frem til, at A har påvist en skade som følge af arbejdet, er der ikke noget grundlag for at tages hendes påstand til følge. A har nemlig ikke påvist det fornødne ansvarsgrundlag.

A har ikke konkretiseret, hvilke forhold, hun mener, var ansvarspådragen-de, men Rigspolitiet antager på baggrund af sagsfremstillingen, at det var arbejdsmængden og det tidspres, som medarbejderne følte.

Rigspolitiet anerkender, at der i 2010 var stor arbejdsmængde og et tidspres, som førte til Arbejdstilsynets afgørelse i oktober 2010 (bilag 2). Dette var imidlertid mere end halvandet år før A sygemelding.

Det bemærkes i den forbindelse, at det ikke er korrekt, at Østjyllands Politi i sommeren 2012 modtog et påbud, ligesom det er forkert, når A giver udtryk for, at der var årsag til at give et påbud. Østjyllands Politi modtog netop ikke noget påbud, og der blev – fordi der ikke var årsag til det – heller ikke truffet afgørelse uden påbud.

Dette skyldes, at problemerne var afhjulpet, da Arbejdstilsynet var på besøg

den 26. juni 2012, og at udkastet til det efterfølgende påbud (bilag 15) beroede på forkert faktum.

Det fremgår af Arbejdstilsynets orientering til Rigspolitiet af 7. september 2012 (bilag 20), at Arbejdstilsynet ikke udstedte et påbud, netop fordi der ikke længere var årsag til det. Det er i skrivelsen anført:

”Arbejdstilsynet skal hermed orientere om, at Arbejdstilsynet ikke træffer endelig afgørelse om stor arbejdsmængde og tidspres i Udlændingeafdelingen. Det skyldes, at Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget den 3. september 2012 ikke kunne konstatere de problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som lå til grund for Arbejdstilsynets udkast til påbud af 4. juli 2012.”

Hertil kommer, at det fremgår af et høringssvar til Arbejdstilsynet af 15. august 2012 (bilag 19), at Østjyllands Politi ikke fandt, at Arbejdstilsynets udkast til påbud af 4. juli 2012 (bilag 15) byggede på det fornødne faktiske grundlag i relation til arbejdsmængde og tidspres for de administrative medarbejdere i Udlændingesektionen.

Det skal i den forbindelse særligt fremhæves, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget den 26. juni 2012 alene talte med én administrativ medarbejder, der var ansat til dagligt at varetage det arbejde, som kontrolbesøget havde til formål at vurdere.

Hertil kommer, at den pågældende administrative medarbejder alene havde arbejdet i Udlændingesektionen i fem måneder på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg, hvorfor medarbejderens erfaring vedrørende situationen i Udlændingesektionen var begrænset.

Desuden fik ledelsen i Østjyllands Politi ikke inden Arbejdstilsynets tilkendegivelse om nye påbud reel mulighed for at bidrage med oplysninger om arbejdsmængde og tidspres, som kunne supplere de oplysninger, som medarbejderne havde givet.

Forholdene vedrørende arbejdsmængde og tidspres skyldtes derudover primært de ressourcer, som Østjyllands Politi rådede over, og prioritering af ressourcer udgør ikke en ansvars-pådragende handling.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at Q erklæring af 14. maj 2013 (bilag 28) ikke kan tillægges nogen bevismæssig værdi til støtte for A påstande om ansvarspådragende arbejdsforhold. A har ikke redegjort for, i hvilke perioder hun arbejdede i Udlændingeafdelingen under Q hvorfor eller i hvor lang tid. Hertil kommer, at Q blev pensioneret i 2005, og nærværende sag angår en sygdomsmeddelelse i 2012.

For så vidt angår arbejdet i Udlændingeafdelingen i øvrigt, var og er der faktorer, som Rigspolitiet ikke kan ændre på, og som Rigspolitiet ikke er eller kan blive ansvarlig for. Eksempelvis kan det ikke undgås, at et arbejde i Udlændingeafdelingen, hvor der skal overleveres både gode og dårlige nyheder til en række konkret berørte mennesker, i nogle tilfælde vil udløse følelsesudbrud og frustrationer hos disse, og at nogle af borgerne herefter vil reagere udad.

A har da som anført også kun omtalt arbejde og tidspres i sin sagsfremstilling.

I den forbindelse skal det i forhold til den arbejdsomængde, som A faktisk oplevede i forbindelse med sit arbejde, bemærkes, at det fremgår af en oversigt over hendes overarbejdstimer i perioden fra januar 2008 til maj 2012 (bilag B), at hun alene havde 44,75 overarbejdstimer i alt over en periode på over 4 år. Det fremgår i øvrigt ikke, at A umiddelbart før sin sygemelding i juni 2012 havde flere overarbejdstimer end normalt.

Det bestrides i enhver henseende, at 44,75 overarbejdstimer over 4 år var i uoverensstemmelse med nogen relevant ansvarsnorm, hvilket A da heller ikke selv har redegjort for.

Derudover fremgår det af sagens akter, eksempelvis Q personkarakteristik af A (bilag 28, s. 1), at hun havde de evner, der var nødvendige for at kunne virke i ekspeditionen, bl.a. en god psyke og robusthed.

Sammenfattende er A anbringender om ansvarspådragende forhold i al væsentlighed begrundet i generelle – og bagud skuende – betragtninger om, at der var forhold, som kunne have været bedre og som også blev forbedret; men uden at det fremgår, hvori det ansvarspådragende nærmere bestod, herunder ikke mindst hvori det ansvarspådragende over for netop A bestod.
..."

Rettens begrundelse og resultat

Efter bevisførelsen, herunder Arbejdstilsynets udkast til afgørelse af 13. september 2010 og endelige afgørelse af 4. oktober 2010, lægger retten til grund, at A arbejdsomæssige situation som ansat i kundeekspeditionen i politiets udlændingeafdeling var som beskrevet i afgørelsen, herunder at arbejdsomængden var styret af antallet af kunder, at arbejdet foregik i dårlige fysiske rammer, at der var tale om psykisk krævende arbejde, undertiden med pressede og vrede kunder, og at problemerne ikke var af nyere dato. Arbejdstilsynet har i afgørelsen anført, at

de nævnte forhold udgjorde en overtrædelse af bl.a. arbejdsmiljølovens § 38.

Rigspolitiet udarbejdede i anledning af afgørelsen en handlingsplan af 26. oktober 2010 for bedring af arbejdsmiljøet i udlændingeafdelingen og en tids- og handlingsplan af december 2010 til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i udlændingeafdelingen, hvori Rigspolitiet anerkendte tilstedeværelsen af de af Arbejdstilsynet påpegede forhold.

Efter bevisførelsen, herunder A J og C forklaringer samt de af politiet foretagne statusnotater og mødereferater, lægger retten til grund, at de anførte forhold ikke blev forbedret i løbet af 2011 og første halvår af 2012, men at forholdene snarere forværredes.

Retten lægger videre til grund, at Rigspolitiet i denne periode ikke foretog adækvate tiltag til at afhjælpe problemerne, herunder til at forbedre de fysiske rammer, tilføre ressourcer i væsentligt omfang eller omlægge styringen af kundepresset overfor medarbejderne.

C blev ansat som ny leder af udlændingeafdelingen i februar 2012, og han har forklaret, at han i løbet af første halvår 2012 forsøgte at få den øverste ledelse til at gribe ind i relation til arbejdsforholdene, men forgæves.

A og dennes kollega J blev permanent sygemeldt pr. henholdsvis 1. juni 2012 og 30. maj 2012.

Ved et nyt tilsynsbesøg hos politiet den 26. juni 2012 konstaterede Arbejdstilsynet, at arbejdsmiljøet fortsat ikke levede op til kravene i bl.a. arbejdsmiljølovens § 38, og Arbejdstilsynet sendte et udkast til påbud i høring hos Rigspolitiet. Rigspolitiet afgav et høringssvar den 15. august 2012, og Arbejdstilsynet aflagde et nyt tilsynsbesøg den 3. september 2012, hvorefter Arbejdstilsynet meddelte, at man ikke traf endelig afgørelse om stor arbejdsmængde og tidspres i udlændingeafdelingen, idet Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget den 3. september 2012 ikke længere kunne konstatere de problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som lå til grund for Arbejdstilsynets udkast til påbud.

N fra Arbejdstilsynet har forklaret, at de primære årsager til, at Arbejdstilsynet ikke gennemførte et påbud som varslet i juli 2012, var, at politiet havde indført et bookingsystem til kundebetjening og tilført betydelige ressourcer til afdelingen.

Retten finder, at Rigspolitiet - som i hvert fald fra september 2010 var bekendt med arbejdsforholdene i udlændingeafdelingen - tidligere end i sensommeren 2012 kunne og burde have taget radikale skridt til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i udlændingeafdelingen, herunder ved en anden

tilrettelæggelse af arbejdet og ved en tilførsel af ressourcer, således som det blev gennemført efter Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 26. juni 2012, efter at to af de tre gennemgående administrative medarbejdere i afdelingen var blevet langtidssygemeldt henholdsvis den 30. maj og 1. juni 2012.

Rigspolitiet har herved handlet ansvarspådragende.

Efter det, der er forklaret om A og dennes kollega J arbejdssituation og sygemeldinger og på baggrund af Retslægerådets udtalelse finder retten det bevist, at A som følge af den arbejdsmæssige belastning har pådraget sig en kronisk psykisk lidelse, og at der således er årsagssammenhæng mellem A psykisk betingede sygdom og Rigspolitiets ansvarspådragende adfærd i forbindelse med tilrettelæggelsen af A arbejde.

A påstand 1 tages derfor til følge, ligesom A påstand 2, der ikke er beløbsmæssigt bestridt, tages til følge.

Thi kendes for ret:

Rigspolitiet tilpligtes som arbejdsgiver for A at anerkende at have handlet ansvarspådragende i perioden forud for hendes sygemelding den 1. juni 2012.

Rigspolitiet tilpligtes til A at betale 72.500 kr. med tillæg af procesrente fra den 29. maj 2015.

Retten hævet.

Rasmus Damm

Udskriftens rigtighed bekræftes.
Retten i Aarhus , den 26. juni 2017.

Tine Freese Hansen, kontorfuldmægtig