

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2018.0085

Afskedigelsesnævn

Dansk Formands Forening

(advokat Per Frydenreim Møller)

for

A

mod

X Kommune

(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)

Uoverensstemmelsen angår, om der har været det fornødne grundlag for at bortvise en mellemlider på grund af utilbørlig adfærd over for en kvindelig medarbejder.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale klager erstatning for tab af løn i en opsigelsesperiode på løbende måned + 6 måneder regnet fra bortvisningstidspunktet den 13. november 2017 opgjort efter funktionærlovens regler, med tillæg af godtgørelse svarende til 3 måneders løn efter funktionærlovens § 2a, med tillæg af godtgørelse svarende til 12 måneder løn efter parternes overenskomst § 22, stk. 7, alt med tillæg af procesrente fra sagens anlæg, subsidiært et mindre beløb efter afskedigelsesnævnets skøn.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. og 25. oktober 2018 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, vicekommunaldirektør B, medarbejdere i (...) C, D, E, F, G, H, I, J, K og L, tillidsrepræsentant M, lokalformand N, fhv. driftschef O samt personalejurist P.

Efter bevisførelse, procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens mundtligt begrundede tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

Baggrunden for sagen

Ved kommunalreformen i 2007 blev X og Y Kommune sammenlagt til Z Kommune. (...) under kommunens afdeling for Teknik og Miljø var derefter med en øverste driftschef organiseret i en mindre afdeling Øst, en større afdeling Vest og en fælles afdeling for det grønne område, Hver af de tre afdelinger blev ledet af en formand, og medarbejderne var i det daglige knyttet til en af kommunens (...) hhv. i Y og i X.

A, der er født i 1968, blev i 1990 ansat som specialarbejder i den daværende X Kommunes afdeling. I 2005 overtog han stillingen som mellemlider. Efter kommunalreformen fortsatte han som formand i afdeling Vest.

Den forurettede medarbejder Q er ansat inden for det grønne område og er knyttet til Y.

En del af medarbejderne, bl.a. Q, var sæsonansat i perioden primo april til ultimo oktober, og på den baggrund blev den årlige julefrokost for hele (...) afholdt i slutningen af oktober måned, i 2017 den 27. oktober Y. Der var arrangeret bustransport for medarbejderne fra X.

Ved 20-tiden, da bussen var klar til hjemkørsel, var der ved at være almindeligt opbrud i frokost-lokalet. Nogle var gået ud til bussen, nogle var ved at forlade stedet på anden vis, og oprydningen var påbegyndt.

Q henvendte sig efter julefrokosten til sin tillidsrepræsentant og fagforening med oplysning om, at A mod hendes protest gentagne gange bagfra havde taget hende på brystet og maven, inden han gik ud til bussen, hvilket var sket, mens en anden medarbejder S, der i stærk beruset tilstand var faldet ned under bordet, havde taget hende på låret.

I en mail af 1. november 2017, der efter aftale blev sendt til lokalafdelingen og derfra videresendt til den kommunale forvaltning, redegjorde Q for hændelsesforløbet. Ledelsen indkaldte derefter A og nogle medarbejdere, der havde oplyst at have set det passerede, til et møde i forvaltningen, hvorunder disse medarbejdere bekræftede Q's fremstilling. A afviste i det hele at have taget Q på brystet eller maven. Efterfølgende blev også andre medarbejdere samt Q indkaldt til møde i forvaltningen om det passerede.

Efter sædvanlig høring blev A bortvist med den begrundelse, at han ved julefrokosten havde udvist klart grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter og derved groft havde misligholdt sine tjenstlige forpligtelser.

I kommunens høringsskrivelse af 8. november 2017 er A's adfærd beskrevet således:

... Den klart grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter består i, at du kom bagfra en kvindelig ansat og tog hende på brystet. Den kvindelige ansatte bad dig om at stoppe. Hun nåede næsten ikke at se den anden vej, før du kom tilbage med hånden, denne gang på maven. Hun fjernede igen din hånd. Kollegaer opfordrede hende til at sætte sig over på den anden side af bordet mellem dem, hvilket hun gjorde. Du gik rundt om bordet bag om hende og tog hende igen på brystet. Den kvindelige ansatte sagde igen fra og fjernede din hånd.

Det er endelig oplyst, at Q efterfølgende politianmeldte det passerede. A fik tilsendt et bødeforlæg, som han afslog. Derefter blev påtale i sagen for overtrædelse af straffelovens § 232 (blufærdighedskrænkelse) opgivet med henvisning til retsplejelovens § 721, stk. 1, nr. 2.

Opmandens begrundelse og resultat

Ved den bevismæssige vurdering af de forklaringer, der er afgivet om A's adfærd over for Q under julefrokosten den 27. oktober 2017, må det tages i betragtning, at det passerede udspillede sig ved afslutningen af julefrokosten, hvor størstedelen af medarbejderne fra X allerede havde sat sig i bussen, og hvor der også i øvrigt var en almindelig opbrudsstemning. Der er således en naturlig forklaring på, at de vidner, der har udtalt sig til fordel for A, ikke klart har set det passerede, idet de enten havde forladt lokalet eller kan have været optaget af andre gøremål.

Q har i sin mail af 1. november 2017 detaljeret redegjort for A's seksuelt groft krænkende adfærd over for hende, og hun har under sagen gentaget denne forklaring. Endvidere har vidnerne I, J, K og L i hver deres forklaring om deres direkte iagttagelser af det passerede i det hele bekræftet Q's forklaring, og de har yderligere forklaret om, hvorledes i hvert fald to af dem på stedet fandt anledning til direkte at gribe ind over for A ved gentagne gange at påtale hans adfærd, ligesom de i første omgang fik Q til at flytte sig over på den anden side af bordet.

På denne baggrund findes det ubetænkeligt at fastslå, at A under julefrokosten har udvist en adfærd over for Q som af hende forklaret.

Ansættelsesretligt må en sådan seksuel krænkelse af en medarbejder anses som en grov misligholdelse, hvilket yderligere forstærkes af det forhold, at adfærden er udvist af en leder over for en medarbejder. Det kan heroverfor ikke tillægges betydning, at vedkommende medarbejder ikke var ansat i A's egen afdeling, ligesom der henset til forholdets beskaffenhed ikke kan lægges vægt på hans lange pletfri anciennitet.

Herefter findes den indklagede kommune klart at have været berettiget til at bortvise A som sket, og indklagedes frifindelsespåstand vil derfor skulle tages til følge.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 5. november 2018

Poul Sørensen