

K E N D E L S E

Afsagt 2. november 2021

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2021-581

Dansk Metal

for

A

(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Forsvarsministeriets Personalestyrelse

(advokat Jonas Blegvad Jensen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse har været berettiget til at afskedige A som følge af, at han ved Retten i Roskildes dom af 24. november 2020 er idømt 30 dages betinget fængsel for overtrædelse af straffelovens § 232 (blufærdighedskrænkelse) og § 266 (trusler).

2. Påstande

Klager, Dansk Metal for A, har påstået, at indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse, skal betale en godtgørelse fastsat efter voldgiftsrettens skøn.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev forhandlet den 27. oktober 2021 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klager var faglig sekretær Dan Richardsen, Offentligt Ansattes Organisationer, og souschef Peter Faber, Dansk Metal.

Sidedommere for indklagede var kontorchef Carl Erik Johansen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og fuldmægtig Martin Heress, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Forhandlingen fandt sted i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Da der efter votering ikke var flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, skal afgørelsen træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

4.1. Ansættelsen af A

Forsvarsministeriets Personalestyrelse ansatte i marts 2017 A, der er født i 1985, som **lastvogsmekaniker** ved Forsvarets Hovedværksteder. Det fremgår af ansættelsesbrevet bl.a., at ansættelsen skete i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) og den til enhver tid gældende Organisationsaftale for Håndværkere i Staten.

Det fremgår endvidere af ansættelsesbrevet, at A til enhver tid skulle kunne opnå og opretholde nødvendig sikkerhedsgodkendelse.

4.2. Retten i Roskildes dom af 24. november 2020

Af Retten i Roskildes dom af 24. november 2020 fremgår, at der var rejst tiltale mod A for disse forhold:

"1.

blufærdighedskrænkelser efter straffelovens § 232,

ved den 28. april 2020 i et længere tidsrum fra sin adresse X, via Messenger, uopfordret og uden forudgående optakt, at have skrevet adskillige tekstbeskeder til E, født den 21. april 2004, hvor tiltalte, som Es gymnastiklærer, kom med uanstændige tilnærmelser bl.a. med ordene: "Du skal da bare lige ha et kys", "Så æd mig dog", "Tak smukke", "Har du stadig fyr på" og "Jeg knæpper din kæreste...!!! I skal ik fuck med mig...", hvilket var egnet til at krænke Es blufærdighed.

2.

trusler efter straffelovens § 266,

ved den 28. april 2020 i tidsrummet fra ca. kl. 17.40 til kl. 18.21, at have truet F på livet, idet tiltalte via Messenger og/eller via eget private telefonnummer i flere telefonopkald bl.a. udtalte: "Min adresse er X, du kommer bare!", "Du er en billig lille luder", "Jeg flækker din fisse" og "Bare vent dig, vi ses snart" eller lignende, hvilket var egnet til hos F at fremkalde alvorlig frygt for eget liv, helbred eller velfærd."

Det fremgår af dommen, at anklagemyndigheden nedlagde påstand om, at A i medfør af straffelovens § 79, stk. 2, 1. pkt., jf. stk. 1, skulle fratages retten til erhvervsmæssigt eller i forbindelse med organiserede fritidsaktiviteter at beskæftige sig med børn og unge under 18 år i et af retten fastsat tidsrum.

I dommens præmisser anføres:

"Rettens begrundelse og afgørelse

Ad forhold 1

Tiltalte har ikke bestridt, at han har skrevet de nævnte tekstbeskeder til E. Tiltalte har forklaret, at han var hjælpetræner, men ikke direkte træner for E. Tiltalte har erkendt, at de tre første beskeder er omfattet af straffelovens § 232.

Efter tiltaltes erkendelse og beskaffenheden findes tiltalte herefter skyldig i tiltalen for så vidt de tre første beskeder.

Forså vidt angår de resterende beskeder findes disse ikke at være af en sådan beskaffenhed, at de generelt er egnede til at krænke Es blufærdighed, hvorfor tiltalte ad disse vil være at frifinde.

Ad forhold 2

Efter deres beskaffenhed findes udtalelserne "Min adresse er i X, du kommer bare" og "Du er en billig lille luder" ikke at være trusler som omhandlet i straffelovens § 266.

Vidnet F har forklaret, at tiltalte i en samtale over telefonen udtalte, at han ville "flække hende seksuelt". Vidnet G har ligeledes forklaret, at han via medhør hørte tiltalte udtale, at han ville flække F, og at det var med seksuelle undertoner.

Efter vidnernes forklaringer lægges det herefter til grund, at tiltalte har fremsat sådan udtalelse, og denne findes efter sin karakter at være en trussel omfattet af straffelovens § 266.

Forsåvidt angår udtalelsen "Bare vent dig, vi ses snart" har vidnerne ikke forklaret, at en sådan blev fremsat. Det kan derfor ikke med sikkerhed lægges til grund, at en sådan udtalelse er fremsat.

Tiltalte er herefter skyldig i overtrædelse af straffelovens § 266, men alene i det ovennævnte omfang.

Straffen fastsættes til fængsel i 30 dage, jf. straffelovens § 232 og § 266.

Straffen skal ikke fuldbyrdes, hvis tiltalte overholder de betingelser, som er angivet nedenfor, jf. straffelovens § 56, stk. 1.

Retten har lagt vægt på karakteren af udtalelserne i forhold 1 og af truslen i forhold 2. Samtidig er henset til, at tiltalte ikke tidligere er straffet af relevans for sagen, og at tiltalte har gode personlige forhold. Tiltalte har endvidere i korrespondancen i forhold 1 til slut undskyldt overfor E.

Retten finder ikke, at der på det foreliggende er tilstrækkelig grundlag for frakendelse efter straffelovens § 79, stk. 2, 1. pkt. jf. stk. 1.

Tiltalte vil derfor være at frifinde herfor."

4.3. Afskedigelsen af A

Ved brev af 4. december 2020 meddelte Forsvarsministeriets Personalestyrelse A, at styrelsen som følge af dommen havde til hensigt at afskedige ham. I brevet anføres bl.a.:

"Det juridiske grundlag

Det følger af tjenestemandsløvens § 10, at en tjenestemand samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for stillingen, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Dette krav til opførsel betegnes som et værdighedskrav.

Overtrædelse af værdighedskravet er en tjenesteforseelse, der kan medføre disciplinær afsked i medfør af tjenestemandsløvens

§ 28, stk. 1. Værdighedskravet gælder også på ulovbestemt grundlag for dig som overenskomstansat.

FPS varetager som Forsvarsministeriets centrale ansættelsesmyndighed en række ansættelsesmæssige opgaver, herunder blandt andet ansættelse, afsked og andre ledelsesmæssige og ansættelsesretlige tiltag. For at kunne varetage disse opgaver har FPS særlig hjemmel til at blive gjort bekendt med oplysninger om strafbare forhold fra såvel den civile som den militære anklagemyndighed. Dette følger af henholdsvis cirkulære nr. 64 af 29. juli 2005 om indberetning om straffesager om offentligt ansatte m.v. og cirkulære nr. 9893 af 13. oktober 2006 om indberetning om militære straffesager.

FPS' vurdering

FPS finder, at den begåede forseelse er en overtrædelse af værdighedskravet, idet det begåede strafbare forhold er af en så væsentlig og alvorlig karakter, at du ikke længere er værdig til den agtelse og tillid, som din stilling under Forsvarsministeriet kræver. Forsvaret er en virksomhed, hvor særlige beskyttelseshensyn gør sig gældende, og hvor handlinger kan få alvorlige konsekvenser for både mennesker og materiel, hvorfor Forsvaret skal kunne have tillid til dig både i og uden for tjenesten. FPS anser den begåede forseelse for et klart brud på denne tillid, særligt den del, hvor forholdet er begået over for en person, hvor du er i en særlig position i forhold til personen, hvilket Forsvaret ønsker at drage en konsekvens af. FPS finder det derfor ikke længere muligt at opretholde din ansættelse.

På baggrund af en samlet, konkret og individuel vurdering af ovenstående forhold har FPS derfor til hensigt at afskedige dig med et varsel på 4 måneder, jf. din ansættelseskontrakt punkt 10."

Ved brev af 14. december 2020 til Forsvarsministeriets Personalestyrelse protesterede Dansk Metal mod den påtænkte afskedigelse. I brevet anføres bl.a.:

"Vi vurderer fra Dansk Metal Midt – Vestsjælland at der ikke er belæg for en ophævelse af ansættelsen for A.

Begrundelsen for vores vurdering er, at der i andre tilfælde er ansatte i forsvarrets vedligeholdstjeneste, som er straffet efter straffeloven med op til 60 dages betinget fængsel, ikke er blevet afskediget.

Derefter vil vi også henholde os til, at As straf ikke fuldbyrdes hvis tiltalte overholder betingelserne i dombogen, dvs. straffen har ikke konsekvenser for As arbejdsforhold og kræver ikke fravær fra tjeneste.

Vi mener også at A ikke er ansat som tjenestemand, men overenskomstmæssig ansat, så derfor mener vi ikke, der er juridiske grundlag for afsked efter tjenestemandslovens §10 & §28.”

Ved brev af 18. december 2020 afskedigede Forsvarsministeriets Personalestyrelse A. Af brevet fremgår bl.a.:

”Redegørelse for sagen

FPS har ved e-mail af 3. december 2020 fra Midt- og Vestsjællands Politi modtaget Roskilde Byrets dom af 24. november 2020.

Det følger heraf, at du er idømt 30 dages betinget fængsel for at have overtrådt straffelovens § 232 ved at have skrevet blufærdighedskrænkende tekstbeskeder til en person, som du var hjælpegymnastiktræner for. I beskederne har du blandt andet skrevet: ”du skal da bare lige ha et kys” og ”så æd mig dog”.

Det følger endvidere af dommen, at du er dømt for at have overtrådt straffelovens § 266 ved telefonisk at have fremsat trusler over for en person, til hvem du blandt andet har sagt: ”jeg flækker [dig]”.

FPS har på baggrund af ovenstående oplysning om dit begåede strafbare forhold foretaget en konkret og individuel vurdering af sagen, og FPS fandt, at der var grundlag for at indlede en afskeds-sag mod dig, hvorfor FPS ved brev af 4. december 2020 sendte partshøring om afsked til dig, hvori du blev anmodet om at fremsætte dine eventuelle bemærkninger til sagen senest den 18. december 2020.

Ved e-mail af 15. december 2020 har din faglige organisation, Dansk Metal, sendt bemærkninger til partshøringen om afsked.

Det fremgår af bemærkningerne, at Dansk Metal ikke mener, at der er belæg for, at du afskediges på grund af dit strafbare forhold, idet der findes andre ansatte i Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste, som er straffet efter straffeloven med op til 60 dages betinget fængsel uden at være blevet afskediget.

Endvidere gør Dansk Metal opmærksom på, at din straf ikke fuldbyrdes, hvis du overholder betingelserne i domsbogen, og straffen vil dermed ikke have konsekvenser for dit arbejdsforhold og ikke kræve fravær fra tjeneste.

Endeligt gør Dansk Metal gældende, at du er overenskomstan-sat, og at det juridiske grundlag for afsked dermed ikke kan findes i tjenestemandslovens § 10 og § 28.

FPS' bemærkninger til partsbemærkningerne af 15. december 2020

FPS skal i forhold til bemærkningerne vedrørende andre ansatte i Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste, som er straffet efter straffeloven med op til 60 dages betinget fængsel uden at være afskediget, understrege, at der er tale om en konkret og individuel vurdering. I dette tilfælde har FPS lagt vægt på karakteren af de begåede forseelser, to straffelovsovertrædelser, sammenholdt med den konkrete strafudmåling på 30 dages betinget fængsel.

I forhold til bemærkningerne angående din straf, som ikke fuldbyrdes, hvis du overholder betingelserne i domsbogen, er dette jo en konsekvens af, at fængselsstraffen er gjort betinget. FPS finder ikke, at dette forhold i sig selv kan begrunde ingen eller eventuelt en mildere ansættelsesretlig reaktion, når det sammenholdes med, at der er tale om flere straffelovsovertrædelser, ligesom karakteren af disse efter FPS' opfattelse ikke harmonerer med en fortsat ansættelse i Forsvaret.

Det skal endvidere bemærkes, at det fremgår direkte af Personale Administrative Vejledning (PAV) punkt 31.5.2., at værdighedskravet også gør sig gældende for overenskomstansatte på ulovbestemt grundlag, hvoraf følger, at retsgrundlaget hviler på praksis. Værdighedskravet finder således anvendelse også på overenskomstansatte.

Det juridiske grundlag

Det følger af tjenestemandslovens § 10, at en tjenestemand samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for stillingen, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Kravet om, at en tjenestemand såvel i som uden for tjenesten skal vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver, kaldes værdighedskravet. Værdighedskravet vurderes i forhold til stillingens art og indhold, og der skal også i vurderingen tages hensyn til de omgivelser, hvori hvervet udføres. Overtrædelse af værdighedskravet er en tjenesteforseelse, der kan medføre disciplinær afsked i medfør af tjenestemandslovens § 28, stk. 1. Værdighedskravet gælder også på ulovbestemt grundlag for dig som overenskomstansat.

FPS' vurdering

FPS finder, at den begåede forseelse, overtrædelse af straffelovens § 232 og § 266, er en overtrædelse af værdighedskravet, idet det begåede strafbare forhold er af en så væsentlig og alvorlig karakter, at du ikke længere er værdig til den agtelse og tillid som din stilling under Forsvarsministeriet kræver.

Dine bemærkninger til sagen ændrer ikke herpå. Forsvaret er en virksomhed, hvor særlige beskyttelseshensyn gør sig gældende, og hvor handlinger kan få alvorlige konsekvenser for både mennesker og materiel, hvorfor Forsvaret skal kunne have tillid til dig både i og uden for tjenesten. FPS anser de begåede forseelser for et klart brud på denne tillid, særligt når henses til at overtrædelser af § 232 er begået over for en person, over for hvem du har en særlig position (hjælpegymnastiklærer). FPS finder det derfor ikke længere muligt at opretholde din ansættelse.

På baggrund af en samlet, konkret og individuel vurdering af ovenstående forhold afskediges du med et varsel på 4 måneder, jf. din ansættelseskontrakt punkt 10, således at du fratræder endeligt med udgangen af april måned 2021.”

Sagen har efterfølgende været forhandlet mellem parterne, men uden at der kunne opnås enighed.

4.4. Vejledning om krænkende adfærd mv.

Der er fremlagt Forsvarsministeriets Personalestyrelses ”Vejledning om krænkende adfærd: Kønskrænkende adfærd, mobning og vold” (Vejledning nr. 061-1). I vejledningen anføres bl.a.:

”1. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne vejledning er gældende for hele Forsvarsministeriets myndighedsområde efter bemyndigelse fra Forsvarsministeriets departement.

...

Vejledningen er primært rettet mod chefer og ledere, som har handlepligt i forhold til at forebygge og håndtere krænkende adfærd, samt arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og samarbejdsudvalg (SU), som har medansvar for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Vejledningen er sekundært rettet mod alle medarbejdere, da det er et fælles ansvar at arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø.

...

4. INDLEDNING

...

På Forsvarsministeriets område er der nultolerance overfor krænkende adfærd. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på krænkende handlinger.

Det gælder hændelser i hverdagen, og hvis arbejdspladsvurderingen (APV) eller andre målinger viser, at krænkende adfærd har fundet sted.

Det er en ledelsesopgave at prioritere arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Alle chefer og ledere skal gå forrest som rollemodeller for en ordentlig, respektfuld adfærd og omgangstone. Tilsvarende har alle medarbejdere et ansvar for egen adfærd og medansvar for at styrke en respekt- og tillidsfuld kultur på arbejdspladsen.”

i bilag 1 til vejledningen (”Forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd”) gentages det, at der er ”nultolerance over for kønskrænkende adfærd”. I en note til dette anføres:

”Nultolerance er ikke ensbetydende med, at enhver hændelse om kønskrænkende adfærd får ansættelsesmæssige eller stafferetlige konsekvenser. Det afhænger af en konkret vurdering af hændelsen.”

4.5. Andre oplysninger

Der er fremlagt en e-mail af 16. september 2021 fra H, formand for X Idrætsforening, til advokat Dennis Schnell-Lauritzen. Her oplyser H, at A ”ikke havde virke som instruktør mere eller mindre efter jul (nedlukning).” Det fremgår af e-mailvekslingen, at der sigtes til julen 2019-2020.

5. **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han er uddannet lastvogsmekaniker. Hans tjenestested i forsvaret var værkstedet på X Kaserne. Han lavede mekanisk arbejde på forsvarets køretøjer. Det var et stort værksted med ca. 50 ansatte, heraf 5 kvinder. Han var glad for sit arbejde og fik positiv feedback. Han havde et godt forhold til sine kolleger, og der var en god tone. Der var ikke nogen, der følte sig krænket eller mobbet af ham. Han har aldrig fået advarsler under sin ansættelse.

I april 2020 var han hjemsendt på grund af Covid-19. Det var en hård periode, da han lige var blevet skilt. Han kendte E fra en idrætsforening, hvor han var ulønnet hjælpetræner. Han var ikke personlig træner for hende, og han havde ikke nærmere kendskab til hende. Han kom i kontakt med hende via Facebook (Messenger). Det var E, der havde bedt om at blive ven med ham, og det var tilfældigt, at det var hende, han skrev til den 28. april 2020. På det tidspunkt var han ikke længere hjælpetræner i foreningen. E bad ham ikke om at lade være med at skrive, men skrev vist nok ”tak” til ham. Det foregik om eftermiddagen. Han var ikke klar over hendes alder, og i idrætsforeningen var der også unge på 17-18 år.

Kort efter at de havde skrevet sammen, var der en kvinde, der ringede til ham. Kvinden og E arbejdede vist nok samme sted. Kvinden var vred over, at han

havde skrevet til E, og det udviklede sig til en diskussion. Det var i den forbindelse, at han truede kvinden.

I retten tilstod han efter råd fra sin forsvarer at have overtrådt straffelovens § 232. Forsvareren rådede ham til at acceptere dommen og ikke anke den til landsretten. Han spurgte forsvareren, om dommen kunne få betydning for hans arbejde, men han husker ikke, hvad svaret var. Han havde orienteret sin chef, allerede da der blev rejst tiltale mod ham, og han orienterede også chefen om dommen. Chefen sagde, at han ikke skulle være så bekymret. Da han senere blev partshørt om afskedigelse, kontaktede han derfor sin fagforening.

Han mener ikke, at hans sag har været omtalt i medierne. Han har heller ikke selv fortalt om den.

B har forklaret bl.a., at hun er mekaniker på værkstedet på X Kaserne. Hun var der i hele den periode, hvor A var ansat. De arbejdede tæt sammen og var gode kolleger. A var engageret i sit arbejde og tog meget ansvar. Der var en god og fri "værkstedstone", men hun har aldrig hørt, at A skulle have krænket nogen. Hun var meget tryk ved ham, og det ændrede dommen ikke på.

C har forklaret bl.a., at han er smed på værkstedet på X Kaserne. Han har været der siden 2007 og tillidsrepræsentant siden 2009. Han er ikke bekendt med, at A skulle have modtaget advarsler. Der var en frivol tone på værkstedet, men der har aldrig været problemer med krænkende adfærd. A var en god og omsorgsfuld kollega, som han også efter dommen var meget tryk ved. A tog meget ansvar, og han husker, at værkstedschefen sagde, at dommen nok ikke ville få konsekvenser. Han har hørt, at der før hans tid på værkstedet var en medarbejder, der fik en betinget dom for vold mod politiet, men uden at blive afskediget.

D har forklaret bl.a., at hun er jurist i Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Hun tager sig af alle sanktionssager. Der er over 20.000 ansatte i forsvaret og mange personalesager, bl.a. om værdighedskravet.

Der er stor fokus på sager om overtrædelse af straffeloven, da det er vigtigt, at man kan stole på medarbejderne. Forsvaret er en magtorganisation, og alle ansatte arbejder i sidste ende for Danmarks sikkerhed. Alle fastansatte kommer på introduktionskurser i sikkerhedsspørgsmål, hvor de bl.a. får at vide, at de skal indberette, hvis de bliver involveret i straffesager. Overtrædelser af straffeloven bliver som den klare hovedregel sanktioneret ansættelsesretligt, typisk som minimum med advarsel. Der bliver altid anlagt en konkret vurdering i samråd med de lokale chefer. Der er i forsvaret også stor fokus på krænkende adfærd, og det er derfor, styrelsen har udsendt de foreliggende vejledninger. Udgangspunkter er "nultolerance". Det betyder, at al krænkende adfærd skal sanktioneres eller håndteres på anden måde.

Hun var med til at behandle As sag. Der blev foretaget en konkret vurdering, og der blev bl.a. lagt vægt på, at der var tale om en sædelighedsforbrydelse og om trusler, at E kun var 16 år, og at A som anført i dommen var hjælpetræner for hende. Styrelsen var ikke klar over, at det sidste ikke var korrekt, idet der ikke

blev peget på det i Dansk Metals partshøringssvar. Det er svært at sige at sige, hvilken betydning styrelsen havde tillagt det, hvis der var blevet peget på det.

Indholdet af værdighedskravet beror på de gældende normer i samfundet og kan variere over tid. Forsvaret ser i disse år med stor alvor på kønskrænkende adfærd. Styrelsen havde ikke noget at udsætte på As arbejde, men dommen svækkede tilliden til ham, idet man ikke kunne være sikker på, at der var tale om et enkeltstående tilfælde. Der kunne f.eks. opstå tilfælde, hvor han skulle udsendes til udlandet eller i øvrigt fungere i krisesituationer, og det var derfor afgørende, at man kunne stole på hans dømmekraft. Der blev også lagt vægt på samfundets almindelige tillid til forsvaret. Hun husker ikke i dag de nærmere overvejelser om sanktionsvalget, men det har givetvis været overvejet, om man i stedet f.eks. kunne nøjes med en advarsel, eller om der omvendt burde ske bortvisning.

6. Parternes argumenter

Klager har overordnet anført navnlig, at A var en dygtig og værdsat medarbejder i Forsvaret. Der var ingen grund til, at tilliden til ham skulle svækkes som følge af dommen, herunder til at tro, at han skulle svigte de særlige beskyttelses hensyn, der gør sig gældende i forsvaret.

A havde en underordnet stilling som håndværker, og hans forseelser kan ikke have betydning for hans udførelse af arbejdet, ligesom forsvarets anseelse ikke kan lide skade som følge af disse forseelser. Han har i et enkelt tilfælde udviste dårlig dømmekraft i forbindelse med en privat dialog, og der er ikke grund til at tro, at noget lignende ville være sket igen. Det illustreres også af, at han ikke blev frataget retten til at beskæftige sig med børn og unge i forbindelse med fritidsaktiviteter. Det er ikke rigtigt, at han var hjælpetræner for den pågældende pige.

Forsvarets initiativer med sigte på at forebygge og modvirke seksuelle krænkelser retter sig navnlig mod forhold på arbejdspladsen og kan ikke tillægges væsentlig betydning i den foreliggende sag, hvor forholdene er begået uden for tjenesten. I øvrigt må det lægges til grund, at dommen ikke har været offentligt kendt, og allerede derfor kunne den ikke påvirke offentlighedens tillid til forsvaret.

Forsvaret har i andre sager om straffelovsovertrædelser undladt at afskedige medarbejdere, selv om der var tale om grovere forhold end i den foreliggende sag. Forsvaret undlod også at tage en samtale med A, inden man afskedigede ham.

En godtgørelse bør udmåles i størrelsesordenen 50.000 kr.

Indklagede har overordnet anført navnlig, at afskedigelsen af A var sagligt begrundet, og at den var proportional i forhold til de lovovertrædelser, som er begået.

Værdighedskravet som beskrevet i tjenestemandslovens § 10 gælder for både tjenestemænd og overenskomstansatte i det offentlige, men reglerne om tjenstligt forhør gælder ikke for overenskomstansatte. Det er derfor ikke en fejl, at der ikke blev holdt en samtale med A. Han blev i stedet partshørt.

A havde som ansat pligt til såvel i som uden for tjenesten at vise sig værdig til den agtelse og tillid, som en stilling i forsvaret kræver. Forsvaret kræver i kraft af sin særlige position og opgave i samfundet en høj grad af respekt og tillid til sine ansatte både internt og udadtil, og værdighedskravet er derfor skærpet. De strafbare handlinger, som A blev dømt for, er i høj grad egnede til at svække forsvarets almindelige omdømme. Der er foretaget en konkret bedømmelse af sagen, og der er særligt lagt vægt på, at det ene forhold vedrørte blufærdighedskrænkelser af en kun 16-årig pige.

Det kan ikke tillægges betydning, at der måtte være andre medarbejdere i forsvaret, som er dømt for straffelovsovertrædelser, uden at de er blevet afskediget. Vurderingen af, hvilken ansættelsesretlig sanktion der skal iværksættes, er altid konkret og individuel. Forsvaret ser herunder med stor alvor på sædelighedsforbrydelser og har prioriteret at komme krænkelsekulturer til livs. Det har heller ikke betydning, at sagen ikke var offentligt kendt, da forsvaret ikke havde kontrol over, om den ville blive det.

En eventuel godtgørelse bør udmåles i et lavere niveau end 50.000 kr.

7. Opmandens begrundelse og resultat

A er ved Retten i Roskildes dom af 24. november 2020 straffet med betinget fængsel i 30 dage for overtrædelse af straffelovens § 232 (blufærdighedskrænkelser) og § 266 (trusler). Sagen angår, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse på dette grundlag har været berettiget til at afskedige ham.

Efter tjenestemandslovens § 10 skal en tjenestemand såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver (værdighedskravet). En tilsvarende regel gælder for bl.a. overenskomstansatte i den offentlige forvaltning.

Indholdet af værdighedskravet – og dermed betingelserne for afskedigelse som følge af tilsidesættelse af kravet – varierer efter det enkelte tilfælde. Det kan f.eks. have betydning, hvilke opgaver myndigheden varetager, om der er tale om en overordnet eller underordnet ansat, og om forholdet er begået i eller uden for tjenesten. Det kan også have betydning, om myndigheden i sin personalepolitik har fremhævet de pågældende forhold som særligt uacceptable. I tilfælde, hvor den ansatte er dømt for strafbart forhold, må værdighedskravet ofte anses for tilsidesat, men også her vil der skulle anlægges en konkret vurdering. Det kan bl.a. indgå, om der er tale om overtrædelse af lovgivning, som den pågældende myndighed selv administrerer.

A havde en underordnet stilling som mekaniker i forsvaret. Han er idømt en kortere betinget frihedsstraf for forhold, der er begået uden for tjenesten og ikke angår regelsæt, som forsvaret administrerer. Det må lægges til grund, at A

under ansættelsen udførte sit arbejde godt og ansvarsfuldt. Disse forhold kan tale for, at forsvaret burde have anvendt en ansættelsesretlig sanktion i den mildere ende, f.eks. en advarsel.

Spørgsmålet er herefter, om karakteren af As lovovertrædelser indebærer, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse alligevel har været berettiget til at afskedige ham. I den forbindelse er det uden betydning, at dommen ubestridt ikke har gjort A mindre kvalificeret som mekaniker. Det skyldes, at værdighedskravet ikke angår den ansattes faglighed, men om vedkommende fortsat kan leve op til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Som anført beror indholdet af værdighedskravet bl.a. på, hvilke opgaver den pågældende myndighed varetager. Det må derfor tillægges betydning, at forsvaret i kraft af sin funktion i samfundet er helt afhængig af at kunne stole på sine ansatte – herunder også civilt ansatte, der bl.a. skal kunne bistå i krigs- og krisesituationer mv. Tilsvarende er forsvaret afhængig af tillid i offentligheden, herunder til at de ansatte er i stand til at handle med nødvendig ro og velovervejethed. Endelig må det tillægges betydning, at forsvaret har særlig fokus på kønskrænkende adfærd.

A, der i april 2020 var 34 år, er straffet for blufærdighedskrænkelser over for en 16-årig pige, som han kendte fra sit arbejde som hjælpetræner i en idrætsforening. Han er endvidere straffet for fremsættelse af trusler. Selv om forholdet vedrørende trusler til dels må ses i lyset af den opståede situation, må sagen efterlade indtryk af stor mangel på dømmekraft og selvkontrol hos A på områder af væsentlig betydning for forsvaret. Jeg har derfor forståelse for, at dommen har påvirket forsvarets tillid til A, og for, at forsvaret også af hensyn til offentlighedens tillid har anset det for problematisk fortsat at have ham ansat. I den forbindelse tillægger jeg det ikke betydning, at dommen efter det oplyste ikke har været offentligt kendt, idet forsvaret må påregne til enhver tid at skulle stå til ansvar for sine personale-dispositioner. Jeg tillægger det heller ikke betydning, at A efter det oplyste ikke har været personlig hjælpetræner for den pågældende pige, og at han i april 2020 heller ikke i øvrigt fungerede som hjælpetræner i idrætsforeningen.

Jeg må lægge til grund, at styrelsen har foretaget en konkret vurdering af de relevante hensyn, og jeg finder sammenfattende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte styrelsens vurdering, hvorefter det har været nødvendigt at afskedige A. Jeg bemærker, at der efter de foreliggende oplysninger ikke er grundlag for at antage, at styrelsens afgørelse i sagen er i strid med styrelsens øvrige praksis på området.

Herefter tager jeg indklagedes påstand om frifindelse til følge.

T h i b e s t e m m e s:

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 2. november 2021

Jørgen Steen Sørensen