

K E N D E L S E

Afsagt 29. april 2026

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag FV2025-1569

Finansforbundet

for

A

(advokat Mette Hjøllund Schousboe)

mod

Finans Danmark/Arbejdsgiver

for

Bank X

(advokat Thomas Meyer Stage)

1. Problemstillingen

Sagen angår navnlig, om Bank X var berettiget til den 30. september 2025 at bortvise A fra hans stilling som Stilling 1 i banken.

2. Påstande

Finansforbundet har påstået, at Bank 1 skal betale 1.590.064,06 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg den 10. december 2025.

Finansforbundet har opgjort påstanden således:

”Erstatning efter FUL § 3	187.119,98 kr.
Særligt ferietillæg af erstatning for løn	3.820,35 kr.
Feriegodtgørelse af erstatning for løn	2.242,53 kr.
Fratrædelsesgodtgørelse FUL § 2a	55.885,60 kr.
Fratrædelsesgodtgørelse STOK § 78	335.313,60 kr.
20 måneders pensionsbidrag, jf. STOK § 78	167.398,00 kr.
<u>Godtgørelse efter Aftale om fagligt arbejde § 16, stk. 3</u>	<u>838.284,00 kr.</u>
I alt	1.590.064,06 kr.”

Finans Danmark/Arbejdsgiver har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

3. Sagens behandling i voldgiftsretten

Sagen blev mundtligt forhandlet den 23. april 2026 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for Finansforbundet var formand Dorrit Groth Brandt og områdechef, advokat Bente Kjær Koch, begge Finansforbundet.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for Finans Danmark/Arbejdsgiver var direktør Morten Schønning Madsen og advokat Sophie Strange, begge Finans Danmark/Arbejdsgiver.

Der blev afgivet forklaring af A, B og C.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

A blev den 14. juni 2010 ansat som Stilling 1 i Bank X. Det fremgår af hans ansættelsesaftale, at ansættelsen var omfattet af standardoverenskomst for pengeinstitutter og realkreditinstitutter indgået mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (i opgørelsen i pkt. 2 ovenfor betegnet som ”STOK”).

Den 15. september 2025 indgik banken en fratrædelsesaftale med D, der var As kollega.

Den 17. september 2025 sendte D følgende mail til B, Bank X:

”Tak for denne gang B

Tak for de fire år der var en læring og en spændende rejse. Men jeg har lige en ting jeg vil dele med dig,

A fra Afdeling 1 har kaldt mig "Perker" mange gang og det gør ondt på mig stadig den dag i dag.

Det kan være han synes det sjovt men det synes jeg ikke.

Jeg føler mig krænket på min herkomst og etniske baggrund.

Vil I tage denne til efterretning tak"

Den 26. september 2025 holdt banken møde med D i anledning af den nævnte mail. Af et referat af mødet, som banken har udarbejdet, fremgår bl.a.:

"Mødet indledtes med at D blev bedt om at fortælle hvad han havde oplevet.

D fortæller, at A, Stilling 2 (A) og kollega til D ud af det blå kommer hen til ham, og siger "perker"

D slår det hen, som det er normalt. D fortæller også indledningsvis at A kritiserer hans tøj, og spørger om det er købt Guguda land i basaren.

D mener, at A har udtalt de sårende ord 2 gange – både brugen af ordet "perker" og Guguda land.

D fortæller at hændelserne sker inde i afdelingen, og det er sket i forbindelse med at han sidder og arbejder om morgenen, og så kommer det "ud af det blå".

Adspurgt til hvornår de 2 hændelser har været svarer D at det ligger 3-6 måneder tilbage.

Adspurgt til hvad hans reaktion er, så svarer D at han bare smiler tilbage og vil ikke gå ind i konflikten. Men har en oplevelse af at han blev vred inden i, og at det jo ikke hører sig til på en arbejdsplads.

D fortæller, at ved begge hændelser er der andre kolleger til stede, og ingen af de to reagerede på As sprogbrug. D er overbevist om, at de har overhørt samtalen, og vil kunne huske det. D er indforstået med, at vi kan få behov for at tale med De to kolleger om hændelsen.

D har ikke talt med andre om hændelserne, men har holdt det for sig selv.

D vurderer ikke der er tale om et mønster i den krænkende adfærd. Det kommer klart og tydeligt ud af det blå, når der bliver sagt "perker".

D kan ikke huske hvad han sagde op til, men mener ikke at han var provokerende, det var en ganske almindelig samtale.

D fortæller at han i øvrigt har et fint samarbejde med A. De har haft en enkelt konflikt omkring et projekt i Land 1, hvor de var uenige om hvem der var projektleder, og D opfatter det som om A var aggressiv omkring rollefordelingen.

Konkret følger D op i sin forklaring på hændelsen omkring Udtrykket Gugada land og basaren, at det skete for et halvt år siden, og at det kom som en sidebemærkning, som om A ville være sjov.

Intervieweren spørger til sammenfaldet mellem Ds egen opsigelse og denne anklage.

D forklarer, at han ikke kendte til retningslinjerne vedrørende krænkelser i banken. Og han efter at have erfaret det, går ud fra, at HR skal kende til hændelsen.

D bliver spurgt til omgangstonen i øvrigt med A. D siger han er en god kollega, en kollega der kan blive vred, men en god kollega. Han har ikke hørt A være nedladende overfor andre."

Umiddelbart efter mødet med D holdt banken møde med A. Af et referat af mødet, som banken har udarbejdet, fremgår bl.a.:

”Mødet indledes, inden der stilles spørgsmål, med at A tilbydes en bisidder til dette møde. Det gøres klart at det udelukkende er på baggrund af As status som Stilling 2, at han tilbydes dette, da det er et undersøgende møde. Dette tilbud tager A imod, og E (TR) tilkaldes og deltager på telefon.

Der holdes en kort pause på 15 minutter.

I pausen kontakter A Finansforbundet for at få sparring.

Mødet genoptages

Mødet genoptages med bisidder på telefon. A indleder mødet med, at han mener at han skal være repræsenteret af Finansforbundet chefjurist efter samtale med rådgiver i Finansforbundet. HR afviser dette ønske og gør det klart, at dette møde udelukkende er en undersøgende samtale, hvor ting skal afklares. Mødet har ikke karakter af organisatorisk høring i overenskomstmæssig forstand. A accepterer dette, men gør klart at han vil have taget referat af samtalen, og dette imødekommes.

Indledningsvis beder interviewer A fortælle om sit samarbejde med D.

(D, er den person der har indgivet en klage over A. D er opsagt fra banken i september måned 2025, for at have udtalt sig racistisk om hans direkte leder)

A forklarer at de har et godt samarbejde. Han siger om D, at han er et godt menneske, og fagligt er han en katastrofe. Han siger om D, at han selv kalder sig for en ”brun mand fra By 1”.

A fortæller videre om afdelingen som både han og D arbejder i og arbejder sammen i, at det er en afdeling med en fri tone, som A kalder en god ”værkstedshumor”.

A fortæller, at der altid har været en god ping pong mellem kollegerne. A definerer værksteds-humor som en omgangsform, hvor stemningen er jovial, og der kan være nogle undertoner. Noget af det man kan tale om i denne sammenhæng er politiske temaer, sygdomstemaer og sjældent seksuelle temaer, som eksempelvis udsagnet ” Det sagde hun også i går” eller udsagnet ”Som man siger....” men det kan forekomme. A forklarer, at der er en tone of voice hvor det er tilladt. A mener, at alle med undtagelse af en konsulent deltager i denne omgangsform.

Videre siger A om D, at han (D) har et billede af sig selv som dygtig medarbejder, men at han er en mærket mand, fordi hans nye leder ”degraderer” ham, og lader ham tage mere trivielle sager. I den sammenhæng har A haft samtaler med D, i hans rolle som Stilling 2, om rimeligheden i denne oplevelse, og A har forklaret ham, at det er ledelsesretten, og det er OK at lederen fordeler og tildeler ham opgaver.

Adspurgt til hvordan As samarbejde rent faglig er med D, fortæller A om en hændelse i Filial 1, hvor A kom til for, at hjælpe D, og det gik fint, de havde et godt samarbejde. En ekstern samarbejdspartner klagede i denne sammenhæng over Ds faglighed til A. A og D havde en god dialog om udfordringerne.

Opfølgende spørges til om der har været uenigheder i samarbejdet.

A mener ikke der har været uenigheder, og heller ikke uvenskab, der er udvist respekt for hinanden. A bliver orienteret om, at der ifølge D skulle have været en episode i Filial 2, hvor D har fortalt om en uenighed omkring hvem der havde projektledelsen. Men den episode kan A ikke genkalde sig, udover, at A fortæller at der har været en episode hvor der var uenighed om opstilling af et Arbejdsredskab Æ i By 2. Her trak D sig og man enedes om at As løsning var den rigtige. A forklarer at D ikke er en stærk person der vil kæmpe for sine løsninger, men bøjer af.

A bliver spurgt til, om der er udtryk han har brugt om eller overfor D.

A Ved ikke om han har brugt udtryk.

A bliver forholdt at D har angivet, at han 2 gange inden for det seneste halve år (3-6 måneder) i afdelingen skulle have kaldt ham for "perker"

A erkender med det samme, og siger "Ja, det har jeg sagt, og han kalder også sig selv brun".

A fortæller videre, at D selv omtaler sig som "perker", og at han aldrig ville sige det, hvis D ikke selv havde sagt det om sig selv.

A forklarer i denne sammenhæng, at D aldrig har sagt noget til det.

Adspurgt om D har sagt ordet "perker" svarer A, "...at det er han ret sikker på at han selv har sagt."

A bliver orienteret om, at D har oplyst, at der har været andre personer til stede på kontoret når ordet er fremkommet. Det mener A er rigtigt, og kan ikke genkalde sig, at de reagerer på samtalen mellem D og A. A mener ikke at de to kolleger vil reagere på hans og Ds samtale, da de ofte er i anden samtale, eller fordybet i deres arbejde.

A, bliver spurgt til om han mener, at det er naturligt at bruge ordet i samtalen med D. A tilkendegiver at det mener han.

A bliver forholdt en anden episode, hvor han er anklaget af D for at have chikaneret hans tøj og spurgt til om han havde købt sit tøj i "Gugu da land" i basaren.

A forklarer i denne sammenhæng, at D selv har fortalt at han køber Tøjmærke L tøj i Land 2 i basaren, og at han kan have brugt denne viden som reference. Ikke at han har brugt udtrykket "Gugu da land", men godt kan have omtalt basaren.

A bliver nu spurgt til om, der er andet han vil fortælle vedr. D og samarbejdet.

A tilkendegiver, at han havde et billede af at det var jargonen mellem dem. Han er ked af hvis D føler sig krænket. A uddyber, at han godt mener, at han kan have en "ping pong" med kolleger, da han ikke er leder, og at han mener, at der skal være plads til, at man ikke skal være så politisk korrekt.

A fortæller også i denne sammenhæng, at han ikke nogensinde har haft nogle henvendelser om hans tone."

Ved brev af 30. september 2025 bortviste Bank X A. Af brevet fremgår bl.a.:

"Bortvisning

Det er med beklagelse, at vi ser os nødsaget til at bortvise dig fra din stilling som Stilling 1 i Bank X med virkning fra dags dato.

For så vidt angår baggrunden for bortvisningen henvises til den begrundelse, der blev givet under mødet.

Kortfattet kan det opsummeres som følger:

- Vi kan konstatere, at du ved gentagne lejligheder har kaldt en kollega for "perker", hvilket du bekræftede på møde den 26. september 2025.
- Vi kan ligeledes konstatere, at du ved en anden lejlighed har kommenteret samme kollegas tøj og spurgt til, om det var købt i "basaren". Dette har du også bekræftet på møde den 26. september 2025.

Vi henviser til referatet fra mødet den 26. september 2025.

Disse udtalelser udgør en overtrædelse af Bank Xs politik og retningslinjer for krænkende adfærd og udgør en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet og har gjort, at vi har mistet enhver tillid til,

at du fremadrettet kan varetage Bank Xs interesser loyalt og hæderligt. Samtidig anser vi det for en skærpende omstændighed at du er Stilling 2. Der er tale om forhold, som samlet set berettiger til bortvisning.

Bortvisningen betyder, at din ansættelse hos Bank X og lønudbetalingen ophører med øjeblikkelig virkning.”

Der er fremlagt en række andre bilag i sagen, herunder lønsedler for A. Der er endvidere fremlagt Bank Xs ”Politik for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane”.

D har ved mail af 4. marts 2026 meddelt Finans Danmark/Arbejdsgiver, at han ikke ønsker at afgive forklaring for den faglige voldgiftsret.

Sagen har været forhandlet mellem parterne, men uden resultat.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han var ansat i 15 år som Stilling 1 i Bank X. Han blev Stilling 3 omkring 2013 og Stilling 2 i 2023. Der var i hans tid 9 ansatte i Afdeling 1, og de kom godt ud af det med hinanden. Tonen kunne være rå, men hjertelig, og blev undertiden betegnet som ”værkstedshumor”. Det hjalp til at få en stresset hverdag til at fungere, og det var aldrig ondskabsfuldt eller nedladende. Tonen blev aldrig påtalt af ledelsen. Han har heller aldrig selv fået påtaler eller anden form for kritik af sit arbejde eller sin adfærd.

Han havde et godt forhold til D. De havde en jovial tone på tomandshånd, f.eks. når de fulgtes hjem, eller når de arbejdede sammen i bankens filial i By 2. D talte meget om sin oprindelse i Land 3 og viste billeder fra Område 1. De talte også om religiøse forhold, herunder Ds vaner i forbindelse med Højtid 1. D blev afskediget, fordi han var kommet med racistiske udtalelser over for deres chef. Det skete i ugen, før Ds fratrædelsesaftale blev indgået. Han var ikke Stilling 3 for D og heller ikke i øvrigt inde over fratrædelsesaftalen, men D var tydeligvis ikke tilfreds med aftalen.

Han blev ikke gjort bekendt med Ds mail af 17. september 2025, men blev bare indkaldt til mødet den 26. september 2025. Det var en fredag kl. 15. Han fik ikke at vide, hvad det drejede sig om, og måtte tage hjem fra filialen i By 2 for at kunne være til stede. På mødet fik han at vide, at det angik en krænkelsessag, og han blev tilbudt en bisidder. Han fik også at vide, at der ikke ville blive tale om ansættelsesmæssige konsekvenser, men han var chokeret og usikker og ringede til forskellige kontakter i Finansforbundet. Til sidst kom tillidsrepræsentant E til stede som bisidder. I den første del af samtalen ringede det slet ikke nogen klokke, at han skulle have brugt ”udtryk” over for D, men da han fik at vide, at det drejede sig om udtrykket ”perker”, kunne han godt huske det. Han forklarede, at det var en del af deres frisprog.

Efter bortvisningen har han gennemgået sine papirer, herunder en kvittering fra Indkøbscenter S af 2. juli 2025. Han husker nu, at han og D den pågældende dag var i Indkøbscenter S for at købe drikkevarer til en personalefest samme dag. Stemningen var lidt opløftet, og D fortalte bl.a., at han ikke længere drak alkohol, men at han tidligere i livet var gået meget i byen og havde drukket på en ”perker måde”. Det var Ds eget udtryk. Senere ved personalefesten, der begyndte på kontoret, sad D og drak alkoholfri vin, og han sagde et par gange til D, at han drak på en ”perkeragtig måde”. Han tænkte ikke på at spørge D, om han måtte bruge udtrykket, da D jo lige selv havde brugt det. Han sagde det for sjov og i venskabelighed, og det var udelukkende med baggrund i, at D tidligere på dagen i Indkøbscenter S selv havde brugt udtrykket. D grinede, da

han sagde det, og tog det som en spøg. Han har aldrig hverken før eller siden brugt udtrykket over for D. Han havde efter personalefesten den samme gode relation til D som hidtil, og D tilbød bl.a. at hjælpe med græsslåning i sommerferien, ligesom D gav ham råd om hans datters forestående ferie i Land 4. De var også i By 2 sammen, og det gik fint.

Han og D var interesserede i påklædning og talte meget om det. De kunne begge godt lide tøj fra Tøjmærke L. På et tidspunkt kom D hjem fra ferie i Land 2 og fortalte, at han havde købt tøj i basaren. En dag kort tid efter havde D en Tøjmærke L-skjorte på, og han spurgte D, om den var købt i basaren. Det var på ingen måde for at kritisere hans tøj, idet han tværtimod syntes, at Ds skjorte var pæn. Han har aldrig brugt udtrykket "Guguda Land". Han er fuldt ud bekendt med Bank Xs krænkelserpolitik og mener, at han altid har overholdt den.

B har forklaret bl.a., at han har været ansat i Bank X i 25 år og er overordnet ansvarlig for HR. Banken gennemfører fire årlige trivselsmålinger, herunder en omfattende måling i april, hvor der bl.a. bliver spurgt til, om medarbejderne oplever krænkende adfærd. Banken har en nultolerancepolitik over for krænkende adfærd.

I september 2025 måtte banken tage afsked med D. D havde været frustreret over en ny ledelsesstil i afdelingen og havde talt krænkende til sin nye chef. De indgik en fratrædelsesaftale den 15. september 2025, og da de et par dage senere modtog Ds mail om A, bad de D om et møde. Det fandt sted den 26. september 2025. D var fattet og tilbageholdende og gav ikke indtryk af at være hævngherrig. Umiddelbart efter mødet havde de et møde med A og forelagde så sagen for bankens direktion og formandskab med indstilling om bortvisning. Det var både direktion og formandskab enig i. Han overvejede ikke at tage en ny samtale med D på grundlag af mødet med A. Han har efterfølgende talt med D, der gav udtryk for at være ked af, at sagen har ført til, at A blev bortvist. D spurgte, om de ikke bare kunne slå en streg over det hele.

C har forklaret bl.a., at hun har været HR-partner i Bank X i mange år. Hun var involveret i afskedigelsen af D. Da de fik Ds mail af 17. september 2025, tilrettelagde de møder med D og A. På mødet med A sagde han intet om et forløb i Indkøbscenter S eller ved en personalefest den 2. juli 2025. A gav heller ikke indtryk, at han mente at have gjort noget forkert, men talte bl.a. om en "værkstedshumor". Det er ikke bankens politik at acceptere en sådan humor.

6. Overenskomstgrundlag

Standardoverenskomst 2025-2028 mellem Finansforbundet og Finans Danmark/Arbejdsgiver indeholder bl.a. disse bestemmelser:

"§ 11 Fritvalgsbank

Stk. 1. Fritvalgsbanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid. Der føres en konto for hver medarbejder.

...

Stk. 6. Omsorgsdage og overenskomstbestemte feriedage indskydes i fritvalgsbanken på tildelingstidspunktet. Virksomheden kan før medarbejderens fratræden varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

...

§ 41 Overenskomstbestemte feriedage

Stk. 1. Medarbejdere har udover den i ferieloven fastsatte ferie ret til yderligere 5 dages ferie med løn i ferieafholdelsesperioden tilknyttet ferieåret. Feriedagene tilskrives 1. september, medmindre medarbejderen tiltræder i de perioder, der fremgår af stk. 2.

...

§ 78 Afskedigelser

...

Stk. 2. Hvis en efter reglerne for behandling af faglig strid nedsat voldgiftsret måtte finde, at afskedigelse er uberettiget og ikke begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, kan voldgiftsretten efter påstand herom underkende afskedigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og funktionæren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er uberettiget, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, kan voldgiftsretten efter påstand herom bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en erstatning.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og funktionærens anciennitet i virksomheden.

...

Stk. 4. Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, dog jf. stk. 5., skal virksomheden betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2 a og en særlig godtgørelse, svarende til:

- 1 månedsløn for medarbejdere, der er fyldt 40 år
- 2 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 45 år
- 3 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 50 år
- 5 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 55 år
- 6 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 60 år.

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren – ud over den særlige godtgørelse – 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

For medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren – ud over den særlige godtgørelse – 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

Stk. 5. Ved saglige disciplinære afskedigelser, skal virksomheden ikke betale den særlige godtgørelse eller pensionsbidrag efter stk. 4.

...

2. Aftale om fagligt arbejde

...

§ 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

Stk. 1. Afskedigelse eller lønudsættelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønudsættelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem organisationerne, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønudsættelse

tænkes afgivet. Begæringen skal indeholde en beskrivelse af årsager til den påtænkte handling samt de alternativer, der er undersøgt for at undgå handlingen.

Når organisationsforhandling er begæret, skal virksomheden oplyse den tillidsvalgte om, at der er begæret organisationsforhandling. Virksomheden udleverer samtidig den ovenfor nævnte begæring til den tillidsvalgte. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold af en flerhed af medarbejdere, herunder en eller flere tillidsvalgte, idet organisationerne i sådanne tilfælde snarest muligt aftaler processen, herunder rammerne og tidspunkt for afskedigelse af tillidsvalgte.

Stk. 2. Hvis virksomheden efter organisationsforhandlinger fortsat skønner, at afskedigelse/lønnedsættelse er nødvendig, skal opsigelsen/meddelelsen om lønnedsættelse først afgives en uge herefter eller i overensstemmelse med den aftalte proces, jf. stk. 1.

Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftale om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3. Hvis afskedigelse/lønnedsættelse af en tillidsvalgt ikke er begrundet i tvingende årsager, skal virksomheden udrede en godtgørelse. I tilfælde af afskedigelse fastsættes godtgørelsen således, at den mindst svarer til 12 måneders løn. Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse."

7. Parternes hovedsynspunkter

Finansforbundet har overordnet anført navnlig, at Bank Xs bortvisning af A var uberettiget, og at der heller ikke var grundlag for at opsiges ham. Han har derfor krav på økonomisk kompensation efter funktionærloven og standardoverenskomsten.

Det er Finans Danmark/Arbejdsgiver, der har bevisbyrden for, at A har gjort sig skyldig i grov misligholdelse, og at der forelå tvingende grunde til at afskedige ham. Denne bevisbyrde er ikke løftet. Med hensyn til udtrykket "perker" har A anvendt det to gange som led i godmodigt drilleri ved en personalefest, og efter at D samme dag havde brugt det om sig selv. Med hensyn til udtrykket "købt i basaren" dækkede det over, at A syntes, at Ds skjorte var pæn, og at D selv havde fortalt, at han købte tøj i Land 2 basarer. A og D havde både før og efter de pågældende episoder et godt forhold, og det har på ingen måde været As hensigt at krænke D.

Det må endvidere tages i betragtning, at A ikke i øvrigt i sine 15 år i Bank X har fået kritik for sit arbejde eller sin adfærd. Banken kunne have nøjedes med en alvorlig samtale med ham.

Ved udmålingen af godtgørelse efter § 16, stk. 4, i aftale om fagligt arbejde må det indgå, at der foreligger skærpende omstændigheder, idet Bank X ikke undersøgte sagen tilstrækkeligt, inden banken skred til bortvisning. Godtgørelsen kan passende fastsættes til 15 måneders løn. Der er ikke grundlag for fradrag for overenskomstbestemte feriedage, da banken ikke rettidigt har varslet dem til afholdelse i opsigelsesperioden, jf. standardoverenskomstens § 11, stk. 6.

Finans Danmark/Arbejdsgiver har overordnet anført navnlig, at Bank X var berettiget til at bortvise A, idet han med sin anvendelse af udtrykkene "perker" og "købt i basaren" over for D har gjort sig skyld i

nedværdigende og racistiske udtalelser i strid med bankens grundlæggende krav om respektfuld og ordentlig adfærd på arbejdspladsen og i strid med bankens politik for krænkende adfærd. Grovheden understreges af, at A som både Stilling 3- og Stilling 2 havde en skærpet pligt til at udvise professionel, ansvarlig og normbærende adfærd. Forholdet udgjorde et så væsentligt tillidsbrud, at fortsat ansættelse i banken var udelukket.

Den omstændighed, at bankens politik ikke udtrykkeligt nævner bortvisning, er ikke ensbetydende med, at der ikke i overensstemmelse med almindelige ansættelsesretlige principper kan ske bortvisning i tilfælde af grov misligholdelse som det foreliggende.

Hvis der ikke var grundlag for bortvisning, var der i hvert fald grundlag for opsigelse, og A er derfor under alle omstændigheder ikke berettiget til godtgørelse eller pensionsbidrag efter standardoverenskomstens § 78, stk. 4. Skulle voldgiftsretten nå frem til, at der heller ikke var grundlag for opsigelse, skal godtgørelsen efter § 16, stk. 3, i aftale om fagligt arbejde ikke udmåles til mere end 12 måneders løn.

Der skal ske fradrag af overenskomstbestemte feriedage, da det ikke i et tilfælde som det foreliggende kan kræves, at varsling af afholdelse af feriedagene er sket inden bortvisningen. Varsling er sket i duplikken i den foreliggende voldgiftssag, og dette må være tilstrækkeligt.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Sagens baggrund og problemstilling

A blev i juni 2010 ansat som Stilling 1 i Bank X. I september 2025 bortviste banken ham, fordi han efter bankens opfattelse havde anvendt krænkende udtryk over for sin kollega D. Han var på dette tidspunkt Stilling 3.

Sagen angår i første række, om Bank X havde grundlag for at bortvise eller opsiges A. Hvis dette ikke er tilfældet, angår sagen endvidere spørgsmål om økonomisk kompensation.

Det fremgår af § 16, stk. 1, i aftale om fagligt arbejde, at afskedigelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvivlende årsager. Efter karakteren af de forhold, som har begrundet bortvisningen, skal der imidlertid ikke anlægges en væsentligt anden vurdering, end hvis sagen ikke havde drejet sig om en Stilling 2.

8.2. Generelt om udtrykkene "perker" og "købt i basaren"

Udtrykket "perker" om en person af anden etnisk herkomst må i almindelighed anses for særdeles krænkende, og anvendelse af udtrykket over for en kollega på en arbejdsplads vil i en række tilfælde uden videre kunne begrunde bortvisning. Det kan normalt ikke tillægges betydning, om der i forvejen måtte være et særligt frisprog på arbejdspladsen.

Det samme vil efter omstændighederne gælde spørgsmål til en kollega om, hvorvidt den pågældende har købt f.eks. tøj "i basaren".

Det følger imidlertid af det ansættelsesretlige proportionalitetsprincip, at bortvisning eller opsigelse, der er begrundet i brug af sådanne udtryk, må bero på en konkret vurdering af omstændighederne i den enkelte sag.

Der må i den forbindelse bl.a. lægges vægt på, i hvilken situation og sammenhæng udtrykkene er anvendt. Udtrykkene kan f.eks. tænkes anvendt i en sammenhæng med kollegaens brug af tilsvarende udtryk, der

undtagelsesvis gør det naturligt for den pågældende selv at anvende dem. I disse tilfælde må det spille ind, om det i situationen også i øvrigt klart fremgår, at udtrykkene ikke er ment krænkende.

Det er arbejdsgiverens bevisbyrde, at betingelserne for bortvisning eller opsigelse er opfyldt.

8.3. Den konkrete sag

Der er enighed om, at A har anvendt udtrykket "perker" (eller "perkeragtig") over for D. Der er også enighed om, at A har spurgt D, om han havde købt sin skjorte "i basaren".

Parterne er imidlertid ikke enige om, i hvilken nærmere sammenhæng A har anvendt disse udtryk.

Om anvendelsen af udtrykket "perker" har D således under mødet den 26. september 2025 forklaret, at det kom "ud af det blå", mens han arbejdede. Heroverfor har A forklaret, at han anvendte udtrykket under en personalefest, og kun fordi D tidligere samme dag havde brugt det om sig selv. A har også forklaret, at D tog det som en spøg, og at forholdet mellem dem efterfølgende var lige så godt som hidtil.

Om udtrykket "købt i basaren" har D under det nævnte møde forklaret, at A kritiserede hans tøj og herunder spurgte, om det var købt i basaren i "Guguda Land". Heroverfor har A forklaret, at han aldrig har brugt udtrykket "Guguda Land", og at han spurgte, om D havde købt sin skjorte i basaren, fordi D selv havde fortalt, at han købte tøj i basarer i Land 2. A har også forklaret, at han ikke mente spørgsmålet som en kritik, men spurgte, fordi han syntes, at Ds skjorte var pæn.

Om det anførte bemærker jeg herefter:

Umiddelbart efter at banken den 26. september 2025 havde holdt møde med D, holdt banken møde med A. Under mødet erkendte A at have anvendt de pågældende udtryk, men forklarede samtidig om de nærmere sammenhænge, hvori det var sket. Han forklarede bl.a., at "D selv omtaler sig som 'perker', og at han aldrig ville sige det, hvis D ikke selv havde sagt det om sig selv." Han forklarede også, at brugen af udtrykket "købt i basaren" skulle ses i sammenhæng med, at D selv havde sagt, at han købte tøj i basarer i Land 2.

Disse oplysninger måtte anses for relevante for den ansættelsesretlige vurdering, jf. pkt. 8.2 ovenfor.

Under de nævnte omstændigheder finder jeg, at Bank X burde have forelagt As forklaring for D med henblik på nærmere afdækning af de pågældende forløb. Det gjorde banken ikke, og banken har herved bragt sig i en bevismæssigt vanskelig situation. Det gælder navnlig, da D som anført i pkt. 4 ovenfor ikke har ønsket at afgive forklaring for voldgiftsretten.

A har for voldgiftsretten afgivet en troværdig forklaring, som jeg i det væsentlige må lægge til grund.

På den baggrund finder jeg efter en samlet vurdering, at Bank X ikke havde tilstrækkeligt grundlag for at bortvise A og heller ikke for at opsiige ham. Jeg lægger vægt på, at det ikke kan antages at have været As hensigt at krænke D, og at A under de omstændigheder, som han har forklaret om, havde grund til at tro, at D heller ikke ville føle sig krænket.

Jeg har også taget i betragtning, at A på tidspunktet for bortvisningen havde været ansat i banken i godt 15 år, og at banken efter det oplyste aldrig havde haft grundlag for kritik af hans arbejde eller adfærd.

Jeg bemærker, at det anførte ikke er ensbetydende med, at banken ikke kunne være skredet ind over for A. Banken kunne f.eks. have indskærpet over for ham, at det ikke fremover var acceptabelt at anvende de omhandlede udtryk, uanset om en kollega selv måtte bruge dem. I så fald ville gentagelser fra As side efter omstændighederne kunne begrunde bortvisning eller opsigelse.

8.4. Særligt om økonomisk kompensation

Der tilkommer herefter A økonomisk kompensation for uberettiget bortvisning og opsigelse.

Finansforbundets krav er opgjort i pkt. 2 ovenfor. Det må lægges til grund, at parterne kun er uenige om opgørelsen for så vidt angår, om der skal ske fradrag for overenskomstbestemte feriedage, og om godtgørelsen efter § 16, stk. 3, i aftale om fagligt arbejde skal udmåles til 12 eller 15 måneders løn.

Med hensyn til det første spørgsmål bemærker jeg, at der ikke under sagen er fremlagt et nærmere grundlag for fortolkning af standardoverenskomstens § 11, stk. 6. I mangel af holdepunkter for andet må der lægges vægt på bestemmelsens ordlyd, og da det er ubestridt, at der ikke inden bortvisningen af A er varslet afholdelse af feriedagene, finder jeg, at der ikke kan ske fradrag.

Med hensyn til det andet spørgsmål finder jeg ikke grundlag for at fastsætte godtgørelsen til mere end de 12 måneders løn, som efter aftalens § 16, stk. 3, er minimum. Jeg lægger vægt på, at A, uanset at der ikke er grundlag for bortvisning eller opsigelse, har været uforsigtig i sin sprogbrug og derfor har et vist medansvar for det samlede sagsforløb. Jeg fastsætter herefter godtgørelsen til 670.627,20 kr.

8.5. Konklusion

Efter det anførte tager jeg Finansforbundets påstand til følge med 1.422.407,26 kr.

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

Bank X skal inden 14 dage betale 1.422.407,26 kr. til A med procesrente fra den 10. december 2025.

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

København, den 29. april 2026

Jørgen Steen Sørensen