

K E N D E L S E

Afsagt 12. december 2025

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

**Faglig voldgiftssag FV2025-1568
(tidligere FV2025-70)**

FOA – Fag og Arbejde

for

A

(advokat Rie Matilde Bjørkman)

mod

KL

for

Kommune 1

(advokat Christian K. Clasen)

1. Problemstillingen

Sagen angår to hovedspørgsmål.

Det ene spørgsmål er, med hvilket varsel Kommune 1 kunne bestemme, at As stilling som teknisk serviceleder med personaleledelse skulle ændres til en stilling som teknisk servicemedarbejder uden personaleledelse.

Det andet spørgsmål er, om Kommune 1 var berettiget til at bortvise A fra hans stilling som serviceleder som følge af seksuel chikane over for to kvindelige medarbejdere.

2. Påstande

FOA – Fag og Arbejde for A har påstået følgende:

Påstand 1:

Kommune 1 skal anerkende, at den væsentlige vilkårsændring af tillidsrepræsentant As stilling fra teknisk serviceleder til teknisk servicemedarbejder skulle have været varslet med det individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder i medfør af MED-aftalens § 18, stk. 4.

Påstand 2:

Kommune 1 skal til A betale 398.787,22 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Påstand 3:

Kommune 1 skal til A betale 734.832,00 kr. svarende til 18 måneders løn med procesrente fra sagens anlæg.

KL for Kommune 1 har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

3. Sagens behandling i voldgiftsretten

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. november og 5. december 2025 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for FOA – Fag og Arbejde var konsulent Christine Bruun Brandborg, FOA, og seniorkonsulent Camilla Bolvig Cazal, FOA.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for KL var chefkonsulent Rikke Bay Johansen, KL, og chefkonsulent Gert Højby, KL.

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

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 med virkning fra 1. januar 2011 ansat som teknisk serviceleder i Kommune 1, indtil videre med arbejdssted i Institution X. Han var herudover tillidsrepræsentant for tekniske serviceledere ansat i plejecentre i Kommune 1.

Den 22. juni 2022 godkendte byrådet i Kommune 1 et samlet forslag til budgetreduktion for 2023-2025. Beslutningen indebar bl.a. omlægning af 17 såkaldte niveau 4-lederstillinger, herunder As.

På den baggrund – og efter hørings- og forhandlingsproces – meddelte Kommune 1 ved brev af 31. oktober 2022 A, at han med virkning fra 1. maj 2023 ville gå fra at være teknisk serviceleder med personaleledelse til at være teknisk servicemedarbejder uden personaleledelse. Som begrundelse fremgår af brevet:

”Den væsentlige vilkårsændring er udløst af en overordnet beslutning om, at et antal stillinger som teknisk serviceleder med et lille ledelsesspænd skal ændres til stillinger som teknisk servicemedarbejder uden personaleledelse.

Ovennævnte beslutning er truffet som led i budgetreducerende tiltag.”

Inden da havde sagen været forhandlet mellem FOA, KL og Kommune 1. Af mødereferat af 27. oktober 2022 fremgår i den forbindelse bl.a.:

”FOA har ved mail af 29. september 2022 til KL anmodet om, at sagen forhandles mellem overenskomstens parter i henhold til bestemmelserne i MED-aftalens § 18 stk. 3.

Sagen har været forhandlet lokalt i overensstemmelse med aftalens § 18, stk. 2, uden at enighed kunne opnås.

Parterne drøftede sagen på baggrund af sagens bilag, men det lykkedes ikke at nå til enighed.

FOA tog forbehold for at videreføre sagen, ift. spørgsmålet om, hvorvidt der i denne sag er tale om arbejdsmangel efter MED-aftalens § 18, stk. 4, som påstået af Kommune 1.”

Sagen om bortvisning af A blev indledt ved mail af 6. januar 2023 fra centerleder B, Institution X, til personalejurist D, Kommune 1. Af mailen fremgår bl.a.:

”Jeg har fået de tre vedhæftede beskrivelser fra de berørte medarbejdere.

Der er lavet indberetning på alle 4 episoder.

Da daglig leder G laver indberetningerne sammen med medarbejderne enkeltvis – er de alle tre meget berørte af episoderne og meget nervøse for konsekvenserne. Umiddelbart vurderer jeg, at de er bange for reaktionerne fra de 2 service folk.”

Af de nævnte beskrivelser fremgår bl.a.:

”H:

Hændelsesforløb

D.28.12.2022 kl.08.40, Afdeling Æ, Institution X.

H fortæller at hun bedst kan beskrive det hun ser som mundtlig sex-chikane og beskriver episoden således: ”Hændelsen foregår på gangen, hvor A og I står sammen med kollega J. J siger, at hun mangler sin kuglepen, hvortil A gør tegn til at åbne bukserne. H kan ikke huske ordret, hvad han sagde, men ser ham gøre tegn til at åbne bukserne. H ser J stivne, blive ubehageligt til mode og at J vender omkring og går fra stedet. Både A og I reagerer samstemmigt med at sige/råbe, da J går: ”Det er jo bare for sjovt”.

D.28.12.2022 kl.9.30, Afdeling Æ, Institution X.

H kommer gående ned af gangen og overhaler I (servicemedarbejder). I klapper H med en blød genstand på numsen. A (Servicechefen) er vidne til optrinnet og kommenterer: ”Det er sexchikane” hvortil I svarer: ”nej, det er frynsegoder”. H finder det ubehageligt og svarer ved at spørge A: Hvad kalder du så det I lige gjorde ved min kollega (J).

Herefter går H videre. Der er ikke andre vidne til episoden.

J:

Hændelsesforløb

D.28.12.2022 kl.08.40, Afdeling Æ, Institution X.

J kommer gående ude på gangen og er på vej ned til en beboer, da I (servicemedarbejder) spørger om han må låne en kuglepen, hvilket han må. Senere, da I går tilbage, spørger hun, om hun må få sin kuglepen tilbage. Her reagerer A (serviceleder) med at tage sine hænder ned til bukselinningen/ buksegylpen og svarer: "så kom J!". I (servicemedarbejder) blander sig og siger: "ja, kom nu J". J vælger at trække sig fra situationen, som hun føler sig utilpas i, uden at sige noget. Både A og I reagerer samstemmigt med at sige/råbe, da J går: "Det er jo bare for sjovt". J svarer ikke.

Under episoden er kollega H også tilstede på gangen. H beskriver episoden med disse ord: Jeg oplever at J er udsat for mundtlig chikane og vidne til, at A gør tegn til at åbne bukserne. H hører, at J siger til I, at hun mangler sin kuglepen, hvorefter A gør tegn til at åbne sine bukser. H kan ikke huske, hvad han præcist sagde. H ser at J bliver ubehagelig til mode, at J vender rundt og går derfra.

Js umiddelbare reaktion og påvirkning ligger lige efter episoden på 8 på en skala fra 1-10, hvor 10 er stærkt påvirket.

J fortæller, at hændelsen har fyldt meget og givet hende symptomer i form af ondt i maven, klump i halsen og at hun ofte har følt sig ked af det. Fortæller at hun tidligere har modtaget sexistiske kommentarer fra både A og I, men at hun har prøvet at negligere det."

Ved brev af 9. januar 2023 indkaldte Kommune 1 A til tjenstlig samtale. Af referat af samtalen, der blev afholdt den 12. januar 2023, fremgår bl.a.:

"Samtalen

A var mødt uden bisidder.

Samtalen tog udgangspunkt i indkaldelsen af mandag den 9. januar 2023.

D indledte med at orientere om forbuddet mod selvinkriminering under henvisning til sagens karakter. A var således ikke forpligtet til at udtale sig, og det var helt op til ham selv, om han ville sige noget, og hvad han sagde. A valgte at udtale sig.

A sagde, at man skulle passe på ikke at anklage sin ledelse, men G var jo ny og kendte ikke alle medarbejdere, så hun vidste ikke nødvendigvis, at J var sød, men ustabil/meget op og ned.

Om episoden med J udtalte A, at I havde brug for en kuglepen og lånte en af J. Efter brug lå kuglepennen på værkstedsbordet. A havde ikke set H. A henviste i den forbindelse til passagen: "H kunne ikke huske ordret[...]" A havde sagt "Kom så J" i forbindelse med, at han og I gik hen til hende, så hun kunne få kuglepennen, der lå på værkstedsbordet. J stod tæt ved værkstedsbordet. A kunne godt se nu, at det var meget at gå 2 personer hen til J.

A var ked af, at han var blevet sendt hjem. Der gik rigtig mange rygter. A havde aldrig overskredet nogen grænser. Han vidste ikke, hvad han skulle gøre. Han følte ikke selv, at han havde overskredet grænser.

Om episoden med H udtalte A, at den ikke foregik samme dag som episoden med J. Den foregik før jul ved Område 1. I havde dasket H bagi med en paprulle. A havde sagt til I, at det skulle han lade være med. I havde dernæst udtalt, at det var et "frynsegode". Hertil havde A svaret: "Nej, det er sexchikane". D udtalte, at A som leder havde pligt til at sørge for et krænkelsesfrit arbejdsmiljø. Denne pligt havde han ikke levet op til. A svarede, at han jo havde sagt til I, at han skulle lade være. Hvad skulle han mere have gjort? D sagde, at han skulle have sanktioneret det.

Der var en pause fra kl. 13.17 til kl. 13.30 på foranledning af ledelsen. I pausen kontaktede G H telefonisk for at undersøge uenigheden vedrørende episoden med paprøret. H fastholdt i det hele sin forklaring.

Efter pausen orienterede B A om, at H var blevet kontaktet. At hun fastholdt, og at det nu var påstand mod påstand. B var forpligtet til at sikre et krænkellesfrit arbejdsmiljø. Hun lagde udsagnene fra J og H til grund. Herudover havde A ikke levet op til sin forpligtelse til at sikre et krænkellesfrit arbejdsmiljø. På den baggrund ville hun indlede en bortvisningssag.

D forklarede, at der ville komme en partshøring, og at der skulle ske forhandling med FOA.

I forbindelse med udlevering af udkast til referat orienterede D A om, at han fortsat var fritaget for tjeneste, mens sagen var under behandling."

Ved brev af 13. januar 2023 partshørte Kommune 1 A over påtænkt bortvisning. Af brevet fremgår bl.a.:

"Vurdering

Som B sagde til dig til den tjenstlige samtale, er hun forpligtet til at stille et krænkellesfrit arbejdsmiljø til rådighed.

B vurderer, at de to kvindelige medarbejderes forklaringer fremstår troværdige. B lægger i den forbindelse vægt på detaljeringsgraden i forklaringerne.

For så vidt angår Hs forklaring om onsdag den 28. december 2022, hvor hun beskriver to hændelser samme dag, og hvor du udtaler, at der var en hændelse onsdag den 28. december 2022 og en anden hændelse før jul 2022, lægger B vægt på, at H fastholder sin forklaring, at Hs forklaring ikke ændrer karakter, og at I ikke har gjort indsigelser mod, at der skulle være tale om to hændelser onsdag den 28. december 2022.

Din forklaring om den hændelse, der jf. dig fandt sted før Jul 2022 og ikke onsdag den 28. december 2022, hænger ikke sammen med din forpligtelse som personaleleder for I. Du talte med I om adfærd henholdsvis den 26. januar 2014 og den 1. marts 2016, jf. vedhæftede referater. B vurderer, at din forklaring fremstår utroværdig. En så uformel ledelsesmæssig tilgang til sikring af et krænkellesfrit arbejdsmiljø hænger ikke sammen med, at du tidligere har skrevet referater. B tilsidesætter din forklaring og lægger til grund, at du i forening med I har optrådt seksuelt chikanøst over for H.

B finder herudover, at det er en skærpende omstændighed, at du er TR."

Af As partshøringssvar (udateret) fremgår bl.a.:

"Jeg valgte at udtale mig til den tjenstlige samtale. Her udtalte jeg mig om, at jeg mente at hændelsen med H var foregået før den 28. december 2022.

Når jeg gennemgår dagene oppe i mit hoved, så har jeg følgende holdepunkter.

Den 21. december 2022 dør min tante på Ø 1, jeg ved at hændelsen ikke er foregået før dødsfaldet.

Den 30. december 2022 har jeg fri fordi jeg er til begravelse på Ø 1. Jeg ved med sikkerhed at hændelsen er sket, inden imellem disse to datoer. Men jeg kan nu godt komme i tvivl om den konkrete dato.

Jeg har den 27. og 28. december meget travlt. Derfor fik jeg også svaret J på en uhensigtsmæssig måde, da jeg kort for hovedet svarede "Kom så J".

Grunden til at vi havde travlt var, at vi hele tiden (hver uge) havde opvaskemaskiner der gik i stykker. Det var bundpladen den var gal med.

Den 28. december står I og jeg for at løfte opvaskemaskinen ud. Vi benytter den hvide hævesænkevogn. Vi begynder at skille den eksisterende vogn af, der mangler vi en kuglepen.

J kommer tilfældigt forbi, I spørger om vi må låne en kuglepen, dette må vi gerne.

Efter noget tid kommer J tilbage, I og jeg forsøger at stille opvaskemaskinen på plads igen. J kommer tilbage fordi hun mangler sin kuglepen.

Jeg er lidt presset, derfor siger jeg "Du skal nok få din kuglepen", J spørger igen om hun må få sin kuglepen. I og jeg går hen til værkstedsvognen hvor kuglepenne hele tiden har lagt.

I og jeg går hen foran J, jeg siger "kom så J". (Med henvisning til at hun er meget utålmodig i forhold til kuglepen).

J bliver meget overrasket over min måde at sige "Kom så J" på. Jeg tror det handler om, at J har svært ved at blive talt hårdt til. Jeg vil selvfølgelig gerne undskylde overfor at jeg talte hårdt til J, det var ikke meningen.

Jeg bliver utrolig påvirket af, at alle i Afdeling Æ ved hvad der er foregået. Så vist jeg hører så har de allerede fået det at vide d. 3. december 2022.

Derudover vil Jeg gerne hører om de episoder som J mener, at jeg har udsat hende for tidligere."

Af mail af 19. januar 2023 fra B til D fremgår bl.a.:

"Jeg har læst As partshøringssvar og finder ikke, at svaret giver anledning til, at jeg ændrer min beslutning efter den tjenstlige samtale d.10.1.23.

Jeg har følgende bemærkninger:

A husker nu episoden og kan henføre den til enten d.27. eller 28. december. Dette huskede han ikke til den tjenstelige samtale trods en meget detaljeret beskrivelse fra både J og H, som var sendt med mødeindkaldelsen. I {servicemedarbejder} anerkendte både dato samt at H var vidne til episoden. As beskrivelse af forløbet omkring kuglepenne udelader episoden, hvor både J og H har set A føre hænderne ned til bukselinningen/gylpen, mens han siger kom så J. J beskriver ikke, at der bliver talt hårdt til hende men at det har en sexistisk tone og føler sig krænket på det grundlag.

A skriver: "Jeg bliver utrolig påvirket af, at alle i Afdeling Æ ved hvad der er foregået. Så vist jeg hører så har de allerede fået det at vide d. 3. december 2022. Hertil er mit svar, at den daglige leder hører om episoderne tirsdag og onsdag i uge 1, hvorefter der laves indberetninger i Safety net torsdag d.8.1. og fredag d.9.1.2023. For at sikre alle parter i denne sag - har medarbejderne fået tid til at overveje deres indberetninger, således at de er sikre i deres sag. Hvorledes der er talt om sagerne d.3.12.22 er mig ikke bekendt. Tænker der er tale om en skrivefejl og at der menes d.3.1.23. Vi har som ledelse ikke hørt om episoderne før og har ikke indflydelse på hvad der tales om i bo enhederne. Sagen har tydeligvis påvirket de involverede medarbejdere og om de har delt det med kolleger før de henvender sig til os kan jeg ikke vide.

Jeg har i skrivende stund ikke mulighed for at spørge J om de tidligere episoder. Umiddelbart tænker jeg, at hun ikke hentyder decideret til A, men i høj grad til I. Dette punkt er kort drøftet med daglig leder G, som deler denne opfattelse."

Af referat af møde den 20. januar 2023 mellem FOA By 1 og Kommune 1 fremgår bl.a.:

"Forhandlingen

Parterne drøftede sagen med udgangspunkt i indkaldelse til tjenstlig samtale af 9. januar 2023, referat af 12. januar 2023 fra tjenstlig samtale samme dag, partshøring om påtænkt bortvisning af 13. januar 2023 og høringssvar af 19. januar 2023.

FOA By 1 undrede sig over, at Kommune 1 påstår, at A skulle have udøvet seksuel chikane over for to kvindelige medarbejdere. Der er to hændelsesforløb.

Ved hændelsesforløbet med H, mener FOA By 1, at A i sin egenskab af daglig leder skulle have udvist en anden dømmekraft over for I. Både da A kender Is tidligere forhold samt at han som leder burde have sikret, at I ville forstå alvoren i sin adfærd.

FOA By 1 mente ikke, at A har udøvet en krænkende handling over for J. Da A ifølge eget udsagn blot har rettet på sine bukser.

Kommune 1 fortalte på forespørgsel fra FOA By 1, at G tirsdag den 3. eller onsdag den 4. januar 2023, får hændelserne fortalt af både J og H samtidigt. G siger til dem, at det ser ledelsen meget alvorligt på, og at ledelsen ikke tolererer nogen form for chikane, og at hun er forpligtet til at inddrage B. Efter at have været ved B beder G J og H om, at forholdene bliver indberettet skriftligt hver for sig. Begge giver udtryk for at være bekymret for at skulle stå ansigt til ansigt med A. De ønsker betænkningstid.

FOA By 1 ville gerne have oplyst, hvor H præcis stod i hændelsen med J. Dette kunne Kommune 1 ikke oplyse.

Der er omtalt, at J skulle have tilkendegivet, at A tidligere var kommet med sexistiske kommentar. FOA By 1 ville gerne have disse eksempler. Disse lå Kommune 1 ikke inde med.

A er forvirret omkring datoen for hændelsen med H. Det kan derfor ikke udelukkes, at der er tale om, at hændelsen skulle være sket den 28. december 2023.

Det fremgår af Kommune 1s retningslinjer at ved krænkende handlinger forstås, at der er tale om groft eller flere gange tilfælde...

FOA By 1 mente ikke, der er tale om en krænkende handling. Kommune 1 havde ikke oplyst, at der tidligere skulle have været episoder med A."

Ved brev af 20. januar 2023 partshørte Kommune 1 A over en uddybning af hændelsesforløbet den 28. december 2022, som B havde indhentet fra H. Af denne uddybning fremgår bl.a.:

"Uddybende beskrivelse af episoden d.28.12.22.

Skrevet af centerleder B d.20.1.23. efter samtale med H.

Spørgsmål:

Hvor var du i forhold til A, da du så episoden med J?

H: jeg har svært ved at huske helt præcist hvor jeg var, men jeg kom gående ad gangen fra "Hallen" og hen mod køkkenet, da jeg var på vej hen til Område 1. Jeg kommer bagfra og overhaler I og A. I det jeg er ved at overhale dem ser jeg, at A agerer som om, at han er ved at lyne bukserne ned, gør tegn ved bukselinningen/buksegylden. J vender omkring og går derfra. Da jeg lidt senere vender tilbage rækker A mig kuglepennen.

Spørgsmål:

Kunne A være ved at hive sine bukser op?

H: Nej det var han ikke.

Referatet gennemlæst og godkendt.”

Af As supplerende partshøringssvar (udateret) fremgår bl.a.:

”Jeg kan se, at H endnu engang er blevet adspurgt om hændelsen.

Nu ved H ikke præcist hvor hun har været under hændelsen. Dette er meget bemærkelsesværdigt, da hun i første udtalelse klart tilkendegiver at hun kan både se og delvist har hørt hændelsen.

Det er meget svært for mig at forstå hvordan H har kunne se hændelsen. Da hun ifølge hendes egen beskrivelse kommer fra gangen, ved "hallen"/forhallen. Mellemdøren mellem Område 2 er altid delvis lukket. Derfor burde jeg kunne have set H hvis hun stod således at hun kunne se mig.

Det er min opfattelse, at J og H har snakket så meget om hændelsen, at H ikke længere kan huske hvad der præcist sket den 28. december 2022.

Den nyeste forklaring fra Hs side er fra den 20. januar 2023. H bliver den 20. januar spurgt om jeg var ved at hive mine busker op.

Dette er et meget underligt spørgsmål at stille H, fordi som mine organisationsrepræsentanter fremførte til drøftelsen af min bortvisning d. 20. januar 2023 jf referatet "Da A ifølge eget udsagn blot har rettet på sine bukser". Hvorfor har man ikke foreholdt H, om jeg blot havde rettet på mine bukser.”

Af Bs mail af 23. januar 2023 til D fremgår bl.a.:

”Jeg har læst As partshøringssvar på "uddybende beskrivelse af episoden" og finder forsat ikke, at svaret giver anledning til, at jeg ændrer min beslutning.

Jeg har følgende bemærkninger:

H kontaktes i forbindelse med mødet d.20.1.23 for at afdække de spørgsmål, der stilles fra organisationsrepræsentanterne.

H ved, at hun kommer gående ad gangen fra Punkt A til Punkt B. Hun kan gennem døråbningen se episoden. Hun beskriver endvidere, at hun passerer I og A på vej til Område 1. H er meget sikker i sin besvarelse. Jeg har sammen med daglig leder afprøvet dette scenarie og kan bekræfte, at man kan se hvad der sker foran køkkenet, når man kommer gående op ad gangen.

Der blev på mødet d.20.1.23 gjort indsigelser mod Hs og Js beskrivelse af, at A gjorde tegn til at åbne sine bukser. Organisationsrepræsentanten stillede tvivl ved dette og forklarede, at mænd med store maver kan have brug for at trække bukserne op ved stillings skift fra siddende til stående. Han fremførte, at det var tilfældet for A i denne situation. For at afdække om det var det, H havde set, blev hun stillet dette spørgsmål. H var igen meget overbevist i sit svar.”

Ved brev af 24. januar 2023 bortviste Kommune 1 A. Af brevet fremgår bl.a.:

”Vurdering

Som B sagde til dig til den tjenstlige samtale, er hun forpligtet til at stille et krænkellesfrit arbejdsmiljø til rådighed.

B vurderer, at de to kvindelige medarbejderes forklaringer fremstår troværdige. B lægger i den forbindelse vægt på detaljeringsgraden i forklaringerne.

For så vidt angår Hs forklaring om onsdag den 28. december 2022, hvor hun beskriver to hændelser samme dag, og hvor du udtaler, at der var en hændelse onsdag den 28. december 2022 og en anden

hændelse før jul 2022, lægger B vægt på, at H fastholder sin forklaring, at Hs forklaring ikke ændrer karakter, og at I ikke har gjort indsigelser mod, at der skulle være tale om to hændelser onsdag den 28. december 2022.

Din forklaring om den hændelse, der jf. dig fandt sted før jul 2022 og ikke onsdag den 28. december 2022, hænger ikke sammen med din forpligtelse som personaleleder for I. Du talte med I om adfærd henholdsvis den 26. januar 2014 og den 1. marts 2016, jf. referater, der var vedhæftet partshøringen af fredag den 13. januar 2023. B vurderer, "at din forklaring fremstår utroværdig. En så uformel ledelsesmæssig tilgang til sikring af et krænkellesfrit arbejdsmiljø hænger ikke sammen med, at du tidligere har skrevet referater. B tilsidesætter din forklaring og lægger til grund, at du i forening med I har optrådt seksuelt chikanøst over for H.

B finder herudover, at det er en skærpende omstændighed, at du er TR."

Den 27. januar 2023 blev sagen forhandlet mellem FOA By 1 og Kommune 1. Af referat af mødet fremgår bl.a.:

"Forhandlingen

Parterne drøfter sagen med udgangspunkt i sagens dokumenter.

FOA By 1 fastholder at Kommune 1 ikke har taget højde for proportionalitetsprincippet. Endvidere mener FOA By 1 ikke at A har misligholdt sit ansættelsesforhold groft.

FOA By 1 er af den klare opfattelse, at Kommune 1 har ved deres passivitet, misset muligheden for en bortvisning af A.

Det er veldokumenteret, på trods af manglende notater fra daglig leder, at Kommune 1 som arbejdsgiver tirsdag d. 3. januar 2023 er blevet orienteret om hændelserne. Der går derfor 6 dage inden A bliver tjeneste fritaget og ydermere 3 dage før der afholdes tjenstlig samtale med A.

Af referatet fra dialogen om bortvisning fremgår det at "Hun (G) er forpligtet til at inddrage B. Efter at have været ved B beder G J og H om, at forholdene bliver indberettet skriftligt hver for sig."

FOA By 1 mener at der antydes i bortvisningsskriveisen, at B først bliver bekendt med hændelserne d. 6. januar 2023. Dette stemmer ikke overens med det forklarede i dialogen d. 20. januar 2023. Kommune 1 fortæller, at B har vidst det tidligere end d. 6. januar. Kommune 1 har oplyst, at B modtog notaterne med medarbejdernes beskrivelser fredag den 6. januar 2023. B undersøger i forbindelse med referat-skrivning nærmere vedrørende tirsdag den 3. januar 2023 og onsdag den 4. januar 2023 og konkluderer i den forbindelse, at daglig leder henvendte sig til hende tirsdag den 3. januar 2023, hvilket hun meddeler FOA By 1.

FOA By 1 mener, at Kommune 1 har haft rig mulighed for at påtænke bortvise A, inden det sker d. 12. januar 2023.

FOA By 1 mener ikke at, der er tale om en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

FOA By 1 henviser til faglig voldgift sag FV2012.0147

I sagen FV2012.0147 er tale om en sag som er meget mere voldsom og er i flergangstilfælde, dette er der ikke tale om i nærværende sag.

FOA By 1 at der blandt andet er usikkerhed på følgende punkter:

1. Hændelsesforløbene er ikke skrevet af J og H, hvorfor der har været mulighed for fortolkning.
2. Der er stor tvivl om hvor H har stået i hændelsen med J. Og der derfor har været gode oversigtforhold

3. Manglende notater fra ledelsen blandt andet i forhold til Gs første samtale med J og H, Bs samtale med G.

FOA By 1 fremfører at det fremgår af offentlighedsloven § 13, at en offentlige myndighed har pligt til at noterer de oplysninger den modtager, såfremt disse oplysninger skal bruges i forbindelse med en sags afgørelse. Dette er ikke sket i nærværende sag.

FOA By 1 tilkendegiver at A har rettet på sine bukser, han har på en ikke venlig måde sagt "Så kom J", han har overværet hændelsen mellem H og I, men har også i denne situation grebet Ind.

A vil gerne genansættes. Samarbejdet ikke er ødelagt for hans vedkommende.

Kommune 1 fastholder bortvisningen.

FOA By 1 tager forbehold for at videreføre sagen."

Den 15. februar 2023 blev sagen forhandlet mellem FOA, KL og Kommune 1. Af referat af mødet fremgår bl.a.:

"FOA har ved mail af 2. februar 2023 til Kommune 1 med kopi til KL anmodet om en forhandling jf. MED-aftalens § 18, stk. 5.

Sagen har været forhandlet lokalt i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser herom, uden at enighed kunne opnås.

Parterne drøftede sagen på baggrund af sagens bilag. men det lykkedes ikke at nå til enighed.

FOA fremførte, at der ikke var grundlag for bortvisningen, at der kunne være tale om organisationsfølgelse og tog forbehold for yderligere synspunkter.

KL og Kommune 1 var ikke enig i det af FOA fremførte, og fastholdt, at der var tale om en saglig bortvisning.

FOA tog forbehold for at videreføre sagen."

Der er fremlagt en række andre bilag, herunder oplysninger om As lønforhold og skitser over de lokaliteter på Institution X, hvor forløbet den 28. december 2022 fandt sted.

Der er endvidere fremlagt en lægeerklæring af 14. november 2025 vedrørende J. Af erklæringen fremgår bl.a.:

"J er kendt med angst og er i medicinsk behandling her for.

Hun har op til retssagen oplevet forværring i hendes angstsymptomer og der vurderes at fremmøde i retssagen vil være en for stor belastning for hende og forværre hendes angsttilstand.

Hun er derfor anbefalet at ikke at vidne ved fysisk fremmøde i retten."

5. Retsgrundlag

Overenskomst for teknisk service (2018), indgået mellem KL, FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F, indeholder i § 21 bl.a. disse bestemmelser:

"Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA eller 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4.

Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af KL, 2 medlemmer udpeges af FOA eller 3F, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en formand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part."

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (MED-Håndbog 2021), indeholder bl.a. disse bestemmelser:

"§ 18. Afskedigelse

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Bestemmelserne vedrører alle medarbejderrepræsentanter, jf. bemærkningen til indledningen til kapitel 3.

Stk.1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der skal meget til", før der er tale om tvingende årsager.

Ved arbejdsmangel, jf. stk. 4, er det ligeledes kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.

...

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 18, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 19.

Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis opsigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, skal afskedigelsesproceduren gå om.

Stk. 3.

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen (i Københavns Kommune Økonomiforvaltningen) skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives, efter at forhandling mellem overenskomtparterne har været afholdt.

Stk. 4.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen (i Københavns Kommune Økonomiforvaltningen) skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. 3-måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

...

§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 3.

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger."

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er 59 år, og at han fra 2011 var ansat i Kommune 1 med tjenestested i Institution X. Han var under hele ansættelsen serviceleder, og han var i to perioder tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Hans nærmeste leder var B. Som serviceleder stod han for generel vedligeholdelse, og han havde herudover ledelsesansvar for servicemedarbejder I. Han kunne hverken ansætte eller afskedige personale og heller ikke pålægge tjenstlige sanktioner.

Han hørte første gang om vilkårsændringen i maj 2022, og han endte med at acceptere den for at beholde sit arbejde. Han var klar over, at der udestod et spørgsmål om varslingsperioden. Han nåede ikke at tiltræde sin nye stilling, før han blev bortvist.

Han husker episoden med J den 28. december 2022. Han skulle sammen med I ordne en opvaskemaskine, og J kom forbi. I lånte en kuglepen af hende. J kom herefter forbi 2-3 gange og bad om at få kuglepennen tilbage, og han blev noget træt af hende. På et tidspunkt tog han sammen med I nogle skridt frem mod hende og sagde "Kom så J". Meningen var, at J skulle have kuglepennen tilbage, men han sagde det i en hård tone og kunne godt se, at han havde gjort hende ked af det. J kunne generelt ikke tåle, at man talte hårdt til hende, og hun trak sig fra situationen. Han har formentlig samtidig rettet på bukselinningen med hænderne ude i siden ved selerne. Det havde han brug for mange gange om dagen, da han dengang vejede 45 kg mere end i dag. Han tog ikke på noget tidspunkt hænderne ned til bukseåbningen, og det gik i situationen slet ikke op

for ham, at J kunne opfatte det som seksuelt krænkende. Det forstod han først ved den tjenstlige samtale. Han er aldrig tidligere blevet beskyldt for krænkende adfærd. Han så ikke H på noget tidspunkt under episoden, og han er sikker på, at hun ikke var til stede. Han kender ikke nærmere til kommunens retningslinjer for håndtering af krænkende handlinger og husker ikke, at der har været implementeringsforløb eller lignende.

Ved episoden senere samme dag strejfede I Hs bagdel med et køkkenrullerør. H gik videre, og han sagde til I, at han skulle lade være med den slags. Han ville have taget det op på ledelsesniveau efter nytår. I dag ville han have håndteret det anderledes og kontakttet B med det samme.

Forløbet har påvirket ham hårdt, da han føler, at kommunen kørte ham helt over. Et års tid senere fik han nyt job og er også i arbejde i dag.

B har forklaret bl.a., at hun er leder af Institution X, hvor der er ca. 85 ansatte. Hun var klar over, at en central beslutning om nedlæggelse af niveau 4-stillinger med lille ledesspænd var på vej, og at den ville betyde, at hun overtog det direkte ledelsesansvar for I. I dag er der ansat en ny servicemedarbejder i As stilling.

Hendes mail af 6. januar 2023 til D byggede på, at G havde talt med J og H. Hun lavede ikke noget notat i anledning af Gs henvendelse. Hun har også selv talt med J og H, der har bekræftet fremstillingen. Den blev indberettet i arbejdsskadesystemet SafetyNet. J har stadig svært ved at tale om episoden og er meget påvirket, og hun kan derfor ikke afgive forklaring for voldgiftsretten. H har oplyst, at hun ikke ser noget formål med at afgive forklaring, når J ikke gør det. Hun har stadig ikke grund til at betvivle Hs udlægning af forløbet. I blev bortvist som følge af episoden med køkkenrullen, og der er ikke rejst nogen sag i den anledning. Hun var tilgængelig i hele den første uge efter nytår, og A kunne uden problemer have kontakttet hende.

C har forklaret bl.a., at han tidligere har været ansat i en niveau 4-lederstilling i en anden enhed i Kommune 1. Han kendte A som tillidsrepræsentant. Han ville ikke acceptere sin vilkårsændring, men han fik ikke svar på sine indsigelser. Han har aldrig fået kurser eller anden instruktion i håndtering af krænkende handlinger.

D har forklaret bl.a., at hun er personalejurist i Kommune 1. Hun var involveret i As sager om vilkårsændring og bortvisning.

I sagen om vilkårsændring var hendes opgave at implementere kommunens centrale beslutning om begrænsning af ledelseslag. Hun mente, at der var tale om arbejdsmangel i MED-aftalens forstand, og at A derfor kun havde krav på 6 måneders varsel.

I sagen om bortvisning opfattede hun Bs mail af 3. januar 2023 som alvorlig, og hun indkaldte derfor A til tjenstlig samtale. Hun talte ikke på forhånd med A om sagen, da det ikke ville være korrekt i forhold til hans retssikkerhedsgarantier. Hun var overrasket over, at han mødte uden bisidder. Ved den tjenstlige samtale opfattede hun ikke A som troværdig, bl.a. fordi han ikke havde lavet notat om sin reprimande til I.

E har forklaret bl.a., at hun er ansat i Forhandlingsfællesskabet. Der er ikke nogen fælles forståelse mellem parterne af udtrykket "arbejdsmangel" i MED-aftalens § 18, stk. 4. Parterne er enige om, at det skal fastlægges i retspraksis.

F har forklaret bl.a., at hun er souschef i KL's kontor for Jura og EU. Hun har ikke deltaget i forhandlinger om MED-aftalen, men hun er ansvarlig for KL's rådgivning om aftalen.

Aftalens § 18, stk. 4, betyder, at der skal skelnes mellem forskellige årsager til afskedigelse. Udtrykket "arbejdsmangel" kan efter hendes opfattelse bl.a. omfatte tilfælde af stillingsnedlæggelse, og det er sådan, hun forstår den foreliggende sag. Hun har ikke tidligere hørt det gjort gældende, at der kun kan være tale om arbejdsmangel, hvis manglen er opstået med kort varsel. I en sag som den foreliggende er der mulighed for indsigelser som led i den generelle politiske beslutningsproces om stillingsnedlæggelser.

7. Parternes overordnede argumenter

FOA – Fag og Arbejde for A har overordnet anført navnlig, at det afgørende for, om der i sagen foreligger arbejdsmangel som nævnt i MED-aftalens § 18, stk. 4, 2. pkt., er, om arbejdsmanglen i As stilling som teknisk serviceleder opstod uventet og med kort varsel og således ikke kunne have været forudset. Dette er ikke tilfældet, da arbejdsmanglen opstod som følge af en længe forberedt central beslutning om reduktion i lederstillinger på niveau 4. As varsel skulle derfor efter bestemmelsens 1. pkt. have været hans almindelige opsigelsesvarsel med tillæg af 3 måneder, dvs. i alt 9 måneder.

Forløbene den 28. december 2022 kunne hverken begrunde bortvisning eller opsigelse, da der ikke forelå tvingende grunde som nævnt i MED-aftalens § 18, stk. 1. Det kan ikke anses for godtgjort, at A under episoden med J har gjort tegn til at åbne sine bukser eller i øvrigt handlet grænseoverskridende, idet han i stedet formentlig har rettet på sine bukser som følge af sin statur. Der kan i den forbindelse ikke tillægges de indhentede erklæringer, der end ikke er skrevet af J og H selv, bevisværdi, og det kan herunder ikke lægges til grund, at H overværede episoden med J. Det må også indgå, at hverken J eller H har afgivet forklaring for voldgiftsretten. Med hensyn til I påtalte A hans adfærd, og selv om A muligvis burde have gjort mere, kan det hverken begrunde bortvisning eller opsigelse. Kommunen har heller ikke iagttaget sin notatpligt, idet der ikke er gjort notat om Gs henvendelse den 3. januar 2023 til B.

A er herefter berettiget til løn i opsigelsesperioden og til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Han er også berettiget til godtgørelse efter MED-aftalens § 18, stk. 6, og overenskomstens § 21, stk. 7. Godtgørelsen kan passende fastsættes til 18 måneders løn og i hvert fald ikke til under 6 måneders løn.

KL for Kommune 1 har overordnet anført navnlig, at der foreligger arbejdsmangel som nævnt i MED-aftalens § 18, stk. 4, 2. pkt., og at As vilkårsændring derfor kunne varsles med hans almindelige opsigelsesvarsel. Der forelå tvingende årsager som nævnt i § 18, stk. 1, og det er ikke efter stk. 4, 2. pkt., relevant, om arbejdsmanglen opstod uventet og med kort varsel. Arbejdsmanglen opstod som følge af en central beslutning om at nedlægge lederstillinger på niveau 4, og As stilling som serviceleder var herefter ikke længere til rådighed. Hvis en sådan situation ikke anses for arbejdsmangel, vil det vanskeliggøre kommunernes rammer for hensigtsmæssige omstruktureringer og medføre unødvendige offentlige udgifter.

Forløbene den 28. december 2022 kunne begrunde bortvisning af A. For så vidt angår episoden med J må det lægges til grund, at A gjorde tegn til at lyne sine bukser ned samtidig med, at han højt sagde "Kom så J". Det må i den forbindelse indgå, at As forklaringer har været skiftende, mangelfulde og utroværdige, og at H har bekræftet episoden. Det kan ikke heroverfor tillægges betydning, at J og H ikke har afgivet forklaring for voldgiftsretten. For så vidt angår den senere episode med I undlod A at sanktionere hans adfærd, uanset at det var ham, der havde personaleansvar for I. Han har herved groft misligholdt sit ansættelsesforhold og bragt sig selv i en situation, der var uforenelig med fortsat ansættelse i Kommune 1. Der foreligger ikke noget problem med kommunens notatpligt. Bs mail af 6. januar 2023 til D var vedhæftet Js og Hs indberetninger, hvorved hændelsesforløbene var klart dokumenteret.

A er efter det anførte ikke berettiget hverken til løn i opsigelsesperioden eller til godtgørelse. En eventuel godtgørelse bør under alle omstændigheder fastsættes til et rent symbolsk beløb.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Sagens baggrund og problemstillinger

A blev i 2011 ansat som teknisk serviceleder i Kommune 1, indtil videre med arbejdssted i Institution X. Han var herudover tillidsrepræsentant for serviceledere i kommunens plejecentre.

Ved brev af 31. oktober 2022 meddelte Kommune 1 A, at han med virkning fra 1. maj 2023 ville gå fra at være teknisk serviceleder med personaleledelse til at være teknisk servicemedarbejder uden personaleledelse. Sagens første hovedspørgsmål er, om A havde krav på et længere varsel for denne vilkårsændring.

Ved brev af 24. januar 2023 bortviste Kommune 1 A med den begrundelse, at han havde udøvet seksuel chikane over for to kvindelige medarbejdere i plejecenteret. Sagens andet hovedspørgsmål er, om bortvisningen var berettiget.

8.2. Varsling af vilkårsændring

Efter MED-aftalens § 18, stk. 1, skal afskedigelse af en tillidsrepræsentant begrundes i tvingende årsager. Efter stk. 4, 1. pkt., kan afskedigelse i givet fald ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. Hvis afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel, gælder efter stk. 4, 2. pkt., det opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Parterne er enige om, at As vilkårsændring var væsentlig og derfor skulle behandles efter reglerne om opsigelsesvarsel. Det er i den forbindelse ubestridt, at kommunens generelle beslutning af 22. juni 2022 om nedlæggelse af lederstillinger på niveau 4 var sagligt begrundet, og at den ikke var rettet mod A som tillidsrepræsentant. Parternes uenighed angår således alene, om kommunen – som sket – kunne varsle ændringen med As opsigelsesvarsel på 6 måneder, eller om kommunen i stedet skulle have varslet med 9 måneder. Dette beror efter MED-aftalens § 18, stk. 4, på, om ændringen var begrundet i arbejdsmangel.

På det offentlige arbejdsmarked er det almindeligt antaget, at politiske beslutninger om besparelser med personalereduktion til følge kan indebære arbejdsmangel for så vidt angår vurderingen af, om der foreligger tvingende grunde til opsigelse, jf. bl.a. Jens Kristiansen, Den Kollektive Arbejdsret (4. udg., 2021) s. 415. For så vidt angår vurderingen af, om der også i relation til spørgsmålet om opsigelsesvarsel foreligger arbejdsmangel, antages det (a.st. s. 416), at der i praksis er en lidt mere snæver opfattelse af begrebet. I tilknytning til dette tilføjer jeg, at praksis i faglig voldgift ikke kan anses for entydig, jf. f.eks. protokollat af 28. september 2011 i en sag mellem FOA og Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland og kendelse af 21. september 2020 (FV 2020.298) i en sag mellem X Kommunalforening for A mod KL for X Kommune.

I lyset af det anførte bemærker jeg om den foreliggende sag:

Det var en konsekvens af kommunens generelle beslutning af 22. juni 2022, at As stilling som teknisk serviceleder skulle nedlægges. Det må imidlertid lægges til grund, at alle de funktioner, der lå i stillingen, også fremover skulle varetages i kommunen, blot af flere personer. Bl.a. har B forklaret, at ledelsesopgaven i forhold til I fremover skulle varetages af hende selv.

Det kan på den ene side anføres, at ændringen i As ansættelsesvilkår ikke i sædvanlig forstand indebar arbejdsmangel, men snarere arbejdsomfordeling. Det foreliggende tilfælde kan således ikke uden videre side-stilles med tilfælde, hvor arbejdsopgaver bortfalder f.eks. som følge af manglende efterspørgsel.

Det kan på den anden side anføres, at kommunens beslutning indebar, at stillinger som den, A bestred, generelt bortfaldt. Der forelå derfor arbejdsmangel i den forstand, at As hidtidige stilling ikke længere var til rådighed i kommunen.

Jeg finder herefter, at ordlyden af MED-aftalens § 18, stk. 4, ikke i den foreliggende sag fører til et entydigt resultat. Det er derfor naturligt at lægge vægt på bestemmelsens formål, der – ligesom kravet om tvingende årsager i stk. 1 – må antages at være at beskytte funktionen som tillidsrepræsentant. Dette hensyn gør sig ikke gældende i sagen, idet det som anført er ubestridt, at kommunens generelle beslutning ikke var rettet mod A som tillidsrepræsentant, og at det i den forstand var tilfældigt, at beslutningen (også) ramte ham. Det er endvidere naturligt at lægge vægt på det overordnede hensyn til, at en kommune uden unødige bindinger bør kunne disponere økonomisk hensigtsmæssigt, f.eks. i form af omstruktureringer og herunder nedlæggelse af stillinger.

På den anførte baggrund finder jeg efter en samlet vurdering, at der i den foreliggende sag er tale om arbejdsmangel som nævnt i aftalens § 18, stk. 4, 2. pkt. Kommune 1 var derfor berettiget til at varsle As vilkårsændring med 6 måneder.

8.3. Bortvisning

8.3.1. Indledning

Kommune 1s bortvisning af A skyldtes ifølge kommunens afgørelse af 24. januar 2023, at han havde udøvet seksuel chikane over for to kvindelige medarbejdere i plejecenteret.

Det fremgår som nævnt af MED-aftalens § 18, stk. 1, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende 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 tillidsrepræsentant.

Nedenfor tager jeg i pkt. 8.3.2 stilling til episoden med J og i pkt. 8.3.3 til episoden med H.

Om begge episoder bemærker jeg, at der efter min opfattelse ikke, som anført af FOA – Fag og Arbejde, foreligger notatfejl fra kommunens side, som kan begrunde, at bortvisningen er ugyldig.

Jeg bemærker også, at A efter min opfattelse ikke, som anført af KL, har afgivet skiftende forklaringer på en måde, som kan tillægges betydning. Det kan herunder ikke anses for påfaldende, at A ved den tjenstlige samtale var i tvivl om de relevante datoer. Med hensyn til det nærmere forløb af de to episoder – særligt episoden med J – kunne Kommune 1 under den tjenstlige samtale selv have været mere grundig i sin sagsoplysning, bl.a. i lyset af, at A mødte uden bisidder.

8.3.2. Episoden med J

Episoden med J den 28. december 2022 kl. 08:40 er af J og H beskrevet i indberetninger i SafetyNet og i en uddybende beskrivelse, som B har indhentet fra H. Efter disse beskrivelser gjorde A – da J spurgte, om hun måtte få sin kuglepen tilbage – tegn til at åbne sine bukser, mens han sagde ”Så kom, J”.

Over for dette har FOA – Fag og Arbejde bl.a. under den fagretlige forhandling den 20. januar 2023 gjort gældende, at A blot rettede på sine bukser. Under sin forklaring for voldgiftsretten har A fastholdt dette, idet

han har anført, at han formentlig – bl.a. fordi han dengang vejede væsentlig mere end i dag – i situationen har rettet på sin bukselinning med hænderne ude i siden ved selerne.

Hverken J eller H har afgivet forklaring for voldgiftsretten. For Js vedkommende foreligger der en lægeerklæring af 14. november 2025, hvorefter hun på grund af en angsttilstand er anbefalet ikke at møde fysisk op. Det fremgår ikke af sagen, om det f.eks. har været overvejet at afgive forklaring digitalt. For Hs vedkommende har B forklaret, at hun ikke ser noget formål med at afgive forklaring, når J ikke gør det. Dette synspunkt måtte kræve en nærmere forklaring, som ikke foreligger.

Det anførte skal sammenholdes med, at episoden må antages at have udspillet sig i løbet af meget kort tid – formentlig nogle få sekunder – og at der ikke kan ses bort fra muligheden af, at J og H har misforstået As bevægelser. Dette kunne have været belyst ved mere udførlige forklaringer fra deres side. Det må også indgå, at A ikke tidligere har været beskyldt for seksuelle krænkelser.

Under de anførte omstændigheder finder jeg, at der foreligger så væsentlig usikkerhed om hændelsesforløbet, at As forklaring må lægges til grund. Der er derfor ikke grundlag for bortvisning eller opsigelse.

Som det fremgår, er der tale om en bevisvurdering. Jeg bemærker for en ordens skyld, at der, såfremt Js og Hs beskrivelser havde kunnet lægges til grund, ville have været klart grundlag for bortvisning.

8.3.3. Episoden med H

Episoden med H den 28. december 2022 kl. 09:30 er beskrevet i Hs indberetning i SafetyNet og i As forklaring for voldgiftsretten.

Efter disse – i det væsentlige samstemmende – forklaringer må det lægges til grund, at I med formentlig et køkkenrullerør bevidst berørte Hs bagdel, da hun overhalede ham. Det må også lægges til grund, at A, der havde ledelsesansvar for I, overværede episoden og påtalte den. Hændelsesforløbet må imidlertid forstås således, at påtalen skete hurtigt, formløst og afdæmpet.

Jeg finder, at Is adfærd – som den er beskrevet – må anses for en grov tjenesteforseelse. På den baggrund er jeg enig med KL i, at As påtale over for I var klart utilstrækkelig.

Efter min opfattelse kunne episoden imidlertid ikke give grundlag for bortvisning af A, og heller ikke for opsigelse. Jeg lægger navnlig vægt på, at A ikke tidligere har modtaget tjenstlig påtale, at han ikke havde nogen skyld i, at episoden opstod, og at han ikke forholdt sig passiv, men på stedet reagerede (dog som anført klart utilstrækkeligt). Jeg lægger også vægt på, at det ikke kan antages, at A var nærmere instrueret i, hvordan han skulle reagere i tilfælde som det foreliggende. Jeg finder, at Kommune 1 i stedet burde have ikendt A f.eks. en tjenstlig advarsel.

Jeg tilføjer, at det ikke er klart, om Kommune 1 selv ville have bortvist eller opsagt A alene på grundlag af episoden med H.

8.4. Efterbetaling og godtgørelse

Bortvisningen af A var ikke begrundet i arbejdsmangel, men i seksuel chikane. A er derfor efter MED-aftalens § 18, stk. 4, 1. pkt., berettiget til løn i en opsigelsesperiode på 9 måneder og herudover til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Der er mindre uoverensstemmelser mellem parternes opgørelse af det relevante beløb, og efter KL's beregning finder jeg, at det samlede beløb kan fastsættes til 387.742,62 kr.

A er endvidere berettiget til godtgørelse efter overenskomstens § 21, stk. 7. Efter en samlet vurdering af sagens karakter og forløb, og i lyset af As anciennitet, fastsætter jeg godtgørelsen til 150.000 kr.

8.5. Konklusion

Jeg frifinder KL for FOA – Fag og Arbejdes påstand 1.

Jeg tager FOA – Fag og Arbejdes påstand 2 til følge med 387.742,62 kr.

Jeg tager FOA – Fag og Arbejdes påstand 3 til følge med 150.000 kr.

Kommune 1 skal herefter i alt betale 537.742,62 kr. til A.

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

Kommune 1 skal inden 14 dage betale 537.742,62 kr. til A med procesrente fra den 15. maj 2023.

I øvrigt frifindes KL for Kommune 1.

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

København, den 12. december 2025

Jørgen Steen Sørensen