

K E N D E L S E

Afsagt 30. november 2022

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2022-791

Ingeniørforeningen, IDA

som mandatar for

A

(advokat Peter Breum)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

TEC – Technical Education Copenhagen

(advokat Lene Damkjær Christensen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om TEC – Technical Education Copenhagen har været berettiget til at afskedige A fra hans stilling som gymnasielærer som følge af uacceptabel adfærd over for hans kvindelige kolleger.

2. Påstande

Klager, Ingeniørforeningen, IDA, har påstået, at TEC – Technical Education Copenhagen skal betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse til A med procesrente fra sagens anlæg den 16. marts 2022.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for TEC – Technical Education Copenhagen, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. november 2022 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klageren var Thomas Eggert og Sanni Kjejr, Ingeniørforeningen, IDA.

Sidedommere for indklagede var Camilla Lindqvist og Nicolai Hornnes, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

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

Forhandlingen fandt sted i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

A blev med virkning fra 1. januar 2018 ansat som gymnasielærer på TEC – Technical Education Copenhagen (herefter TEC). Det fremgår af et ansættelsesbrev af 17. januar 2018, at ansættelsen uden yderligere varsel ville ophøre den 30. juni 2018.

Med virkning fra 1. juli 2018 blev A varigt ansat som gymnasielærer på TEC. Det fremgår af et ansættelsesbrev af 29. juli 2018, at ansættelsen skete i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

Ved brev af 9. november 2021 afskedigede TEC A. Af brevet fremgår bl.a.:

”Afskedigelse

Som du er blevet orienteret om dags dato, skal det hermed meddeles, at skolen desværre ser sig nødsaget til at opgive dit ansættelsesforhold med virkning fra udgangen af november måned, til fratrædelse den 31. marts 2022.

Begrundelsen for afskedigelsen er, at du har udvist en fuldstændig uacceptabel adfærd over for dine kvindelige kolleger.

Ledelsen er gjort bekendt med, at du ofte fremkommer med krænkende udtalelser til hovedparten af dine kvindelige kolleger, udtalelser som eksempelvis:

- Jeg vil så gerne hjælpe dig, så kan du betale af i naturalier.
- Så er vi endelig alene, så nu skal det være frækt.
- Jeg kan vise dig hvor det er, så kan du give en tur i højet til gengæld.
- Kommentarer om at påklædningen en kvindelig kollega har på er sexet, udfordrende fristende mm. og i tillæg hertil kommentarer om din kollegas bryster og kavalérgang.

I efteråret 2018 blev ledelsen bekendt med at du gentagne gange havde udvist en tilsvarende adfærd. Du blev på det tidspunkt konfronteret med det af Uddannelsesleder C, hvor det blev indskærpet over for dig, at din krænkende adfærd var uacceptabel og at den skulle høre op omgående.

Det er nu kommet frem, at du stadig udviser en krænkende adfærd med seksuelle undertoner over for dine kvindelige kolleger. Ledelsen er gjort bekendt med, at denne adfærd har gentaget sig flere gange siden 2018.

Der foreligger sexchikane, når der udvises en uønsket adfærd med seksuelle undertoner, der har den virkning at krænke en persons værdighed. Ledelsen vil på ingen måde tolerere den krænkende adfærd du udviser over for dine kvindelige kolleger, ligesom ledelsen på ingen måde vil acceptere, at du udviser en adfærd, der i den grad påvirker dine kvindelige kolleger negativt.

Ledelsen har en klar holdning til hvordan vi kommunikerer med hinanden på TEC, herunder fremgår det af TECs Grundforståelse at vi har menneskelig indsigt, dømmekraft og rummer forskellighed samt at vi har en åben og ærlig dialog baseret på tillid.

Ledelsen ser sig på den baggrund nødsaget til at bringe dit ansættelsesforhold til ophør.

Fritstilling

Du fritstilles med mulighed for at søge og tiltræde anden beskæftigelse i fritstillingsperioden.”

Den 8. december 2021 blev sagen forhandlet mellem Ingeniørforeningen, IDA og TEC. Af et referat af samme dato fremgår bl.a.:

”Parterne har afholdt drøftelse vedrørende afskedigelse af A, idet IDA har anmodet om forhandling af sagen.

Sagen drøftedes.

Parterne kunne på mødet ikke opnå enighed.

IDA opfatter ikke afskedigelsen som sagligt begrundet, og A kan ikke erkende at have udtalt sig krænkende eller på en måde der kan opfattes som sexchikane. A opfatter TECs beskyldninger som injurierende.

TEC fastholder at der udvist en fuldstændig uacceptabel adfærd og at dette er en saglig begrundelse for afsked.

IDA forbeholder sig ret til at videreføre sagen.”

Det er oplyst, at TEC efter forhandlingen sendte en oversigt til Ingeniørforeningen, IDA over de udtalelser, som A skulle være fremkommet med over for sine kvindelige kolleger. Oversigten har dette indhold:

”Herunder oplistes et uddrag af udsagn og episoder i sagen vedrørende A. Udsagn er oplistet i anonymiseret form.

- Han er løbende fremkommet med kommentarer af sexuel karakter, bl.a. ”vil du med en tur i høet”.
- Vil du med en tur i høet er en formulering han har brugt over for flere end mig. Typisk i en kontekst hvor han tilbyder sin hjælp mod en tur i høet.
- Jeg har en helt almindelig slåomkjole med en v-hals på og vi taler om noget fagligt, da han afbryder mig og siger, ”at han er jo til bryster, så han har svært ved at koncentrere sig om, hvad jeg siger når jeg har den kjole på”. Jeg kan ikke huske præcist, hvornår dette fandt sted, men det har været i august eller september i år, da det var sensommer.
- Jeg spurgte A, om han ikke ville gøre et eller andet arbejds-mæssigt og han siger, at ”hvis jeg gør det, får jeg så et kys”. Jeg sagde nej og han spørger så igen. Det kører frem og tilbage et par gange mere, og jeg opfatter det ikke som sjovt.
- Da jeg ringer ved en 7-tiden, gør han meget ud af at fortælle, at han er på cykel og står ”ved søen med røven bar” og der er en masse damer, der griner af ham. Han får gentaget det et par gange i løbet af telefonsamtalen, som jeg forsøger at få til at handle om arbejdet. Ved yderligere to forskellige lejligheder henviser han til det og i længder taler om, ” hvor mærkeligt det var at stå og tale i telefon med mig med røven bar”.
- Jeg har også hørt den her med ”skal du med ud i høet”. Jeg kan godt genkende kommentarerne og det ubehag der følger med, og jeg har flere gange sagt fra over for ham”.

- A giver ofte udtryk for, "vi har noget sammen", at man som kollega er noget særligt, og at den status samtidig er seksualiseret. Det er noget der artikuleres ofte, men mere eller mindre tydeligt, hvoraf udtryk som "du er dejlig" eller "du er så lækker" er tydelige
- Derudover er jeg også én gang blevet gjort opmærksom på, hvordan jeg "står" i forhold til anden kvindelige medarbejder (en ny medarbejder i en anden afdeling, var så at sige ved at vælte denne medarbejder "af pinden", (fordi antagelsesvis så lige så godt/bedre ud).
- Jeg havde en plet på blusen ved det ene bryst, hvilket A kommenterer på: "Skal jeg slikke den af".
- Han undersøger generelt tøjet kvindelige medarbejdere har på, giver elevatorblik
- A kommer også med upassende bemærkninger i den henseende, blandt andet "det er frækt", " jeg kan lide din kavalergang" mm. Det har antaget et niveau hvor kvindelige medarbejdere er meget bevidste om, hvordan vores påklædning er når vi skal på arbejde for ikke at skulle udsættes for As upassende bemærkninger.
- A: "Du bliver populær dernede" Mig: "nå, hvorfor" – (På det tidspunkt havde jeg været på TEC 1 måned), A: "Du ser jo godt ud". Jeg har arbejdsbukser, sikkerhedssko og en sort tætsiddende bluse på. Min reaktion er, at jeg smågriner, da jeg ikke rigtig ved, hvordan jeg skal reagere.
- I den forbindelse havde jeg en til to dage om ugen kontakt med A, hvilket ofte medførte kommentarer, der gjorde mig ubehageligt til mode og påvirkede min færden på arbejdspladsen. Kommentarerne var baseret på mit udseende, min alder og mit køn. Derudover brugte han ofte kaldenavne i stil med 'de unge piger' til at beskrive mig og mine kvindelige kollegaer.
- Jeg kan derfor ikke rigtigt høre As efterfølgende kommentar, men kan høre, at han siger noget med 'sex'. Jeg slukker for musikken og beder ham om at gentage det, og han siger så "du er klædt på til sex". Jeg bliver ret chokeret og spørger, hvad han mener. Han siger så, at der skal være seksualundervisning, men at det måske ikke er mig, der står for det. Denne slags hændelser påvirkede, hvor og hvornår jeg opholdt mig på arbejdspladsen. Eksempelvis ville jeg have siddet i frokoststuen førnævnte morgen, men havde ikke lyst til at være alene i lokalet med A. Efterfølgende har jeg også ventet med at gå til frokost, hvis jeg har set, at det ville medføre, at A og jeg var alene i lokalet."

Den 21. januar 2022 blev sagen forhandlet mellem Ingeniørforeningen, IDA og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Af et referat af samme dato fremgår bl.a.:

”Efter anmodning fra IDA blev der den 21. januar 2022 afholdt forhandling mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og IDA i henhold til overenskomst for akademikere i staten § 21, stk. 4.

Mødet fandt sted over Skype.

Til stede var:

For IDA: Chefkonsulent Annemette Damlund og konsulent Alberte Nørgaard Andersen

For TEC: Uddannelseschef H og HR-chef J

For Medarbejder- og Kompetencestyrelsen: Chefkonsulent Camilla Lindqvist, fuldmægtig Kristian Hattens og fuldmægtig Nicolai Hornnes Pedersen.

For Styrelsen for undervisning og kvalitet: Fuldmægtig Zen Lydiksen og fuldmægtig Nanna Kempf Andersen

Anledningen til forhandlingen var afskedigelsen den 9. november 2021 af lærer A ansat ved TEC.

IDA gjorde gældende, at afskedigelsen af A er usaglig.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen gjorde gældende, at afskedigelsen er saglig.

Sagen forhandlede.

Der kunne ikke opnås enighed.

IDA forbeholdt sig ret til at videreføre sagen ved faglig voldgift.”

Der er fremlagt TEC's ”Politik for seksuel chikane og mobning”. Politikken har denne ordlyd:

”Seksuel chikane og mobning

Hvad er seksuel chikane?

EU fastslår, at seksuel adfærd er chikane, hvis:

- Den er uønsket, urimelig og stødende for den pågældende.
- Den seksuelle adfærd bruges til at true eller belønne kolleger eller underordnede jobmæssigt.
- Den seksuelle adfærd skaber et skræmmende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsklima for den pågældende.

Seksuel chikane skaber et dårligt arbejdsklima og er meget belastende for dem, det går ud over. Seksuel chikane er uprofessionel og ulovlig adfærd, som ingen behøver at finde sig i. Derfor vil seksuel chikane ikke blive tolereret i virksomheden. Personer, der udøver seksuel chikane kan/vil blive forflyttet eller afskediget.

Hvad gør jeg, hvis jeg bliver udsat for seksuel chikane?

Hvis man bliver udsat for seksuel chikane, er det vigtigt at sige fra – så klart og tydeligt som muligt.

Fortsætter chikanen, skal den chikanerede henvende sig til sin tillidsrepræsentant, leder eller chef.

Ledelsen eller tillidsrepræsentanten henvender sig derefter til chikanøren og beder vedkommende stoppe, og der arrangeres eventuelt et møde mellem de to parter.

Hvis chikanen fortsætter på trods af den uformelle advarsel, afgives straks en skriftlig advarsel.

Stopper chikanen ikke herefter, forflyttes eller afskediges chikanøren. Såfremt det er en elev, bortvises eleven.”

Der er endvidere fremlagt TEC's ”Grundforståelse”. Grundforståelsen har dette indhold:

”TECs nye Grundforståelse

TECs Identitet

Formål

- Teknologisk og erhvervsrettet dannelse – vi uddanner fagligt stolte og dygtige mennesker

Hvad brænder vi for?

- at vores elever, lærlinge og kursister:

- flytter sig fagligt mest muligt,

- tror på sig selv og lykkes i livet

- Vi har en høj faglig og pædagogisk standard

- Vi omsætter viden til praksis

Hvad gør os til noget særligt, som vi er stolte af?

- Vi gør en ekstra indsats for vores elever, lærlinge og kursister

- Vi respekterer vores forskellige fag og kulturer – det gør os stærke

- Vi samarbejder tæt med virksomheder, brancher og videregående uddannelser – både lokalt, nationalt og globalt

Kompetencer

- Vi er på forkant og opdateret på ny viden, både fagligt og pædagogisk
- Vi har menneskelig indsigt, dømmekraft og rummer forskellighed
- Vi skaber og dyrker de gode traditioner og gode historier
- Vi er en skole, der har styr på tingene
- Vi kan afvige fra det planlagte og har fornemmelse for, hvad der vil fungere

Praksis

- Vi er nærværende og anerkender hinandens indsatser
- Vi er engagerede og nysgerrige på hinandens undervisning og har en professionel vidensudveksling
- Vi er innovative og arbejder tværfagligt
- Vi ser problemer og udfordringer i øjnene og handler på dem
- Vi har en åben og ærlig dialog baseret på tillid

Omdømme

- Vi er virksomhedernes og de unges førstevalg
- Vi tager godt imod vores elever og kolleger og giver medbestemmelse og frihed under ansvar
- Vi har et levende og trygt lærings- og arbejdsmiljø
- Alle har talent, og TEC formår at finde det frem
- Vi vil mangfoldighed, lighed, ansvarlighed og bæredygtighed”

5. Overenskomstgrundlaget

Overenskomst for akademikere i staten indeholder bl.a. disse bestemmelser:

”Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

...

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5.

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

...

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

...

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.”

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er uddannet civilingeniør. Da han blev ansat som gymnasielærer på TEC, begyndte han i afdelingen på Frederiksberg, hvor der var ca. 20 lærere. Han havde et vanskeligt forløb med nogle elever og blev flyttet til afdelingen i Ballerup, hvor der var 8-10 lærere. Han underviste i bl.a. matematik.

I efteråret 2018 havde han MUS-samtale med uddannelsesleder C, der var hans nærmeste overordnede. Her kom C ind på et intermezzo, som han i sommeren samme år havde haft med B, der også var gymnasielærer på skolen. Hun skulle have hjælp med nogle skruer, og de var nødt til at gå ned skolens kælder. Han havde sagt til hende: ”Kom, vi går i høet”. Det betød ikke noget fra hans side, og det var ikke meningen at støde eller krænke B. Hans udtryksmåde hang sammen med, at B havde fortalt, at hun var vant til en bramfri tone fra sine brødre på den gård, hvor hun var vokset op. Der var ved MUS-samtalen gået nogle uger siden episoden, og han var overrasket over, at C bragte den op. C grinede selv lidt ad episoden og sagde bare, at ”det må vi passe lidt på med i fremtiden.” Det blev ikke tilføjet referatet af MUS-samtalen, og han havde ikke efterfølgende noget møde med C og B. Han opfattede det ikke som en alvorlig påtale. Han husker ikke at have haft en senere samtale om sagen med C og uddannelseschef K. Han har aldrig sagt til B, at ”nu er vi endelig alene, nu skal det være frækt.” Han har derimod på et tidspunkt sagt, at ”nu er vi alene”. Det betød bare, at nu var der ikke andre tilbage på skolen, så det var tid til at tage hjem.

Han havde ikke noget tæt samarbejde med G. En dag skulle han hjælpe hende med at sætte en maskine i gang, og han sagde til hende, at så havde han ”en god udsigt”. Han mente intet med det. Han har aldrig sagt til G, at han var et MeToo-offer, eller at han havde fået samme behandling som Harvey Weinstein. Han har heller aldrig sagt til hende, at hun var ”klædt på til sex”. G reagerede aldrig på hans udtryksmåder.

Han havde et godt forhold til D. Hun var en god ven, og de talte bl.a. sammen om hendes børn og hans børnebørn. Han har aldrig sagt til hende, at han kunne ”lide hendes kavalergang”, eller at hun var ”lækker”. Han har heller aldrig sagt, at der var en anden ansat, der var ved at vælte D ”af pinden”, fordi hun så bedre ud end D. Det er heller ikke rigtigt, at han skulle have spurgt D, om han skulle ”slikke den af”, fordi hun havde en plet på sin bluse ved det ene bryst. D bad ham aldrig om at ændre omgangstone.

Han har aldrig fremsat seksuelle kommentarer over for E. Han har sikkert kommenteret det, da E en dag fortalte, at hun omsider skulle have en aften uden børn, men der har ikke været nogen form for seksuelle undertoner i det. Han har heller ikke sagt til hende, at han "er til bryster", fordi hun havde kjole på, men han har en dag sagt til hende, at en knap i hendes kjole var gået op. E sagde bare, at det var lige meget. Han husker en telefonsamtale med E en morgen, hvor han havde været nede og bade i Furesøen. Det var hende, der ringede om noget tjenstligt, og han holdt håndklædet omkring sig med den ene hånd og mobiltelefonen med den anden. Han sagde til hende, at han stod "med røven bar". Han har muligvis efterfølgende fortalt om situationen til sine kolleger, men det husker han ikke. E sagde aldrig til ham, at han skulle stoppe eller lignende. Hun sendte ham tværtimod et personligt kort, da han fik et barnebarn, og han fik også vin af hende. Han besøgte hende privat, og de drøftede, om han som retrætestilling kunne blive vicevært i hendes ejendom. Han var til samtale om stillingen.

Han havde ikke noget arbejdsmæssigt at gøre med F og havde kun sporadisk kontakt til hende. Han er aldrig kommet med seksuelle bemærkninger over for hende. Han husker en episode, hvor hun skulle i smedeværkstedet og havde kridhvidt tøj på. Han sagde til hende, at det ikke gik, fordi det var upraktisk. Han har aldrig sagt til hende, at hun var "lækker", eller at han havde lyst til at "lægge an" på hende. F har aldrig sagt til ham, at han skulle stoppe.

I november 2021 blev han en dag indkaldt til møde dagen efter med uddannelseschef H. Han opfattede det som meget ubehageligt og ringede til H for at spørge, hvad det drejede sig om. Det ville H ikke oplyse. Han ringede så til B, der på det tidspunkt var tillidsrepræsentant. Hun sagde, at han skulle søge hjælp hos fællestillidsrepræsentanten. Han ringede også til C, der sagde, at hun ikke kendte noget til sagen. På mødet med H bestred han de udtalelser, som endte med at fremgå af afskedigelsesbrevet, og han forsøgte at forklare de pågældende situationer. Han sagde ikke, at "det er noget med, at øjnene ser, og munden taler."

Efter afskedigelsen fik han ret hurtigt en ny stilling, men den var midlertidig. Efterfølgende har det været svært for ham at få nyt arbejde, og han har måttet lade sig pensionere før tid. Det har aldrig været hans intention at chikanere eller nedvurdere nogen. Ingen af hans kvindelige kolleger har på noget tidspunkt reageret negativt over for ham, heller ikke i deres kropssprog.

B har forklaret bl.a., at hun i august 2017 første gang blev ansat som gymnasie-lærer på TEC. Hun var 29 år og nyuddannet kandidat i engelsk og samfundsfag. Hun var midlertidigt ansat, og ansættelsen udløb i januar 2018. Hun blev ansat på ny i foråret 2018 og fastansat i sommeren samme år. Hun blev tillidsrepræsentant i foråret eller sommeren 2019. Hun arbejdede primært på Frederiksberg, men var også i Ballerup.

A var hendes kollega. Han sagde ofte "Hej søde skat" til hende, og i hvert fald én gang sagde han: "Nu er vi endelig alene, nu skal det være frækt." Hun syntes,

det var malplaceret, for der var klare seksuelle undertoner i det. Det gjorde hende sårbar, at der var mange drenge på skolen, som gerne skulle have respekt for hende. Hun ville hellere have at vide, at hun var fagligt dygtig. Da de på et tidspunkt talte om mulig fastansættelse for hende, sagde han, at "nu er vi også blevet en slags kærester". På et tidspunkt i foråret 2018 spurgte hun ham til råds om køb af et brugt skab, og han svarede, at han ville hjælpe hende, hvis hun "betalte tilbage i naturalier". Hun opfattede det som meget nedværdigende.

I sensommeren 2018 kontaktede hun C for at tale om at være kvinde på en arbejdsplads. De talte om, at A kunne være nærgående, men blev enige om, at hun skulle forsøge selv at klare det over for A. Efterfølgende var der en episode, hvor A skulle vise hende vej til smedeværkstedet, og her sagde han, at hun til gengæld kunne give ham en "tur i høet". Hun skrev det ned kort tid efter. Hun spurgte A, om han også talte sådan til sine mandlige kolleger, og han svarede, at man skulle "tale pænt til ældre kolleger". Hun har aldrig sagt til A, at hun var vant til hans tone fra sin opvækst på en gård. Hun ringede til C, der sagde, at hun alligevel skulle tale med A næste morgen og ville bringe det op. Det førte til, at C, A og hun satte sig sammen og talte om situationen, men hun husker ikke samtalen ret godt. C endte med at sige, at "vi kan vist kun blive enige om, at vi er uenige". Efterfølgende var A meget gnaven over for hende og kritiserede hendes arbejde som tillidsrepræsentant, men han kom ikke med flere seksuelle bemærkninger over for hende.

Da hun i 2019 var blevet tillidsrepræsentant, var der flere kvindelige kolleger, der henvendte sig til hende om krænkende opførsel fra As side, og hun opfordrede dem til at gå til ledelsen. Da der i september 2021 skulle være informationsmøde på skolen, fulgtes hun med G, og A gav G et elevatorblik. G syntes, at det var mærkeligt, og fortalte hende om andre ubehagelige oplevelser med A. Hun opfordrede G til at tale med A om det. Efterhånden hørte hun mange historier om A, og på et møde med C, der egentligt handlede om noget andet, kom samtalen til at handle om A og hans opførsel. E var også til stede. Hun ved, at der efterfølgende blev holdt et fællesmøde mellem ledelsen og nogle af de berørte kvinder, men hun kunne ikke selv deltage. I stedet skrev hun sine oplevelser ned og sendte dem til ledelsen.

Et par uger senere ringede A til hende og fortalte, at han var blevet indkaldt til møde med ledelsen. Han spurgte, om hun vidste, hvad det drejede sig om, og hun henviste ham til fællestillidsrepræsentanten. Hun deltog ikke i mødet, men der blev efterfølgende udsendt en kortfattet meddelelse om, at A var fratrukket. Hun tror, at As bemærkninger og adfærd over for hende var ment for sjov, men det var ikke sjovt.

C har forklaret bl.a., at hun er master i pædagogisk udvikling mv. og har været ansat i TEC siden 2015. Hun blev uddannelsesleder i 2017. Hun var personalechef for A, men var på barselsorlov fra december 2018 – september 2019.

B henvendte sig til hende i august eller september 2018 og fortalte, at A ofte mødte hende med "Lille B", "Søde B" og lignende, og at han havde sagt til hende, at hun kunne betale tilbage for tjenester "i naturalier". B var i tvivl om, hvordan hun skulle håndtere det, og de blev enige om, at B i første omgang skulle forsøge at klare det selv over for A. B vendte imidlertid tilbage efter, at A havde spurgt hende, om de skulle "tage en tur i høet". På den baggrund tog hun en samtale med A. Hun husker ikke samtalen eksakt, og hun har ikke noteret noget ned, men hun kan ikke forestille sig, at det har været i forbindelse med en MUS-samtale. Hun husker det som en ret uformel samtale. Hun vil tro, at hun har grebet samtalen an med udgangspunkt i skolens grundforståelse. Hun forestillede sig, at problemet med B havde at gøre med, at A kom fra en anden arbejdskultur. Hun sagde til ham, at sådan taler man ikke på skolen. Efter samtalen hentede hun B, og de sad alle tre sammen. Hun skulle sikre, at A og B "fandt hinanden". Hun brugte ikke skolens politik om sexchikane. Hun opfattede sig selv som rimeligt tydelig, men skrev ikke noget ned. Hun forventede, at A forstod budskabet. A sagde, at det var vigtigt for ham ikke at blive opfattet som en "klam gammel type". Hun mener ikke, at A benægtede at have udtalt sig, som B hævdede, men hun husker det ikke ret godt. Hun opfattede det sådan, at sagen nu var slut, og at man skulle se fremad.

Herefter gik hun på barselsorlov. Hun husker en uformel samtale mellem hende selv, A og uddannelseschef K, efter at hun var vendt tilbage. A sagde, at han havde været udsat for en overreaktion. Det afviste K og sagde, at man skal vise respekt for hinanden på en arbejdsplads. Hun regnede med, at sagen herefter var helt lukket.

Hun husker ikke yderligere i sagen før efteråret 2021, hvor B nævnte for hende, at A også havde været upassende over for G. Det kom op på et møde, hvor også E var til stede som stedfortrædende tillidsrepræsentant. Mødet drejede sig om noget andet, men de kom ind på As adfærd, og det gik op for hende, at han udviste krænkende adfærd over for en række kvindelige kolleger. Det kom meget bag på hende.

Hun blev sygemeldt i uge 42 og var ikke med i den efterfølgende proces. Hun har ikke på noget tidspunkt selv hørt A være sexistisk. Hun kan ikke sige, hvad A nærmere har ment med sine bemærkninger, men der er efter hendes vurdering nok noget generationsagtigt i det.

D har forklaret bl.a., at hun blev ansat som gymnasielærer på TEC i sommeren 2018. Hun var 31 år og fastansat fra begyndelsen. Hendes primære arbejdssted var i Ballerup, men hun var også noget af tiden på Frederiksberg.

Hun hørte i de første måneder ikke meget til A, men navnlig fra foråret 2019 begyndte han at kommentere hendes udseende, f.eks. ved at sige: "Du ser fandeme så lækker ud." Hun husker ikke, hvor ofte det skete, men det var en hel del gange, bl.a. på vej ind og ud af lærerværelset. En dag i kopirummet fortalte han, at der var kommet en ny kvindelig medarbejder, som var ved at "vælde hende af pinden". Hun opfattede det seksuelt, fordi hun kædede det sammen

med hans tidligere bemærkninger. Han smilede generelt til hende på en lummer måde. Under en samtale en dag, hvor hun på sin bluse havde en plet ved det ene bryst, spurgte A ud af det blå, om han skulle "slikke den af". Hun reagerede ikke surt, men A forstod, at han var gået for langt.

Generelt reagerede hun på As adfærd ved at smile og hurtigt gå videre. Hun sagde ikke noget til ham om det. De havde ellers et fint forhold og snakkede om mange ting, og hun ville ikke ødelægge det ved at skabe dårlig stemning og gøre A forlegen. Hun vidste, at A ikke havde haft det let på skolen. Men hun tænkte over sin påklædning og undgik f.eks. at tage kort nederdel på, når hun var på arbejde. Inden en fest, formentlig i efteråret 2020, var hun sammen med en del kvindelige kolleger, og de talte om ubehagelige oplevelser med A. Det var bl.a. E og B. De overvejede ikke sammen at gå til ledelsen.

I efteråret 2021 blev hun sammen med andre kvindelige kolleger indkaldt til et fællesmøde med ledelsen. Det var H, der ledte mødet, og han bad dem om på skift at fortælle om ubehagelige oplevelser med A. Ledelsen tog noter fra mødet. På det tidspunkt havde hun ikke længere en god relation til A. Det skyldtes en diskussion, de havde haft, hvor A ikke havde talt pænt om B. Efter fællesmødet blev hun pr. mail spurgt, om det, ledelsen havde noteret ned om hendes udsagn, var dækkende. Det bekræftede hun. Herefter havde hun ikke noget med sagen at gøre.

Hun sagde aldrig "stop" eller lignende over for A. Hun tror ikke, at A ønskede at krænke hende, eller at han forstod, at hun ikke kunne lide det. Hun overvejede ikke selv at henvende sig til C.

E har forklaret bl.a., at hun blev ansat som gymnasielærer på TEC i april 2019. Hun var 33 år. Hun var midlertidigt ansat indtil sommeren 2020 og underviste i dansk og samfundsfag. Fra august 2021 var hun suppleant for tillidsrepræsentanten.

Hun havde fra begyndelsen en del kontakt til A. Han spurgte hende, om hun havde lagt mærke til, at han og B ikke talte sammen, og han spurgte, om hun ikke syntes, det var lidt latterligt, at B havde klaget over hans bemærkning om en "tur i høet". Det bekræftede hun nok, da hun gerne ville fastansættes og selv var i en svær personlig situation på det tidspunkt.

En aften i efteråret 2019 skulle hendes børn passes ude, og hun glædede sig til at kunne slappe af. Hun talte om det med A i skolens køkken, og han sagde, at "nu skal du også huske på din mand". Hun opfattede det som en opfordring til seksuelt samkvem med sin mand. Hun sagde ikke noget til det. En anden dag – formentlig i august eller september 2021 – sad hun ved sit skrivebord på skolen, og A var der også. Hun havde kjole på, og pludselig sagde A, at han "jo er til bryster", og at han ikke kunne koncentrere sig, når hun havde den kjole på. Hun undskyldte for sin påklædning. Hun opfattede det som meget ubehageligt og har ikke siden haft lyst til at have den pågældende kjole på.

Ved en lejlighed – formentlig i sensommeren 2021 – ringede hun om morgenen til A i anledning af sygdomsfravær hos en kollega. Han fortalte flere gange under samtalen, at han stod nede ved Furesøen i ”bar røv”, da han skulle ud og bade. Hun lagde ikke så meget i det, men efterfølgende bragte han det op over for hende flere gange. Hun opfattede det sådan, at A gerne ville have hende til at visualisere sig nøgen. Hun fandt det krænkende og mærkeligt. Hun sagde ikke fra over for det. En dag i efteråret spurgte hun A, om han ville hjælpe hende med noget, og han spurgte, om han så kunne få et kys. Hun husker det som om, at hun smågrinte, og hun tilbød ham i stedet en pakke snøfler. Hun blev generelt påvirket af As adfærd, men hun fandt sin vej igennem det og prøvede normalt at dreje samtalen over på andre emner. Det er rigtigt, at hun på et tidspunkt forærede ham en bog med et personligt kort i anledning af, at han havde fået et barnebarn. Hun vidste, at han havde det svært, og ville gerne være en god kollega. Hun holdt sig generelt tilbage med at reagere over for hans adfærd, fordi hun var bange for at blive ”ghosted”.

I efteråret 2021 blev der indkaldt til et fællesmøde mellem ledelsen og en række kvindelige lærere. Fra ledelsen deltog bl.a. H og K. De kvindelige lærere blev på skift spurgt, om de havde noget, de ville fortælle. Hun lagde for og forklarede om sine oplevelser. Hun husker ikke, om ledelsen tog noter, eller om det blev nævnt, at der kunne blive tale om at afskedige A. Bagefter blev hun pr. mail bedt om at bekræfte, hvad der var noteret om hendes udsagn. Hun forventede ikke, at A ville blive afskediget, men nok at han ville få en advarsel. Hun har aldrig sagt ”hold nu op” eller lignende over for A.

E har forklaret bl.a., at hun blev ansat som gymnasielærer på TEC i juli 2021. Hun var 35 år og midlertidigt ansat til udgangen af 2021. Hun underviste i engelsk. Hun var primært i Ballerup, men indimellem på Frederiksberg.

Da hun havde været ansat i en måneds tid, skulle hun ned i smedeværkstedet. Hun havde arbejdsbukser og sikkerhedssko på og en stram sort bluse. Hun kom ud i skolens køkken, hvor A sad, og han sagde: ”Du bliver populær dernede, du ser jo godt ud.” Hun husker ikke, om der var andre til stede. Ved en anden lejlighed sad hun og A i skolens køkken og snakkede, og hun fortalte, at hun var i gang med en renovering af sit hus. Pludselig sagde A: ”Du er interessant, man får lyst til at lægge an på dig.” Hun syntes, det var upassende, men hun reagerede ikke, heller ikke med ansigtsudtryk. Hun var ny på skolen og vidste ikke, hvordan hun skulle tage det. Fremover overvejede hun, hvordan hun skulle klæde sig, og hun tog f.eks. ikke nederdel på. I øvrigt var hendes relation til A god, og de talte bl.a. om en del private ting.

I oktober 2021 spurgte B hende, om hun havde haft ubehagelige oplevelser med A. Hun blev lettet over, at der også var andre, der havde haft problemer med ham. Hun husker det fællesmøde, der herefter blev holdt. Bl.a. H og K var til stede fra ledelsen. Man kunne fortælle frit, og der blev taget notater. Hun kan ikke huske, om hun pr. mail blev bedt om at bekræfte det, der blev noteret om hendes egen forklaring.

Hun vidste, at B var tillidsrepræsentant, men hun havde ikke overvejet selv at henvende sig til B. Hun ved ikke, om A ønskede at krænke hende med sine bemærkninger. Hun havde ikke indtryk af det.

G har forklaret bl.a., at hun i sommeren 2021 blev ansat som gymnasielærer på TEC i en tidsbegrænset stilling. Hun var 25 år og nyuddannet i dansk og engelsk. Hun var mest på Frederiksberg, men også i Ballerup.

Hun var inde på skolen, før hun skulle begynde. A havde kontorplads over for hende og var hjælpsom. Han sagde, at det var "heldigt, at han havde den plads", men at det "kunne godt være distraherende", fordi han "havde en god udsigt". Hun kunne ikke lide det og lod være med f.eks. at grine eller sige tak. Hun prøvede at "lukke i". A kom løbende med kommentarer om hendes alder, køn og udseende.

En dag i august 2021 var hun den eneste kvinde ved frokostbordet på skolen. A var til stede, og MeToo-bevægelsen blev diskuteret. Hun holdt sig ude af diskussionen, men A henvendte sig til hende og spurgte, om hun kendte udtrykket "en tur i høet", og han sagde, at han havde oplevet de samme konsekvenser som Harvey Weinstein. Hun havde stærke holdninger til MeToo og rejste sig op og sagde til ham: "A, lige nu er du ikke i fængsel, så helt de samme konsekvenser har det ikke haft for dig." Så forlod hun bordet.

Nogle uger senere stod hun alene ved kaffemaskinen på skolen med høretelefoner i ørerne. Hun kunne høre, at A brugte ordet "sex" over for hende og slukkede høretelefonerne og spurgte, hvad han sagde. Han sagde: "Du er klædt på til sex". Hun blev chokeret og spurgte, hvad han mente, hvortil han svarede, at hun måske skulle have seksualundervisning i sin klasse. Hun svarede, at hun skulle have en engelsktime og forlod lokalet. Hun prøvede generelt at undgå A. Hun ville gerne have fortalt om episoderne til sine kolleger, men hun skulle ikke længere være sammen med A i Ballerup, og hun ville heller ikke være besværlig, når hun kun var midlertidigt ansat.

Hun husker informationsmødet på skolen i september 2021. A gav hende elevatorblikket og sagde, at hun så "anderledes" ud. Hun svarede irriteret. B spurgte hende, hvad det handlede om, og hun forklarede B om de episoder, hun havde været udsat for. Hun var ikke med til det efterfølgende fællesmøde med ledelsen, da hun havde efterårsferie. Ledelsen bad hende i stedet sende en mail med en beskrivelse af hendes oplevelser, og det gjorde hun. Efter ferien snakkede hun lidt med sine kvindelige kolleger om sagen, men ellers hørte hun ikke mere til den, før det på et tidspunkt blev oplyst, at A var fratrukket.

Hun er i tvivl om, hvorvidt hun oplevede As adfærd som krænkende, men den var i hvert fald ubehagelig. Hun ved ikke, om A måske har prøvet at udtrykke komplimenter.

H har forklaret bl.a., at han er uddannet officer. Han kom til TEC i maj 2021 som uddannelseschef, men har fra sin tid i forsvaret mange års erfaring med personaleledelse. TEC er ikke en del af den offentlige forvaltning og skal derfor ikke

følge reglerne om notatpligt. C refererede til ham. Han blev ved tiltrædelsen præsenteret for TEC's grundforståelse, som spillede en stor rolle på skolen. Han blev også præsenteret for skolens politik om sexchikane, men han dvælede ikke ved den.

I oktober 2021 var han på efterårsferie i Alsace. C ringede til ham og forklarede, at der var opstået en sag om uønsket seksuel adfærd, og at hun havde ”brug for en chef.” Han tog sig af sagen, så snart han kom hjem. Det var vigtigt for ham ikke unødigt at udstille A, men han skulle også tage hensyn til de berørte kvindelige lærere. Det var ham, der tog initiativ til fællesmødet, hvor de fleste kvindelige lærere var til stede.

Han understregede på mødet, at det ikke var lærernes beslutning eller ansvar, hvad der eventuelt skulle ske med A. Han talte ikke om sanktioner. Først var der meget stille, men så tog E ordet. Han tog noter af, hvad der blev sagt, idet han ikke vidste, om det ville blive en stor eller en lille sag. I dag ville han have sikret sig, at der blev taget mere grundige referater. Der var to af de kvindelige lærere, der ikke sagde noget på mødet, men resten fortalte om deres oplevelser. Han borede ikke på mødet i, hvordan de kvindelige lærere havde reageret over for A, men han bemærkede, at de beskrev en række afværgeforanstaltninger i form af, at de f.eks. tænkte over deres påklædning og undgik at være alene sammen med A. Den fremlagte oversigt over adfærd og udtalelser fra As side bygger på hans noter fra mødet og de mails, som han modtog fra de kvindelige lærere, da han efter mødet bad dem bekræfte, at hans noter var korrekte.

Han opfattede det klart som en sag om sexchikane, og han drøftede sagen med HR. Han var nødt til at forelægge udtalelserne for A for at høre hans reaktion, og han indkaldte derfor pr. mail A til møde dagen efter. Han skrev ikke, hvad det drejede sig om, fordi han var bange for, om A kunne finde på at kontakte kvinderne. Han oplyste, at tillidsrepræsentanten ville være til stede. A bad om en dagsorden, og han oplyste så, at mødet ville dreje sig om As adfærd i skolen. Inden mødet blev der udarbejdet udkast til afskedigelsesbrev, idet han – hvis der viste sig at være grundlag for afskedigelse – af hensyn til de berørte lærere måtte handle hurtigt. Han gennemgik skolens politik om sexchikane, men mente ikke, at den kunne tage sigte på en sag som den foreliggende, hvor der var tale om omfattende krænkende adfærd. Han mener, at de kvindelige lærere inden mødet med A havde oplyst, om de kunne bekræfte hans noter fra fællesmødet. Han havde ikke grund til at tvivle på rigtigheden af kvindernes udsagn, men hvis det senere skulle vise sig, at de ikke var rigtige, måtte han naturligvis frafalde sagen over for A. Det måtte han i givet fald håndtere ledelsesmæssigt.

På mødet med A læste han de udtalelser op, som fremgår af afskedigelsesbrevet, men han nævnte ikke, hvilke kvinder det drejede sig om, eller hvornår udtalelserne skulle være faldet. A sagde, at udtalelserne meget vel kunne være faldet, og at det jo er ”øjnene, der ser, og munden, der løber.” A benægtede på intet tidspunkt at have udtalt sig som anført over for sine kvindelige kolleger. Herefter tog de en pause, hvor A kunne tale med sin tillidsrepræsentant. A vendte tilbage og sagde, at det var ”rigtigt nok”, at han var fremkommet med

de pågældende udtalelser. Herefter tog de en ny pause, hvor ledelsen overvejede sagen. De diskuterede, om de kunne nøjes med en advarsel eller eventuelt en omplacering, men var enige om, at sagen måtte føre til afskedigelse. Han udleverede derfor på stedet afskedigelsesbrevet til A. Han tog ikke noter fra mødet, og det ville han i dag ønske, at han havde gjort. Det er sædvanlig praksis at gøre i sådanne tilfælde.

Fritstillingen skyldtes, at man ikke i opsigelsesperioden kunne have A på skolen, når hele formålet var at beskytte hans kvindelige kolleger. Han kan ikke sige, om det var As hensigt at krænke og intimidere de kvindelige kolleger, men det var i hvert fald effekten af As adfærd.

7. Parternes argumenter

Ingeniørforeningen, IDA, har overordnet anført navnlig, at der ikke har været grundlag for afskedigelse af A. A bestrider at have udtalt sig på den måde, som er lagt til grund af TEC, og det er ikke heroverfor godtgjort, at han er fremkommet med de pågældende udtalelser. Selv om TEC ikke er omfattet af de offentligretlige regler om notatpligt, må der lægges vægt på, at TEC ikke har fremlagt nogen form for skriftlig dokumentation af forløbet. Afskedigelsesbrevet af 9. november 2021 er endvidere holdt i så abstrakte og upræcise vendinger, at det er umuligt at forholde sig til indholdet og dermed forsvare sig mod de anførte anklager.

Selv hvis det, der er anført i afskedigelsesbrevet, lægges til grund, var det ikke berettiget at afskedige A. Det har aldrig været As hensigt at krænke hans kvindelige kolleger, og der er heller ikke noget, der tyder på, at de rent faktisk har følt sig krænket. Det har under alle omstændigheder aldrig været As hensigt på nogen måde at presse hans kolleger til seksuelt samkvem, og ingen af hans bemærkninger har skullet forstås bogstaveligt. Det må også indgå, at ingen af kvinderne har sagt fra over for ham.

Ledelsens fremgangsmåde i sagen stemmer ikke med TEC's egen politik for seksuel chikane og mobning. Politikken siger, at der skal gives en skriftlig advarsel, før der kan ske afskedigelse, og en sådan advarsel er ikke givet. På nuværende tidspunkt kan der derfor kun være grundlag for en advarsel.

Ved fastsættelse af en godtgørelse til A må der lægges vægt på, at han er afskediget med en begrundelse, der er meget krænkende for ham, og som har gjort det vanskeligt for ham at få et nyt arbejde.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har overordnet anført navnlig, at TEC havde tilstrækkeligt grundlag for at afskedige A. TEC er ikke omfattet af de offentligretlige regler om notatpligt, og selv om det havde været ønskeligt med bedre dokumentation i sagen, må det anses for godtgjort, at As adfærd har været som beskrevet i afskedigelsesbrevet. De kvindelige læreres forklaringer for voldgiftsretten må i den forbindelse anses for fuldt tilstrækkelige.

As adfærd har været krænkende og intimiderende over for de pågældende kvinder. Det er i den forbindelse ikke afgørende, om A har tilsigtet at få seksuelt

samkvem med kvinderne, idet hans adfærd under alle omstændigheder har været grænseoverskridende. Der er tale om unge, nyuddannede kvinder, som i vidt omfang har været tidsbegrænset ansat, og som med rette kan have følt sig særligt udsatte. Der kan derfor ikke lægges vægt på, at de ikke aktivt har sagt fra over for ham.

A må have forstået, at hans adfærd var grænseoverskridende. Han var i 2018 af C blevet tilrettevist for hans adfærd over for B, men han fortsatte ikke desto mindre sin krænkende adfærd over for en række andre kvindelige lærere. Der kan ikke lægges vægt på, at han ikke i 2018 fik en formel advarsel, idet TEC's politik for sexchikane og mobning ikke kan forstås sådan, at den tager sigte på ethvert tænkeligt tilfælde – herunder tilfælde som det foreliggende, hvor der ikke er tale om enkeltstående episoder, men om serier af krænkende adfærd. I et tilfælde som det foreliggende kan der ske afskedigelse uden forudgående advarsel.

Hvis afskedigelsen af A anses for uberettiget, bør en godtgørelse udmåles på symbolsk niveau, også som følge af hans meget begrænsede anciennitet på TEC.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om TEC – Technical Education Copenhagen har været berettiget til at afskedige A fra hans stilling som gymnasielærer som følge af uacceptabel adfærd over for hans kvindelige kolleger.

Parterne er enige om, at TEC ikke er omfattet af de offentligretlige regler om notatpligt. Den omstændighed, at TEC ikke har sikret skriftlig dokumentation af væsentlige dele af sagens forløb, må imidlertid under alle omstændigheder tillægges bevismæssig betydning i det omfang, parterne er uenige om, hvad der er sket.

Efter A og Cs forklaringer lægger jeg til grund, at C i efteråret 2018 tog initiativ til en samtale med A i anledning af, at B havde henvendt sig vedrørende As adfærd over for hende. Der foreligger ikke skriftlig dokumentation for samtalen, og A har forklaret, at han ikke opfattede samtalen som en alvorlig påtale. C har forklaret, at hun ikke husker samtalen "eksakt" eller "ret godt". Jeg kan herefter ikke lægge til grund, at C ved samtalen gav A en advarsel og herunder tilkendegav, at lignende adfærd fremover ville kunne føre til f.eks. afskedigelse.

TEC's politik for seksuel chikane og mobning kan læses således, at der ikke kan ske afskedigelse som følge af seksuel chikane, hvis der ikke forinden er givet en skriftlig advarsel. Politikken må imidlertid naturligt forstås i lyset af almindelige ansættelsesretlige principper og kan derfor ikke påberåbes af de ansatte som værn mod afskedigelse i tilfælde, hvor der er tale om så grov seksuel chikane, at der efter de nævnte principper er grundlag for umiddelbar afskedigelse.

Spørgsmålet er herefter, om det kan anses for godtgjort, at As adfærd over for hans kvindelige kolleger har haft en sådan karakter, at den kan begrunde afskedigelse uden forudgående advarsel. Selv om det som anført ikke kan lægges til grund, at C ved samtalen i efteråret 2018 gav A en egentlig advarsel, må det i

den forbindelse indgå, at han efter samtalen har haft særlig grund til at være opmærksom på ikke at udvise seksuelt chikanerende adfærd. Der kan ikke herudover lægges vægt på As adfærd over for B, idet der ved samtalen må anses at være gjort ansættelsesretligt op med denne adfærd.

A og H har afgivet modstridende forklaringer om, hvorvidt A på mødet i november 2021 erkendte at have udvist den adfærd, som H forelagde for ham. Heller ikke for dette møde foreligger der skriftlig dokumentation, og jeg kan herefter – mod As forklaring – ikke lægge til grund, at A erkendte de pågældende forhold. Det afgørende bliver derfor, om forholdene kan anses for tilstrækkeligt godtgjort ved de forklaringer, der er afgivet for voldgiftsretten.

Ds, Es, Fs og Gs forklaringer for voldgiftsretten har været sammenhængende og troværdige, og jeg lægger forklaringerne til grund for min bedømmelse af, hvilken adfærd A har udvist over for dem.

Jeg finder herefter, at A i en lang række tilfælde er kommet med uønskede udtalelser med seksuelle undertoner, som har krænket de nævnte læreres værdighed og skabt et ubehageligt klima for dem. Ikke alle udtalelser har været lige grove, men bl.a. udtalelserne om, at A ville "slikke den af" (over for D), at han er "til bryster" (over for E), og at "du er klædt på til sex" (over for G) må anses for meget krænkende. Jeg lægger herved også vægt på, at de pågældende var nyansatte og til dels i midlertidige stillinger, således at det kunne være særligt vanskeligt for dem at sige fra over for A.

Jeg har ikke grundlag for at antage, at A har haft til formål at krænke kvinderne, herunder at han har forsøgt at opnå seksuelt samkvem med dem. Jeg er også opmærksom på, at der i et vist omfang har været en god relation mellem A og de pågældende. Efter en samlet vurdering finder jeg imidlertid, at der er tale om så omfattende seksuel chikane, at TEC har været berettiget til at afskedige ham, også uden forudgående advarsel.

Herefter tager jeg Medarbejder- og Kompetencestyrelsens påstand om frifindelse til følge.

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

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for TEC – Technical Education Copenhagen, frifindes.

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

København, den 30. november 2022

Jørgen Steen Sørensen