



**FOLKETINGETS
OMBUDSMAND**

FOB 2021-10

Ikke bevismæssigt grundlag for påtale

Resumé

29. april 2021

En professor klagede over, at et universitet havde givet ham en påtale for at have billeder af nøgne mænd på sin PC. To medarbejdere på universitetets IT-værksted var under support af professorens PC stødt på billederne og havde følt sig krænket.

**Ansættelses- og
arbejdsret**

24.9

Under sagen blev det ikke klarlagt, hvilke konkrete billeder IT-medarbejderne havde følt sig krænket over. Professoren og universitetet var enige om, at IT-medarbejderne havde set billeder af en eller flere nøgne personer, men ikke om, hvordan de pågældende optrådte, og om man kunne se kønsdele.

8

Forvaltningsret

1121.1

1121.3

1133.1

Universitetet konkluderede, at professorens adfærd var uacceptabel, og at han havde tilsidesat den såkaldte respektpligt, hvorefter ansatte skal optræde på en passende måde og udvise den fornødne respekt for såvel ledelse som kolleger. Hovedsigtet med påtalen var dog at give professoren en anbefaling for fremtiden.

Ombudsmanden havde ikke bemærkninger til, at professoren havde fået en fremadrettet tilrettevisning. Ombudsmanden fandt imidlertid, at påtalen gik videre ved også at udtale, at professoren havde handlet uacceptabelt og krænket respektpligten. Henset hertil burde universitetet forud for påtalen have skaffet sig yderligere oplysninger om billederne eller lagt professorens forklaring herom til grund. Da det ikke var sket, da bevisbyrden påhvilede universitetet, og da princippet om processuel skadevirkning ikke kunne finde anvendelse, fandt ombudsmanden, at universitetet ikke havde det fornødne bevismæssige grundlag for en sådan tjenstlig reaktion. Han fandt det også beklageligt, at universitetet ikke havde konfronteret professoren med, at universitetet havde tilsidesat professorens oplysninger om, hvilke konkrete billeder IT-medarbejderne efter professorens opfattelse sigtede til.

(Sag nr. 20/04311)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen (svar til A):

Ombudsmandens udtalelse

1. Hvad drejer sagen sig om?

Du klagede til mig i et brev af 19. august 2020. Din klage vedrører den tjenstlige påtale, som det universitet, hvor du er ansat, gav dig i et brev af 11. september 2018 for at have eksponeret to medarbejdere i en af universitetets IT-afdelinger for billeder af nøgne personer i forbindelse med support på din computer. Universitetet henviste til, at en af medarbejderne havde følt sig "krænket over at være blevet eksponeret for billeder af nøgne mænd", og udtalte, at det var uacceptabelt, og at det ikke måtte gentage sig. Påtalen blev givet på grundlag af ledelsesretten.

Du har i klagen til mig gjort gældende, at universitetet ikke havde grundlag for at meddele dig påtalen. Du har anført bl.a., at universitetet ikke har kunnet identificere de billeder, som de to IT-medarbejdere følte sig krænket over, og at du derfor ikke ved, hvad det er, som ikke må gentage sig.

Universitetet har fastholdt, at der var grundlag for påtalen. Universitetet mener, at det har grundlag for at slutte, at du har eksponeret IT-medarbejderne for billeder af nøgne mænd, der ikke kun kunne opleves krænkende, men faktisk også blev det, samt at du adækvat og tilstrækkeligt blev anvist, hvordan du fremadrettet skal agere i overensstemmelse med påtalen. Universitetet mener, at du ikke levede op til den såkaldte respektpligt. Respektpligten indebærer bl.a., at en ansat ikke må optræde på en upassende måde over for kolleger.

Du har endvidere klaget over, at der gik mere end tre måneder, før universitetet meddelte dig, at der ikke var fundet børnepornografisk materiale på din computer. På det punkt har universitetet beklaget sagsbehandlingstiden.

2. Mine undersøgelser i sagen

2.1. I anledning af din klage anmodede jeg den 1. oktober 2020 universitetet om en udtalelse og om kopi af sagens akter.

Jeg modtog herefter en udtalelse af 5. november 2020 fra universitetet. Den var udarbejdet af advokatfirmaet Poul Schmith, som universitetet havde bedt om at besvare min anmodning. Endvidere modtog jeg kopi af sagens akter.

Efter at jeg havde sendt dig en kopi af udtalelsen og akterne, kommenterede du udtalelsen i et partshøringssvar af 7. december 2020.

Universitetet (ved advokatfirmaet Poul Schmith) fremsatte i et brev af 14. december 2020 bemærkninger til dit partshøringssvar. Dine kommentarer hertil modtog jeg i et brev af 20. december 2020.

Endelig har jeg med universitetets brev af 17. marts 2021 efter anmodning modtaget yderligere akter i sagen. Der er tale om interne akter og universitetets korrespondance med advokatfirmaet, som universitetet under sagen har afslået at give dig aktindsigt i.

2.2. Jeg har besluttet at undersøge din klage over påtalen. Til gengæld har jeg ikke fundet tilstrækkeligt grundlag for at foretage mig mere i anledning af din klage over den tid, der gik, før universitetet meddelte dig, at der ikke var fundet børnepornografisk materiale på din computer. Jeg henviser til, at universitetet i en afgørelse af 24. januar 2019 – dvs. forud for din aktuelle klage til mig – selv beklagede sagsbehandlingstiden. Endvidere henviser jeg til bestemmelsen i ombudsmandslovens § 16, stk. 1, hvorefter ombudsmanden selv afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

3. Sagsforløbet i forbindelse med påtalen

Den 6. marts 2018 gik du ind på IT-afdelingens værksted, hvor du mødte to IT-medarbejdere (studentermehjælpere). Du bad om hjælp til at få løst et problem på din computer. Senere samme dag orienterede IT-medarbejderne mundtligt deres nærmeste leder om dit besøg på værkstedet.

De to IT-medarbejdere sendte efterfølgende – den 12. marts 2018 – en kort redegørelse om dit værkstedsbesøg til lederen. Redegørelsen er gengivet i en mail af 23. april 2018 til formanden for en arbejdsmiljøgruppe under fakultetets arbejdsmiljøudvalg. Mailen indeholder følgende:

”Den 6. marts 2018 om eftermiddagen kom A ind på værkstedet med et ikke nærmere defineret problem. Jeg har modtaget følgende redegørelse fra de pågældende studentermehjælpere der, af hensyn til deres virke dels som ansatte ved fakultetet og dels som studerende, foretrækker at forblive anonyme:

’A kom ind på værkstedet, hvor vi blev bedt om at hjælpe med et problem på hans Mac. Vi går i gang med at undersøge Mac’en. For at løse problemet bliver vi nødt til at tjekke A’s Finder. Idet vi åbner Finder, bliver vi mødt med billeder af nøgne mænd. Billederne var ikke særlig store, men de fik to personer til at tænke over alderen på mændene.

Dertil var der flere meget private beskeder der kom frem, hvilket skyldes at Mac'en viser notifikationer.'

De pågældende studentermedhjælpere kom, efter A var gået, ned til mig og var synligt rystede over episoden. De var meget i tvivl om hvordan de skulle forholde sig og syntes at det var meget upassende. De udtrykte, til mig, bekymring over mændenes på billedernes alder. Jeg rådførte mig herefter med dig og sendte derefter en e-mail til (en arbejdsmiljørepræsentant).

Denne meget ikke-skjulte opførsel har stået på i flere år. Jeg har selv prøvet noget lignende da jeg havde min daglige gang på Værkstedet. Der har også tidligere været lignende oplevelser med meget upassende billeder på hans telefon, som det har været uundgåeligt at blive præsenteret for i forbindelse med service og support.

Jeg har, helt grundlæggende, ingen holdning til fakultets ansattes seksualitet – det er privat sag og det rager ikke os. Men, jeg har en holdning til at man optræder upassende. Den form for åbenlys seksualisering hører fortiden til. Det kan ikke være rigtigt at vi skal præsenteres for den slags når vi er på arbejde. Hvad A laver i sin fritid er op til ham – men, når man er på arbejde vil vi gerne, at vi ikke skal tvinges til at blive delagtiggjort i hans seksuelle orientering.”

Formanden for arbejdsmiljøgruppen videresendte den 24. april 2018 mailen til formanden for fakultetets arbejdsmiljøudvalg, den daværende dekan.

Dekanen indkaldte dig herefter til et møde, som blev afholdt den 8. maj 2018. I mødet deltog yderligere institutlederen, HR-chefen og den ene af de to omtalte IT-medarbejdere. Ifølge et notat om mødet (dateret 25. maj 2018) oplyste IT-medarbejderen følgende:

”Han påbegyndte undersøgelsen af computeren, og han bemærkede i den forbindelse, at der på computeren blev modtaget en række påfaldende beskeder (imessage). Han husker ikke den præcise ordlyd af beskederne, men det var beskeder som 'glæder mig til at se dig igen. XOXO.' Han husker, at afsenderen af beskederne benyttede et drenge-navn, men han kunne ikke huske navnet.

Under undersøgelsen skaffede han sig adgang til dokumentmappen med de seneste benyttede filer, og i denne mappe så han 2 billeder af nøgne mænd eller drenge, der stod i opstillede positioner.

Han havde ikke åbnet de enkelte billedfiler i fuld størrelse, og han så derfor alene filikonerne (thumbnails). Han var dog ikke i tvivl om, at der

var tale om billeder af nøgne mænd og drenge, og at der havde været tale om meget unge mænd eller drenge. Han vurderede, at de unge mænd eller drenge var i alderen 16-18 år, bl.a. fordi de kun havde lidt kønsbehåring.

Han havde været endog meget overrasket over, hvor unge de pågældende unge mænd eller drenge var, og han fandt derfor billederne meget grelle og grænseoverskridende.

Under undersøgelsen stod A ved siden af ham, og A reagerede ikke på, at han kunne se billederne. Det var ikke hans opfattelse, at A havde forsøgt at krænke ham ved at stå ved siden af ham, mens han skaffede sig adgang til billederne.”

I en mail af 25. maj 2018 blev du indkaldt til et møde, som havde til formål ”at drøfte forhold i forbindelse med dit ansættelsesforhold”. Du blev samtidig opfordret til at tage en bisidder med til mødet.

Mødet blev afholdt den 31. maj 2018. Ud over dig og din bisidder deltog i samtalen dekanen, institutlederen og HR-chefen. Af et notat om samtalen, som samme dag blev udarbejdet af HR-chefen, fremgår følgende:

”(Institutlederen) (...) oplyste (...) at sagen drejede sig om, at to studentermedhjælpere i (IT-afdelingen) havde oplevet det krænkende, at de i et konkret tilfælde i forbindelse med IT-bistand til A havde set billeder af nøgne personer på A's computer.

(Institutlederen) understregede, at det var et udtryk for uacceptabel adfærd fra A's side, når han på den måde havde eksponeret medarbejderne for sådanne billeder, og at A skulle afholde sig fra lignende adfærd i fremtiden.

(HR-chefen) fortalte om de formelle regler for behandlingen af klager over ansattes adfærd, og han oplyste i den forbindelse, at ansatte i sager som den foreliggende efter praksis indkaldes til en tjenstlig samtale.

Han oplyste endvidere, at A ikke havde pligt til at udtale sig, at A efterfølgende vil modtage akterne i sagen i høring, at han ikke havde pligt til at udtale sig om akterne, og at (universitetet) vil træffe afgørelse i sagen efter fristen for høringen.

A ønskede ikke at udtale sig.

(Dekanen) oplyste, at der i organisationen gik rygter om lignende upassende adfærd fra A's side. (Dekanen) understregede, at der kun var tale

om rygter, men opfordrede A til fremover at være omhyggelig med at undgå adfærd, der kunne forstærke rygter eller give anledning til klager.

A oplyste, at han var uforstående over for sådanne oplysninger og at der tidligere havde været en sag, hvor institutlederne over for medarbejderne på instituttet havde indskærpet, at medarbejderne ikke måtte give anledning til rygtedannelse.

(Dekanen) oplyste endvidere, at der efter de to studentermedhjælperes opfattelse havde været tale om billeder af meget unge mænd på A's computer, og han bad i den forbindelse A bekræfte, at de afbillede personer ikke var under 18 år.

A bekræftede, at personerne ikke var under 18 år, og at der i øvrigt ikke var tale om billeder af seksuelt indhold.

(Dekanen) bad herefter om A's tilladelse til, at sekretariatschef (...) og en it-medarbejder i A's overværelse foretog en gennemgang af billedfiler på A's computer for at fastslå, at der på computerne ikke var billeder med strafbart indhold.

A indvilligede heri."

Umiddelbart efter den tjenstlige samtale blev der samme dag afholdt møde på dit kontor, hvor sekretariatschefen gennemså fotos på din computer. Endvidere deltog en IT-medarbejder, som ikke var en af de to, som havde ydet support til din computer. Sekretariatschefen sendte – ligeledes samme dag – en mail til HR-chefen, som indeholdt følgende:

"Jeg har d.d. set tre fotoserier med nøgne mænd på A's PC. Alle modellerne var over 18 år. Der er ingen tvivl, og ingen politisag."

Det fremgår af dine oplysninger under det senere sagsforløb – hvor sagen blev omtalt i avisen B – at hverken sekretariatschefen eller den deltagende IT-medarbejder på mødet på dit kontor den 31. maj 2018 fik identificeret de to billeder, som IT-medarbejderne havde klaget over. Ifølge dine oplysninger nåede I end ikke frem til den billedserie, der indeholder disse billeder, inden sekretariatschefen på eget initiativ afsluttede undersøgelsen (B's mail af 3. februar 2019 til universitetet, se citater fra brevet nedenfor under pkt. 4). Jeg forstår det således, at der er enighed om, at du ikke blev bedt om at udpege billederne og heller ikke på eget initiativ gjorde dette.

Under det senere sagsforløb blev der indhentet supplerende oplysninger fra sekretariatschefen om mødet den 31. maj 2018. Sekretariatschefen tilkende-

gav i den forbindelse, at han så billeder af nøgne mænd med lidt kønsbehåring og dermed blottede kønsdele, og at du på intet tidspunkt gav udtryk for, at der ikke var tale om de billeder, som sagen omhandlede. Jeg henviser til institutlederens brev af 6. februar 2019 til dig, se citater fra brevet nedenfor under pkt. 4.

Med en mail af 3. juni 2018 sendte HR-chefen dig materiale i sagen, herunder kopi af notaterne fra møderne den 8. og 31. maj 2018, og bad om dine bemærkninger til sagen.

I en mail af 9. juni 2018 til HR-chefen anførte du bl.a. følgende:

”Jeg erindrer udmærket den situation, hvor (...) åbnede mappen med senest benyttede filer. Jeg studsede i situationen over det nødvendige i at åbne denne mappe, men da jeg personligt ikke er it-kyndig, undlod jeg at kommentere herpå. Blandt de senest benyttede filer var ganske rigtigt billeder af en nøgen ung mand. De stammer fra en billedserie af en litauisk ven, (...) taget af en professionel kunstfotograf, tidligere udstillet på et kunstgalleri i Vilnius og givet til mig af afbildede selv som gave (...). Et af billederne i billedserien er tidligere blevet printet på en glasplade og ophængt i mit hjem, hvor det er blevet set af de af mine kolleger, der har besøgt mig her, institutleder (...) inklusive. Når billederne befandt sig i mappen med senest benyttede filer, skyldes det, at jeg på det tidspunkt korresponderede med min (kvindelige) indretningsarkitekt om, hvorvidt jeg skulle realisere en oprindelig plan om at placere endnu et af billederne i billedserien ved siden af det allerede ophængte.”

I en mail af 18. juni 2018 spurgte HR-chefen dig, om du ville sende ham de to fotos, der kunne være tale om. Han bemærkede, ”at du naturligvis ikke er forpligtet til at sende mig billederne”.

Du svarede i en mail af 19. juni 2018, at du ikke ønskede at sende billederne elektronisk. Du tilbød i stedet at vise ham billederne under et møde.

HR-chefen spurgte dig i en mail af 20. juni 2018, om du ville være parat til at vise billederne for ham og IT-medarbejderen, hvilket du senere bekræftede. HR-chefen bemærkede i mailen, at ”Vi skal bare være nogenlunde sikre på, at der er sammenfald mellem de filikoner, IT-medarbejderen så, og billederne på computeren”.

Du og HR-chefen planlagde derefter både telefonisk og på mail et møde den 26. juni 2018 på dit kontor, hvor billederne kunne blive vist til HR-chefen og IT-medarbejderen (studentermødnehjælperen). Det fremgår af korrespondancen, at mødet forudsatte, at IT-medarbejderen bekræftede sin deltagelse.

Af en mail af 26. juni 2018 fra HR-chefen til dig fremgår følgende:

”Jeg har aftalt med (IT-afdelingen), at jeg kigger forbi dem, inden jeg kigger forbi hos dig.

Jeg har forstået på dem, at de så filikoner i ’seneste’ i ’finder’, men vil det være i orden, at jeg lige kontakter dig på telefonen, inden jeg kommer dumpende, så vi kan aftale det nærmere? Jeg ringer i givet fald kl. 12.30.

Jeg vil samtidig lige forinden orientere dig om, at medarbejderen fra (IT-afdelingen) helst ville, om det kun er han og jeg, der er tilstede på dit kontor, når vi ser billederne. Er det i orden? Det rejser så lige et praktisk problem med at åbne computerne, men det må vi i givet fald løse. Også dette spørgsmål tager vi på telefonen, når jeg ringer.”

Samme dag svarede du i en mail til HR-chefen følgende:

”Jeg sad i møde og kunne derfor ikke tage telefonen. Du kan bare ringe. Jeg blev af djøf rådet til at insistere på, at jeg er til stede, når it-medarbejderen ser billederne.”

Da IT-medarbejderen ikke ønskede at deltage, hvis du var til stede, blev mødet ikke gennemført som planlagt, men det fremgår af sagen, at HR-chefen på dagen mødte op på dit kontor for at meddele dig dette. Der foreligger ikke et samtidigt notat om dette møde. Under det senere sagsforløb kontaktede chefen for det juridiske kontor i rektorsekretariatet ca. et år senere telefonisk HR-chefen herom. Af et notat om telefonsamtalen – der fandt sted den 12. juni 2019 – fremgår følgende:

”Telefonsamtale med (HR-chefen) om møde på A’s kontor den 26. juni 2018

(HR-chefen) har telefonisk oplyst, at formålet med mødet var at gennemgå billederne på A’s computer sammen med (IT-medarbejderen). Da (IT-medarbejderen) imidlertid ikke ønskede at deltage i mødet, henvendte (HR-chefen) sig til A på hans kontor og oplyste, at (IT-medarbejderen) ikke ønskede at deltage, og at mødet derfor ikke kunne blive til noget. I løbet af de få minutter, hvor (HR-chefen) befandt sig på A’s kontor, vendte A kort computerskærmen mod (HR-chefen) og fremviste nogle billeder, der angiveligt skulle have været forevist (IT-medarbejderen), hvorefter (HR-chefen) forlod kontoret.”

I en mail af 20. august 2018 blev du indkaldt til yderligere en tjenstlig samtale. Et notat om denne samtale er indeholdt i den påtale, som universitetet

(instituttet) gav dig i mailen af 11. september 2018. Mailen, der er underskrevet af institutlederen, indeholder følgende:

”Hermed følger et notat på den tjenstlige samtale, der fandt sted på (universitetet) d. 31. august 2018. Dekan (...) og din bisidder (...) var foruden du og undertegnede til stede på mødet.

Undertegnede ridsede kort sagens gang op:

- Der blev i forsommeren indgivet en klage fra medarbejdere i (IT-afdelingen). Medarbejderne følte sig krænket over at være blevet eksponeret for billeder af nøgne mænd, da de udførte deres arbejde med din computer. I klagen bemærkede medarbejderne i øvrigt, at der var tale om meget unge mænd.
- Du blev derpå indkaldt til en tjenstlig samtale, hvor vi sammen med HR-chef (...) gennemgik klagen, spurgte ind til mændenes alder og hørte din side af sagen. Umiddelbart efter mødet viste du en række billeder fra din PC til (sekretariatschefen). Der foreligger et notat fra dette møde.
- Du kommenterede på mødenotatet og forklarede i den forbindelse de nærmere omstændigheder om billederne, hvad de forestiller, og hvorfor du har dem.
- Efterfølgende bad HR-chefen om selv at [se] billedmaterialet, hvilket du indvilligede i.

På baggrund af sagens forløb har HR-chefen konkluderet, at det foreviste billedmateriale ikke udgør et strafbart indhold.

Tilbage står imidlertid, at en medarbejder i (IT-afdelingen) har følt sig krænket over at være blevet eksponeret for billeder af nøgne mænd under arbejdet med din PC. Dét er uacceptabelt, og det må ikke gentage sig – uanset, om du har eller ikke har haft intention om at eksponere medarbejderne for denne type billedmateriale.

På denne baggrund meddeler jeg dig hermed en påtale inden for ledelsesretten. Påtalen gives for at have eksponeret medarbejdere i (IT-afdelingen) for billeder af nøgne personer i forbindelse med deres support på din computer.

Det bemærkes, at hverken jeg eller resten af (universitetets) ledelse har bemærkninger til, hvilke billeder du eller andre medarbejdere måtte have

opbevaret på arbejdscomputere, -telefoner og -tablets, så længe der ikke er tale om, at billederne udgør ulovligt indhold.

Det bemærkes dog samtidig, at hvis der på arbejdscomputere, -telefoner og -tablets findes billeder af nøgne mennesker eller andet materiale, der kan virke krænkende, så forventer jeg, at man som medarbejder sikrer sig, at kollegaer og studerende ikke uforvarende eller ufrivilligt eksponeres for disse, da dette kan opleves som krænkende.

Jeg skal orientere dig om, at en påtale ikke har ansættelsesretlige konsekvenser, men at en lignende adfærd i fremtiden kan medføre, at der tages disciplinære skridt.

..."

4. Uddrag af sagsforløbet efter påtalen

Under det efterfølgende sagsforløb klagede du over påtalen, uden at det gav universitetet anledning til at ophæve eller ændre den. I en klage af 17. september 2018 til universitetets rektor anførte du i den forbindelse, at den person, som IT-medarbejderen havde set afbildet i filikon-størrelse, på det tidspunkt, hvor fotografiet blev taget, var 28 år, 192 cm høj og en muskuløs topatlet, og at "Ingen normalt tænkende person ville dømme ham til på billedet at være i nærheden af 16-18 år". Du anførte herudover bl.a. følgende:

"Når (IT-medarbejderen) har oplevet de filikoner, han har set på min computer, som 'meget grelle og grænseoverskridende', så skyldes det, at han har ment at se noget på min computer, som ikke fandtes der. Hvis han blev oplyst, at det, han havde set på min computer, ikke var drenge 'i alderen 16-18 år', men en fuldvoksen topatlet (...), ville han så fastholde, at han føler sig subjektivt krænkede? Det har ledelsen ikke undersøgt. Også af den grund mener jeg, at påtalen bør annulleres."

Universitetets rektor besvarede klagen fra dig i en mail af 24. januar 2019. Svaret indeholder følgende:

"Jeg forstår påtalen som en tilkendegivelse af, at du som ansat har handlet uhensigtsmæssigt samt tillige med en instruktion med henblik på fremtiden. Påtalen indeholder ingen sanktion og har ingen omtale af konkrete negative følgevirkninger for ansættelsesforholdet. Det fremgår ikke af påtalen eller af sagen i øvrigt, at der foreligger en tjenesteforsøelse.

...

Jeg finder (...) ikke grundlag for at udtrykke kritik af den meddelte påtale. Det er, uanset om billederne objektivt set er krænkende, min opfattelse, at man som medarbejder bør være opmærksom på, at det kan virke intimiderende for kollegaer at blive konfronteret med private billeder af nøgne personer på en computer. Man bør således som medarbejder sikre, at kollegaer og studerende ikke ufrivilligt bliver konfronteret med dette, f.eks. ved at mærke sådanne filer 'privat'. Jeg har derfor ingen bemærkninger til, at institutlederen på baggrund af hændelsen, hvor studentermedhjælpere er synligt rystede over at have set billederne på din computer, tilkendegiver, at dette er uacceptabelt, og at det ikke må gentage sig."

Din sag blev omtalt i en artikel i avisen B den 1. februar 2019. I artiklen var gengivet de to billeder af den nøgne, mandlige atlet, som du under sagsforløbet tidligere havde oplyst var de billeder, som IT-medarbejderen så som filikoner under supporten af din computer (jf. dine bemærkninger af 9. juni 2018 til HR-chefen). På det ene billede var atletens ansigt sløret.

Universitetet udsendte samme dag nogle pressemeddelelser, hvori det blev anført, at billederne i B ikke var de billeder, som universitetet havde givet dig en påtale for. I en af pressemeddelelserne var den IT-medarbejder, som den 6. marts 2018 havde hjulpet med din computer, citeret for, at han "aldrig [havde] set de billeder, som er i B's artikel i dag".

Af en mail af 3. februar 2019 fra B til universitetet fremgår det, at du bl.a. har skrevet følgende til avisen:

"Det er (...) korrekt, at (sekretariatschefen) ikke så de to billeder, som er gengivet i B. Vi nåede ikke frem til den billedserie, der indeholder disse billeder, inden (sekretariatschefen) afsluttede undersøgelsen. Når jeg ikke straks viste disse billeder, så skyldes det, at jeg først den efterfølgende uge fik at vide, hvilken situation og hvilke billeder klagen refererer til.

...

(Universitetet) har aldrig foreholdt mig, at min fremstilling ikke skulle være korrekt, og at det ikke er disse to billeder, som sagen bygger på. I det hele taget er det vanskeligt for mig at forholde mig til udsagn fra en studentermedhjælp, som selv siger, at han kun har set filikoner, og som ikke ønsker at medvirke i at bekræfte, hvilke billeder der er tale om."

Den 6. februar 2019 besvarede institutlederen spørgsmål fra dig om at få oplyst, hvilke billeder der var grundlag for påtalen. Svaret indeholder følgende

supplerende oplysninger om det møde på dit kontor, som blev afholdt umiddelbart efter den tjenstlige samtale den 31. maj 2018:

”For at afklare spørgsmålet om alderen på de personer, medarbejderne havde set, indvilligede du frivilligt i, at (sekretariatschefen) efter den tjenstlige samtale fik lov til at se billederne på din computer. Formålet med denne undersøgelse var alene at afklare, om de afbildede personer som anført af dig var over 18 år.

...

(Sekretariatschefen) har supplerende oplyst, at computeren indeholdt i størrelsesordenen 20 billedserier, at han gennemså tre af billedserierne, der indeholdt i alt 50-100 billeder, at der bl.a. var tale om nøgne mænd med lidt kønsbehåring og dermed blottede kønsdele. (...)

Under gennemgangen gav du på intet tidspunkt udtryk for, at (sekretariatschefen) ikke så de billeder, som sagen omhandlede. (...)

...

På opfordring af (HR-chefen) afviste du at fremsende de billeder, du omtalte i din mail af 6. juni 2018, og først på et møde den 26. juni 2018 på dit kontor foreviste du nogle billeder for (HR-chefen). På disse billeder kunne man imidlertid ikke se de afbildede personers kønsbehåring.

Som det fremgår af sagen, blev begge medarbejdere ved åbningen af den pågældende mappe på din computer mødt af billeder af nøgne mænd, der havde meget lidt kønsbehåring. I forlængelse af den tjenstlige samtale blev der endvidere fundet en betydelig mængde billeder af nøgne mænd med lidt kønsbehåring og synlige kønsdele på din computer.

På den baggrund blev det konkluderet, at du havde eksponeret medarbejdere i (IT-afdelingen) for billeder af nøgne mænd af den karakter, som medarbejderne havde indberettet, og (sekretariatschefen) havde set på din computer. Det blev endvidere lagt til grund, at de billeder af en nøgen mand, der ikke fremviser sin kønsbehåring, og som du fremviste for (HR-chefen), ikke var dem, medarbejderne havde set. Der var derfor grundlag for over for dig at tilkendegive, at du havde handlet uhensigtsmæssigt i den konkrete situation.”

I en mail af 11. februar 2019 til institutlederen fremsatte du yderligere bemærkninger vedrørende mødet på dit kontor den 31. maj 2018 og anførte bl.a., at du ikke var blevet oplyst om, at undersøgelsen havde til formål at

fastslå identiteten af de billeder, IT-medarbejderen mente at have set på din computer, idet du havde fået at vide, at formålet var at fastslå, om der var strafbart materiale på computeren.

I en mail af 5. april 2019 besvarede institutlederen flere spørgsmål fra dig om de billeder, som dannede grundlag for påtalen. Af mailen fremgår bl.a. følgende:

”Da der er tale om private billeder, har (universitetet) i sagens natur ikke rådighed over disse. (Universitetet) henviser endvidere til, at du under sagens forløb afslog af fremsende billederne til (universitetet). Det ligger dog fast – og der var ikke under klageforløbet uenighed om – at studentermedhjælperne var blevet eksponeret for billeder af nøgne personer med meget lidt kønsbehåring. Dette bestred du ikke under klageforløbet, og det fremgår også klart af mødereferatet af 8. maj 2018, som er udleveret til dig, at det var billeder af denne karakter, studentermedhjælperne blev krænket over. (Universitetet) har på denne baggrund lagt til grund for påtalen, at studentermedhjælperne har set private billeder af mænd, der er nøgne i den forstand, at man kan se deres kønsdele.

Det er universitetets opfattelse, at private billeder, der viser mænds kønsdele, objektivt set var krænkende i den foreliggende situation. Det er endvidere et faktum, at studentermedhjælperne følte sig krænket over de billeder, som de så på din computer.”

Herefter indgav du den klage til mig, som jeg besvarer i dette brev.

5. Relevante dele af retsgrundlaget for påtalen

5.1. Krav til ansattes adfærd

Universitetet har telefonisk oplyst, at grundlaget for din ansættelse ved universitetet er AC-overenskomsten. Overenskomsten indeholder ikke regler om den adfærd, som en ansat skal udvise over for ledere og kolleger.

Der gælder imidlertid en almindelig arbejdsretlig grundsætning, hvorefter ansatte skal optræde på en passende måde og udvise den fornødne respekt over for såvel ledelse som kolleger, den såkaldte respektpligt. Pligten gælder for såvel privat som offentligt ansatte, se Jens Kristiansen, Ansættelsesret, 1. udgave (2020), s. 429 ff., og Ole Hasselbalch og Natalie Videbæk Munkholm, Ansættelsesret og personalejura, 6. udgave (2019), s. 495 f.

Universitetet har i udtalelsen af 5. november 2020 oplyst, at respektpligten er udmøntet i universitetets personalepolitiske retningslinjer. Af retningslinjernes pkt. 2.19 om adfærd fremgår således følgende:

”2.19 Adfærd

2.19.1 Ønsket adfærd

(Universitetet) ønsker en omgangstone, der hviler på ordentlighed og er præget af et menneskesyn, der viser respekt for forskellighed og den enkelte medarbejders integritet. (Universitetet) ønsker endvidere at fremme en arbejdskultur, der lægger vægt på ligestilling og respekt mellem (universitetets) ansatte i alle sammenhænge såvel på individuelt- som på gruppeniveau. Ledelse, medarbejdere, arbejdsmiljøorganisation og samarbejdsudvalg skal aktivt medvirke til at understøtte et arbejdsklima, der modvirker krænkende adfærd og afhjælper problemet, hvis det opstår.

...

2.19.3 Uønsket adfærd

(Universitetet) tolererer ikke krænkende adfærd, eksempelvis mobning, uønsket seksuel opmærksomhed, vold eller trusler om vold, på arbejdspladsen.

...”

Universitetet har endvidere i udtalelsen af 5. november 2020 oplyst, at universitetets IT-regler for ansatte på universitetet indeholder følgende:

”Privat materiale.

I det omfang man opbevarer privat materiale på universitetets IT-systemer og man ønsker at dette materiale beskyttet mod indsigt fra IT-systemansvarlige eller medarbejdere, der i henhold til ovenstående gives adgang til materialet, må dette mærkes privat og/eller placeres i mapper, der er mærket privat.”

Endelig har universitetet i en mail af 14. december 2020 supplerende oplyst, at universitetet ved sagens behandling var opmærksom på Arbejdstilsynets tidligere vejledning på området (vejledning nr. 9794 af 1. marts 2002 om mobning og seksuel chikane) samt universitetets arbejdsmiljøkontors guide til forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed (...).

5.2. Ansættelsesmyndighedens reaktionsmuligheder

Det er almindeligt antaget, at en arbejdsgiver på grundlag af ledelsesretten kan give en medarbejder saglige, tjenstlige anvisninger til arbejdets udførelse, herunder til medarbejderens adfærd på arbejdspladsen. En arbejdsgiver kan give såvel generelle som konkrete instrukser for den måde, som medarbejderen skal udføre arbejdet på, og arbejdsgiveren har et vidt skøn med hensyn til at kunne fastlægge saglige, tjenstlige anvisninger herfor. En

arbejdsgiver kan i den forbindelse også i medfør af ledelsesretten fastlægge retningslinjer for medarbejdernes adfærd på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren skal endvidere efter arbejdsmiljølovgivningen forebygge krænkende adfærd på arbejdspladsen (se § 9 a i bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse). En arbejdsgiver kan således efter omstændighederne være lovgivningsmæssigt forpligtet til at give anvisninger til en medarbejders adfærd. Se om retningslinjer for medarbejders adfærd i arbejdstiden Jens Kristiansen, *Ansættelsesret*, 1. udgave (2020), s. 176 ff.

Hvis en offentligt ansat tilsidesætter sine ansættelsesmæssige forpligtelser, kan arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten reagere på flere måder. En offentlig arbejdsgiver kan således efter omstændighederne tilrettevise den ansatte, evt. påtale forholdet eller meddele den ansatte en advarsel. Herom skriver Jens Kristiansen i den nævnte bog følgende (s. 593 f.):

”I det daglige arbejdsliv klares mange mindre pligtforsømmelser ved en uformel samtale med medarbejderen. I tilfælde, hvor det vil være nødvendigt at overveje mere formelle reaktioner på en misligholdelse, kan reaktionerne lidt forenklet siges at falde i tre hovedgrupper: (1) En påtale eller advarsel for den udviste adfærd, (2) afskedigelse af medarbejderen og (3) ophævelse af ansættelsesforholdet.

Der knytter sig ikke selvstændige retsvirkninger for lønmodtageren til at modtage en påtale eller en advarsel. Det er arbejdsgiverens måde at meddele medarbejderen på, at en bestemt adfærd har været uacceptabel. En advarsel er i almindelighed mere alvorlig end en påtale, og en advarsel vil ofte indeholde en udtrykkelig oplysning om, at en gentagelse af adfærden kan eller vil få ansættelsesmæssige konsekvenser.”

Der findes ikke i retspraksis eller den juridiske litteratur en mere fast definition af, hvad der ligger i en påtale. Bl.a. af den grund må det nærmere indhold af en tjenstlig reaktion, der omtales som påtale eller lignende, normalt bero på en konkret vurdering af påtalens formulering og indhold og af omstændighederne omkring denne.

I universitetets egne personalepolitiske retningslinjer, pkt. 4.4, står om anvendelsesområdet for påtaler alene følgende:

”Til aktiv ledelse hører, at lederen så hurtigt som muligt griber ind over for pligtforsømmelser og gennem tjenstlig påtale giver medarbejderen mulighed for at afhjælpe problemerne, inden der tages disciplinære sanktioner i brug.”

For så vidt angår advarsler mv. kræves i almindelighed, at en advarsel er formuleret så klart, at den ansatte kan vide, hvornår vedkommende bevæger sig uden for den acceptable adfærd, se f.eks. [FOB 2015-46](#).

5.3. Krav til sagsoplysning og bevis

Det er et grundlæggende forvaltningsretligt princip, at det påhviler den enkelte myndighed enten selv at fremskaffe de fornødne oplysninger til at afgøre en sag korrekt eller dog at foranledige, at andre medvirker til sagens oplysning. Princippet gælder også inden for det offentlige personaleadministration og indebærer, at en sag oplyses og undersøges så langt, som det er nødvendigt i det enkelte tilfælde for at træffe en materielt lovlige og rigtig afgørelse.

Officialprincippet gælder ikke kun i sager, hvor myndigheden skal træffe en afgørelse i forvaltningslovens forstand, men skal ud fra almindelige principper om saglig forvaltning også iagttages i forbindelse med visse former for faktisk forvaltningsvirksomhed, jf. Niels Fenger (red.), Forvaltningsret, 1. udgave (2018), s. 484.

Det er den offentlige ansættelsesmyndighed, der har bevisbyrden for, at en offentligt ansat rent faktisk har handlet på en måde, der (hvis bevist) udgør en pligtforsømmelse. Foreligger der tvivl om, hvad der er sket, må myndigheden foretage den yderligere sagsoplysning, der er nødvendig for at kunne godtgøre, at den ansatte har handlet på en pligtforsømmende måde, eller – hvis dette ikke er muligt – konstatere, at der ikke er det fornødne grundlag for en sådan konklusion. Dette er en konsekvens af, at bevisbyrden i sådanne tilfælde ligger hos myndigheden. Se hertil også [FOB 2020-14](#).

I et vist omfang kan en myndighed bede parten i en sag om at medvirke til sagsoplysningen. Hvis parten har mulighed for at fremskaffe de oplysninger, som myndigheden lovlige har anmodet parten om, og alligevel undlader at fremlægge dem, kan det som hovedregel indgå i bevisvurderingen på den måde, at parten lider processuel skadevirkning, uden at myndigheden forinden skal forsøge at tilvejebringe de pågældende oplysninger på anden måde. Det vil dog normalt være en forudsætning herfor, at myndigheden har vejledt parten om behovet for, at parten fremlægger de pågældende oplysninger, og om, at partens manglende medvirken kan medføre processuel skadevirkning. Se herom nærmere Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, 2. udgave (2021), s. 549 og 551 ff., samt Niels Fenger, Forvaltningsret (2018), s. 499.

En forvaltningsmyndighed vil som led i sagsoplysningen kunne kræve relevante oplysninger fra myndighedens ansatte, herunder fra ansatte, der ikke er parter i det pågældende sagsforhold. Det almindelige udgangspunkt er, at

offentligt ansatte er forpligtet til at give relevante oplysninger om deres tjenstlige forhold til bl.a. deres overordnede, jf. pkt. 9.7 i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens Personaleadministrative Vejledning.

6. Universitetets svar på spørgsmål fra mig

I mit brev af 1. oktober 2020 bad jeg universitetet om at redegøre for den retlige karakter af påtalen, herunder om påtalen er udtryk for kritik af din adfærd. I universitetets udtalelse af 5. november 2020 har universitetet beskrevet påtalen og herunder anført følgende:

”(Universitetet) har i Påtalen orienteret A om, at han har handlet uhensigtsmæssigt. Han er samtidig blevet oplyst om, at hans adfærd ikke vil få ansættelsesretlige konsekvenser for ham, men at (universitetet) naturligvis forventer, at han fremadrettet ændrer adfærd – med angivelse af, hvordan han skal ændre adfærd. Rektor har på A’s foranledning uddybet dette og orienteret ham om, at det handler om at undgå, at ens omgivelser ufrivilligt bliver konfronteret med indhold, som de ikke skal konfronteres med.

...

(Universitetet) vedstår sig også over for Ombudsmanden, at påtalen – der også kunne have været benævnt tilkendegivelse, tilrettevisning, irettesættelse eller lignende – indeholdt et element af kritik, men i højere grad en anbefaling og vejledning for fremtiden om, hvordan A burde opbevare sådant materiale på sin (arbejds)computer. (...)

...

Påtalen er et udtryk for, at A ikke levede op til (universitetets retningslinjer m.v.) og derved kan siges at have tilsidesat respektpligten, der påhviler ham som medarbejder på (universitetet). Det er dog væsentligt at understrege, at (universitetet) ikke finder, at tilsidesættelsen har været af en sådan karakter, at der er begået en tjenesteforseelse (...), og at Påtalen alene var en ’tilrettevisning’, jf. dette begreb i Forvaltningsret, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag (2018), side 87.”

I brevet af 1. oktober 2020 bad jeg desuden universitetet om at uddybe, om påtalen er udtryk for, at din adfærd objektivt har været egnet til at krænke andre medarbejdere – eller om det forhold, at de pågældende følte sig stødt, i sig selv udgør det, som ifølge påtalen er ”uacceptabelt” og ”må ikke gentage sig”. Af universitetets svar i udtalelsen af 5. november 2020 fremgår følgende:

”Direkte adspurgt er (universitetets) bedste svar på Ombudsmandens spørgsmål, at der ikke for (universitetet) findes nogen specifik adfærd, som uafhængigt af kontekst og dermed til enhver tid og sted kan siges objektivt set at være egnet til at krænke alle andre. Omvendt finder (universitetet), at det forhold, at nogle føler sig stødt eller krænket over en adfærd, heller ikke i sig selv er tilstrækkeligt til, at en adfærd kan siges at være krænkende. Det er dog en central faktor og nødvendig forudsætning forstået på den måde, at hvis ingen konkrete personer føler sig krænket over en adfærd, vil (universitetet) heller ikke betragte en given adfærd som krænkende. (Universitetet) kan i den forbindelse henvise til Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, hvoraf det fremgår, at:

’Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.’ (AT-vejledning 4.3.1, s. 2).

I nærværende sag forelå en ganske konkret episode, hvor dem, der henvendte sig, også var dem, der havde set billederne på A’s computer. (...) (Universitetet) [finder] i denne sag, at der foreligger et tilstrækkeligt grundlag for at konkludere, at:

- A eksponerede de to IT-medarbejdere for billeder af nøgne mænd; og
- at billederne for de uforvarende IT-medarbejderne ikke kun kunne opfattes grelle og grænseoverskridende, men faktisk også blev opfattet sådan.”

Den vejledning fra Arbejdstilsynet (AT-vejledning 4.3.1), som universitetet har henvist til, er gengivet i Retsinformation som vejledning nr. 9130 af 25. februar 2019 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Endelig bad jeg universitetet om at svare på, om universitetet inden afgivelsen af påtalen havde identificeret de billeder, som det efter universitetets opfattelse var uacceptabelt at have eksponeret medarbejderne for, og i benægtende fald, om det var universitetets vurdering, at påtalen da var givet på et tilstrækkeligt oplyst grundlag.

Universitetet svarede i udtalelsen af 5. november 2020 herom bl.a. følgende:

”(Universitetet) kan ikke udtale sig nærmere om de billeder, som studentermedhjælperne så, hvilket imidlertid ikke skyldes uvilje, men derimod, at A i sagsforløbet op til Påtalen – på trods af eksplicit anmodning herom

– ikke var villig til at sende de billeder, han mente, at studentermedhjælperne havde set, til chefen for (universitetets) HR-afdeling med henblik på, at spørgsmålet kunne undersøges nærmere (...).

Dertil kommer, at A over for HR-chefen insisterede på, at han selv skulle være til stede, hvis den ene studentermedhjælper skulle identificere billederne på hans computer, hvilket afskrækkede studentermedhjælperen fra at bidrage yderligere til sagsoplysningen (...). (Universitetet) ved dog positivt, at det ikke var de billeder, som B efterfølgende bragte, da den ene studentermedhjælper har afvist, at det var disse billeder, han så (...), og da man hverken kan se (området for) kønsbehåring eller kønsdele på disse billeder.

...

(Universitetet) (...) havde et solidt grundlag for at slutte, at:

- A eksponerede de to IT-studentermedarbejdere for billeder af nøgne mænd; og
- at billederne for de uforvarende IT-medarbejdere ikke kun kunne opfattes grelle og grænseoverskridende, men faktisk også blev opfattet sådan.

...

(Universitetet) finder på den baggrund, at Påtalen blev givet på et tilstrækkeligt oplyst grundlag.”

7. Dine bemærkninger

I et brev af 7. december 2020 til mig bemærkede du bl.a. følgende:

”Da (universitetet) (...) er af den opfattelse, at det ikke er de to af mig angivne billeder, it-supporterne har set på min computer, har jeg i adskillige skrivelser (...) bedt (universitetet) oplyse mig om indholdet af de billeder, som universitetet mener, at it-supporterne har set. Det har (universitetet) fortsat ikke oplyst mig om.

Eftersom jeg ikke har kunnet få oplyst indholdet af de billeder, som it-supporterne efter (universitetets) opfattelse har set, står tilbage, at jeg skal undlade at eksponere (universitetets) medarbejdere for ’nøgne personer’ (...). Det anser jeg for at være en så bred og uklar formulering, at den ikke kan være anvisende for, hvilke handlinger jeg fremadrettet bør undlade.”

8. Min vurdering

8.1. Påtalens karakter

Som det fremgår i pkt. 6 ovenfor, har jeg under sagen rejst spørgsmål om påtalens karakter, herunder om den er udtryk for en uformel vejledning om din fremtidige adfærd, eller om den er udtryk for en egentlig tjenstlig reaktion.

I udtalelsen af 5. november 2020 har universitetet anført, at den fundne tilsidesættelse af respektpligten ikke var af en sådan karakter, at der var tale om en tjenesteforseelse, at påtalen ikke indeholder en sanktion, men "i højere grad" var en anbefaling og vejledning for fremtiden, og at påtalen også kunne have været betegnet som en tilkendegivelse, tilrettevisning eller irettesættelse.

Universitetet har imidlertid også udtalt, at påtalen indeholder et element af kritik, at den er udtryk for, at du ikke levede op til universitetets retningslinjer for ansattes adfærd, og at du derved kan siges at have tilsidesat respektpligten.

Samlet set må jeg herefter lægge til grund, at påtalen var udtryk for universitetets vurdering af, at du i den konkrete situation havde tilsidesat de retningslinjer og pligter, der gælder for dit ansættelsesforhold. Det gælder, uanset at forholdet ikke blev sanktioneret som en tjenesteforseelse, og uanset at hovedsigtet med påtalen var en anbefaling for fremtiden.

Universitetets reaktion har efter min opfattelse på den baggrund ikke blot karakter af uformel vejledning, men må anses for en tjenstlig reaktion, som har betydelige lighedspunkter med en tjenstlig advarsel. Det er i den forbindelse tillige indgået i min vurdering, at påtalen er et resultat af forudgående tjenstlige samtaler, hvor du er blevet opfordret til at medbringe en bisidder og oplyst om, at du ikke havde pligt til at udtale dig og ville få sagens akter i høring, at påtalen netop blev betegnet som "påtale" (og ikke f.eks. som en tilrettevisning), at den havde karakter af en skriftlig tjenstlig reaktion i anledning af det pligtstridige forhold, samt at det i påtalen er angivet, at forholdet "er uacceptabelt," at "det må ikke gentage sig", og at "lignende adfærd i fremtiden kan medføre, at der tages disciplinære skridt".

8.2. Det faktuelle og bevismæssige grundlag for påtalen

Du fik påtalen "for at have eksponeret medarbejdere i (IT-afdelingen) for billeder af nøgne personer i forbindelse med deres support på din computer". Der er mellem dig og universitetet enighed om, at de to IT-medarbejdere så billeder af en eller flere nøgne mænd, men ikke, hvordan den eller de afbildede poserede, hvilken alder den eller de pågældende havde, og om man kunne se kønsdele og kønsbehåring.

Efter min opfattelse ville en nærmere identifikation af (karakteren af) de billeder, som de to IT-medarbejdere reagerede på, som udgangspunkt ikke være påkrævet, hvis universitetets reaktion over for dig alene havde haft en fremadrettet anvisende karakter.

Jeg er i den forbindelse enig med universitetet i, at universitetet som arbejdsgiver har ansvar for at udstikke og fastholde rammer, der tager brede hensyn. Jeg har desuden ingen bemærkninger til udsagnet fra universitetets rektor om, at "det er, uanset om billederne objektivt set er krænkende, min opfattelse, at man som medarbejder bør være opmærksom på, at det kan virke intimiderende for kolleger at blive konfronteret med private billeder af nøgne personer på en computer". Af samme grund har jeg ingen bemærkninger til, at universitetet har påmindet dig om vigtigheden af, at du søger at undgå, at dine omgivelser ufrivilligt bliver konfronteret med indhold af den angivne karakter, som de kan blive stødt af.

Som nærmere redegjort for under pkt. 8.1, er den påtale, du fik, imidlertid ikke alene en sådan fremadrettet anvisning, men indeholder også en kritik af dig for at have handlet "uacceptabelt" og – som efterfølgende præciseret – for at have overtrådt universitetets retningslinjer og respektpligten.

Henset hertil finder jeg, at det afgørende for, om universitetet har haft det fornødne grundlag for at give påtalen, er, om universitetet forinden har skaffet sig den nødvendige viden om karakteren af de billeder, der danner grundlag for påtalen.

Behovet for en sådan identifikation og bedømmelse understreges af, at fremtidig tilsvarende adfærd ifølge påtalen vil kunne få ansættelsesretlige konsekvenser for dig. Det skal derfor stå klart for såvel dig som ansættelsesmyndigheden, hvilken adfærd der mere præcist sigtes til.

Du har under sagen fremlagt to billeder, som ifølge dig var dem, som IT-medarbejderne så ved undersøgelsen af din computer. Der er efter det oplyste tale om kunstfotos af en nøgen atlet på 28 år, hvor man hverken kan se kønsbehåring eller kønsdele.

Jeg forstår universitetet således, at disse billeder ikke er af en sådan karakter, at de vil kunne danne grundlag for en påtale, og at det således ikke er ethvert billede af en nøgen person, der er omfattet af påtalen. Universitetet har imidlertid bestridt, at det var disse to billeder, som dannede grundlag for påtalen, og mener, at der var tale om andre billeder. Jeg forstår i den forbindelse, at spørgsmålet om synligheden af kønsorganer og kønsbehåring og muligvis også personens alder har været en vigtig del af beslutningen om at give dig en egentlig påtale.

Hvilke konkrete billeder som da indgik i grundlaget for påtalen, fremgår ikke af sagens oplysninger. Der findes således ikke i sagens akter kopier af disse billeder. Akterne indeholder alene kopi af de to billeder af den ovenfor nævnte nøgne atlet, som ifølge universitetet ikke er indgået i grundlaget for påtalen.

Jeg må endvidere lægge til grund, at ingen af de medarbejdere, som deltog i universitetets beslutning om at give dig en påtale, ved gennemsyn af din computer eller på anden vis har identificeret de konkrete billeder, som de to IT-medarbejdere efter universitetets opfattelse følte sig krænket over.

De to IT-medarbejdere så alene billederne i miniaturestørrelse som filikoner (thumbnails), og de har så vidt ses alene afgivet oplysninger om billederne til deres nærmeste leder under en samtale og i en mail af marts 2018. Den ene af de to har endvidere deltaget i mødet den 8. maj 2018 (og, hvad der er uden betydning for spørgsmålet om det bevismæssige grundlag for påtalen, efterfølgende udtalt sig i forbindelse med universitetets pressemeddelelse til B den 1. februar 2019). Oplysningerne fra IT-medarbejderne har ikke ført til universitetets identifikation af billederne.

Endvidere ses universitetet ikke at have benyttet sig af muligheden for tjenstligt at anmode de to IT-medarbejdere om at afgive yderligere oplysninger med henblik på identifikation af de billeder, de opfattede som krænkende.

Jeg har isoleret set forståelse for, at universitetet af hensyn til de pågældende IT-medarbejdere valgte ikke at bede dem herom. Universitetets beslutning herom har imidlertid den konsekvens for din sag, at universitetet fraskrev sig muligheden for ad denne vej at løfte den bevisbyrde vedrørende de konkrete billeder, som efter min opfattelse må anses for nødvendig for at kunne give dig en tjenstlig påtale for uacceptabel adfærd og overtrædelse af respektpligten.

Jeg forstår, at det er universitetets opfattelse, at de krænkende billeder må have været blandt dem, som sekretariatschefen gennemså på din computer på mødet på dit kontor den 31. maj 2018 (eller dog blandt andre billeder af samme karakter på din PC). I et brev af 6. februar 2019 til dig henviste universitetet således til, at sekretariatschefen havde oplyst, at han under det nævnte møde gennemså tre ud af cirka 20 billedserier på din computer, i alt 50-100 billeder, hvor der var "tale om nøgne mænd med lidt kønsbehåring og dermed blottede kønsdele", og at du "på intet tidspunkt gav udtryk for, at (sekretariatschefen) ikke så de billeder, som sagen omhandlede".

Det fremgår imidlertid ikke af sagen, at mødet den 31. maj 2018 (også) skulle have haft til formål at identificere de billeder – eller billeder af den type – som havde krænket IT-medarbejderne. Efter det oplyste var formålet med mødet

alene at vurdere, om din computer indeholdt billeder med strafbart indhold. Der synes endvidere at være enighed om, at du på dette møde hverken blev bedt om at identificere de pågældende billeder eller gjorde dette på eget initiativ.

Efter min opfattelse har universitetet på den baggrund ikke haft det fornødne grundlag for at kunne lægge til grund for påtalen, at de billeder, som havde krænkede IT-medarbejderne, var blandt dem, som sekretariatschefen gennemgik på mødet den 31. maj 2018.

For så vidt angår HR-chefen fremviste du over for denne den 26. juni 2018 på dit kontor de billeder, som du mente, at IT-medarbejderne havde set. Jeg må ud fra universitetets brev til dig af 6. februar 2019 forstå, at disse billeder adskilte sig på en sådan måde fra IT-medarbejdernes beskrivelse af billederne, at universitetet lagde til grund, at billederne ikke kunne være dem, som medarbejderne havde set. Jeg må imidlertid også lægge til grund, at universitetet ikke inden påtalen konfronterede dig hermed og således dels ikke gav dig lejlighed til at kommentere denne antagelse, dels herefter selv må have lagt til grund, at billederne ikke blev identificeret den 26. juni 2018, selv om formålet med at arrangere mødet netop var at få udpeget billederne.

Heller ikke i selve påtalen blev der givet udtryk for, at universitetet havde tilsidesat dine oplysninger om, hvilke billeder der var tale om. Dette til trods for, at du også på andre tidspunkter under sagens behandling udtalte over for universitetet, at det efter din opfattelse var billeder af den omtalte nøgne atlet, som IT-medarbejderne havde fundet krænkende. Du fik heller ikke oplysninger herom under den efterfølgende klagesag for universitetets rektor.

Denne fremgangsmåde indebar, at du hverken under sagsoplysningen eller under klagesagen fik den fornødne viden om, hvilken forståelse af sagens faktiske grundlag påtalen reelt baserede sig på, og hvilke argumenter du derfor burde fremføre under en eventuel klage.

Efter min opfattelse tilsiger såvel sagsoplysningsbetragtninger som bredere betragtninger om kontradiktionsret og god arbejdsgiveradfærd, at en arbejdsgiver i en sag, der ender med en tjenstlig reaktion, ikke tilsidesætter den ansattes forklaring på et for sagen afgørende punkt uden at oplyse den ansatte herom.

Jeg finder det beklageligt, at dette ikke skete i sagen, og at oplysninger om, at universitetet havde tilsidesat dine oplysninger om, hvilke billeder de to IT-medarbejdere havde set, først kom frem som følge af spørgsmål fra din side, efter at både den oprindelige sag og klagesagen var afgjort.

Efter min opfattelse burde universitetet enten have lagt din forklaring om billederne til grund eller foretaget den yderligere sagsoplysning, der var nødvendig for at tilvejebringe rimelig sikkerhed om, hvad der faktisk var på de pågældende billeder.

Som anført i pkt. 5.3 kan de almindelige krav til sagsoplysning og bevis dog fraviges, hvis princippet om processuel skadevirkning kan finde anvendelse.

Så vidt jeg forstår, er det universitetets opfattelse, at princippet om processuel skadevirkning fandt anvendelse i din sag. Jeg henviser i den forbindelse til, at universitetet i høringssvaret af 5. november 2020 har oplyst, at universitetet måtte foretage en vurdering på det foreliggende grundlag, da du ikke forud for påtalen ønskede at sende billederne til HR-chefen, og da du over for HR-chefen insisterede på, at du selv skulle være til stede, hvis den ene IT-medarbejder skulle identificere billederne på din computer, hvilket afskrækkede IT-medarbejderen fra at bidrage yderligere til sagsoplysningen.

Efter min opfattelse havde universitetet ikke grundlag for at anvende princippet om processuel skadevirkning i din sag. Du afviste ikke at bistå med identifikation af de billeder, som IT-medarbejderne havde set. Tværtimod tilbød du at fremvise billederne og lade din computer blive gennemgået til brug for sagens behandling. Det forhold, at du ikke ønskede at sende billederne, og at du ønskede at være til stede, samtidig med at IT-medarbejderen identificerede billederne, kan efter min mening ikke anses for urimelige ønsker, som kunne begrunde, at universitetet kunne anse sagen for fornødent oplyst gennem anvendelse af princippet om processuel skadevirkning.

Under alle omstændigheder er det, som anført i pkt. 5.3 ovenfor, en forudsætning for anvendelse af processuel skadevirkning, at myndigheden forinden har vejledt parten om behovet for, at parten medvirker til at fremskaffe de ønskede oplysninger, og om, at manglende medvirken kan medføre processuel skadevirkning.

En sådan vejledning ses universitetet ikke at have givet dig.

På den anførte baggrund havde universitetet efter min mening ikke det fornødne bevismæssige grundlag for en tjenstlig reaktion, der gik videre end en fremadrettet anvisning.

9. Sammenfattende konklusion og henstilling

Sammenfattende har jeg ingen bemærkninger til, at universitetet gav dig en fremadrettet tilrettevisning. Det er imidlertid også min opfattelse, at den på-

tale, du fik den 11. september 2018, gik videre ved at påtale, at du i en konkret situation den 6. marts 2018, da to IT-medarbejdere bistod dig med at løse et problem på din computer, havde handlet uacceptabelt og krænket respektpligten. Efter min mening havde universitetet ikke det fornødne bevismæssige grundlag for en sådan tjenstlig reaktion.

På den baggrund har jeg samtidig hermed henstillet til universitetet at genoverveje sagen og forholde sig til konsekvenserne af det anførte. Jeg har bedt universitetet meddele dig resultatet heraf.

Jeg beder dig afvente universitetets svar, før du tager stilling til, om der på ny er grundlag for at klage til mig.

Advokatfirmaet Poul Schmith orienterede mig i et brev af 28. maj 2021 om, at universitetet havde taget min udtalelse og henstilling til efterretning og samtidigt meddelt A, at påtaledelen i den meddelelse, som han modtog fra institutlederen den 11. september 2018, var ophævet.

Herefter meddelte jeg universitetet, at jeg på den baggrund anså min henstilling i sagen for efterkommet, og at jeg herefter ikke foretog mig mere i sagen.