

Karen-Margrethe Schebye
Advokat

E-mail kms@sjlaw.dk

Dir.tlf. 33979713

Sekr. Tina Rose Jacobsen

E-mail trj@sjlaw.dk

Dir.tlf. 33979707

10. januar 2018

J.nr. 52556

RESUMÉ AF ADVOKATUNDERSØGELSE

Dansk Journalistforbund
Gammel Strand 46
1020 København K

Januar 2018

Advokatfirmaet SJ Law
Gammel Strand 34
1202 København K

Tlf +45 33 97 97 00

CVR-nr. 25 93 54 03

Danske Bank
Reg.nr. 4183
Konto nr. 4180 706070



Mine endelige vurderinger af mine undersøgelser i henhold til kommissorium af 29. november 2017 er afleveret til Dansk Journalistforbund (DJ) den 10. januar 2018.

Der har til brug for oplysning af de faktiske forhold været afholdt 21 samtaler med såvel tidligere som nuværende medarbejdere. Herudover er der gennemgået udleveret skriftligt materiale i form af interne mails, private messenger- og sms-korrespondancer, mødeindkaldelser, mødereferater, ansættelseskontrakter, Overenskomst for konsulenter og skriftlige redegørelser udarbejdet af de interviewede selv til støtte for afholdelse af mine samtaler med dem.

Det er min konklusion, at det ikke på nuværende tidspunkt er muligt med tilstrækkelig juridisk sikkerhed at fastslå, at personer, der ansat i DJ, har udøvet chikane/sexchikane mod kollegaer, herunder studentermedarbejdere i DJ. Det er således vanskeligt 7 år efter, at faktiske hændelser er foregået, med tilstrækkelig sikkerhed at anse disse hændelser for bevist eller sandsynliggjort og at sikre, at det er bevist eller sandsynliggjort med tilstrækkelig styrke, at hændelserne er udtryk for en krænkelse i form af en uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Det er derimod sandsynligt, at en person, der ikke er eller har været ansat i DJ, men som har været valgt til en post udenfor DJ's centrale organisation, har optrådt sexchikanerende overfor en studentermedarbejder i DJ. I forhold til denne har DJ, til trods for at DJ ikke havde nogen direkte indflydelse på valget af vedkommende, via en medarbejder optrådt adækvat og relevant til varetagelse af den i DJ ansatte krænkede studentermedarbejders interesser.

Der er ved vurderingen af de fremkomne oplysninger anlagt en bevisvurdering i overensstemmelse med retspraksis i sager om chikane/sexchikane. Retspraksis viser, at der altid er tale om en konkret bevisvurdering, som i hovedtræk udføres ud fra følgende kriterier:

- 1) Det tidsmæssige aspekt. Det er sværere at bevise sexchikane, jo længere tid der går, fra krænkelsen sker, til sagen rejses



- 2) Ansættelsesforholdets længde samt længden af den periode, hvorover den krænkende adfærd har strakt sig
- 3) Passivitet fra den krænkede persons side: Har den krænkede sagt fra? Var krænkeren i tvivl om, hvorvidt den krænkede ønskede tilnærmelserne, dvs. var krænkeren i god tro?
- 4) Omgangstonen på arbejdspladsen: Hvordan omgås man hinanden, og er seksuelle emner "normale" at tale om?
- 5) Krænkelsens indflydelse på den krænkedes psykiske tilstand: Ses der en ændret adfærd hos den krænkede? Har vedkommende efterfølgende haft behov for psykologhjælp?
- 6) Graden af over-/underordningsforhold i ansættelsesforholdet: Var den krænkede i en uddannelsesstilling? Havde krænkeren magtbeføjelser over den krænkede?
- 7) Aldersforskellen mellem krænker og den krænkede og generelt den krænkedes alder – fx i uddannelsesforhold, hvor der er lagt vægt på, om den krænkede var elev eller vokselev
- 8) Var der et fortroligt forhold mellem parterne? Hvis ja, tillades der mere, førend der foreligger krænkelse
- 9) Karakteren og omfanget af krænkelsen har betydning. Er det en fysisk, verbal, eller nonverbal krænkelse? Krænkelsens grovhed har betydning

Undersøgelsen har vist, at det kan antages, at der i undersøgelsesperioden har været udvist en adfærd fra en medarbejder, som med rette har påvirket en række nuværende og tidligere medarbejders opfattelse af den pågældende negativt, og som de pågældende nuværende og tidligere medarbejdere selv har forsøgt at stoppe eller forhindre. Den øverste ledelse har også forsøgt at stoppe adfærden, på det tidspunkt, hvor denne er blevet forelagt den øverste ledelse, uden at dette dog er lykkedes med øjeblikkelig virkning.

En manglende overholdelse af en øverste ledelses pålæg om at ændre adfærd kan udgøre en misligholdelse af et ansættelsesforhold, hvis det må lægges til grund, at vedkommende har forstået, at en manglende overholdelse ville kunne blive anset som sådan. Det overlades til DJ og deres rådgivere i så henseende at vurdere, om der kan og skal foretages ansættelsesretlige tiltag i denne forbindelse.

Den øverste ledelse har, ved konstateringen af, at det ikke er lykkedes at få pågældende til øjeblikkeligt at ændre adfærd, på ny taget et initiativ i forhold til vedkommende. Det kan

diskuteres, om dette initiativ kunne have været et andet og mere intensivt end det valgte. Den øverste ledelses måske for forsigtige valg af initiativ er ikke i sig selv en misligholdelse af ledelsens pligter, men kan danne grundlag for en vurdering af, hvordan ledelsen fremadrettet kan skærpes. Det overlades til DJ og DJ's rådgivere i så henseende at vurdere, om der kan og skal foretages ansættelsesretlige tiltag i denne forbindelse.

Det er tillige konstateret, at der ikke i undersøgelsesperiodens væsentligste del har været udtrykkelige retningslinjer eller regler for, hvordan medarbejdere i DJ kan have personlige og private forbindelser under ansættelse i DJ. Dette har betydet, at der blandt medarbejderne har været en betydelig usikkerhed om, hvordan ledelsen så på sådanne relationer, og hvordan medarbejdere, der følte sig påvirket af sådanne relationer, kunne reagere heroverfor. Dette har bl.a. beroet på den øverste ledelses valg af metode til udbredelse af kendskab til ledelsens holdning til dette spørgsmål, som tilsyneladende ikke har været tilstrækkelig. Denne mangel har den øverste ledelse i november 2017 taget hånd om forbedring af.

Der kan ikke konstateres, at nogen i politisk ledelse har haft eller burde have haft kendskab til den uheldige adfærd, der er udvist af en medarbejder, før dette er blevet kendt i forbindelse med det hændelsesforløb, som førte frem til iværksættelse af advokatundersøgelsen.

København, den 10. januar 2018


Karen-Margrethe Schebye