



RETTE I KOLDING DOM

afsagt den 10. juli 2024

Sag BS-29445/2023-KOL

HK Danmark, Juridisk Kompetencecenter

som mandatar for

Sagsøger (Sgr.)

(advokat Laura Fedders Christensen)

Mod

Dansk Erhverv

Børsen

som mandatar for

Lidl Danmark K/S

(advokat Peter Steentoft)

Denne afgørelse er truffet af Dommer

Sagens baggrund og parternes påstande

Retten har modtaget sagen den 16. juni 2023.

Sagsøger

har nedlagt følgende påstand:

Principalt: Lidl Danmark A/S skal betale 188.520,32 kroner til Sagsøger heraf 20.030,09 kroner med tillæg af procesrenter fra 28. februar 2023, 30.538,34 kroner med tillæg af procesrente fra 31. marts 2023, 30.538,34 kroner med tillæg

af procesrente fra 30. april 2023, 30.538,34 kroner med tillæg af procesrente fra 31. maj 2023, 76.875,23 kroner med tillæg af procesrenter fra sagen anlæg den 16. juni 2023 og til betaling sker. Subsidiært hele beløbet med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg og til betaling sker.

Subsidiært: Et lavere beløb fastsat efter rettens skøn med tillæg af procesrenter.

Påstanden er opgjort sådan:

Erstatning FUL § 3 (4 mdrs. Løn)	142.183,43 kr.
----------------------------------	----------------

Godtgørelse FUL § 2B (2 mdr. løn)	
61.076,67 kr.	

- Modregning af ferie	
-----------------------	--

- 14.739,78 kr.	
-----------------	--

I alt	188.520,32 kr.
-------	----------------

Lidl Danmark K/S har nedlagt påstand om:

Frifindelse.

Subsidiært: Betaling af et af retten fastsat mindre beløb end påstået af sagsøger.

Kort fremstilling af sagen jf. retsplejelovens § 218a

Denne sag handler om, hvorvidt Lidl Danmarks bortvisning af **Sagsøger** **Sagsøger** den 8. februar 2023 var berettiget og om **Sagsøger** har krav på erstatning i henhold til funktionærlovens § 3 samt godtgørelse for usaglig afskedigelse i henhold til funktionærlovens § 2b.

Såfremt **Sagsøger** gives helt eller delvist medhold i sin betalingspåstand. Sagen handler også om, fra hvornår der skal betales renter fra, samt om sagsøger har opfyldt sin tabsbegrænsningspligt, idet sagsøgte har gjort modregningsadgang udover minimalerstatningen gældende med en måneds løn på 30.538,34 kr.

Sagsøger blev ansat i Lidl den 1. juni 2018 og siden 2022 som souschef.

Af stillingsbeskrivelse for en souschef hos sagsøgte fremgår følgende:

"...

Stillingsbeskrivelse

Stillingsbetegnelse

Souschef

Virksomhedsområde/afdeling

Regionalt Salg

Nærmeste ledelse

Souschefen refererer fagligt og i det daglige til butikschefen.
Personalemæssigt refererer souschefen til distriktschefen.

Personaleansvar

Ingen.

Stedfortræder

Ved fravær varetager en kollega i en tilsvarende funktion opgaverne. Ved længerevarende fravær og i akutte situationer fastlægges stedfortræder af souschefens nærmeste leder.

Stillingsens formål

Ved butikschefens fravær, er souschefen ansvarlig for driften og ledelsen af butikken.

Gennem kvalificeret ledelse er souschefen sammen med butikschefen med til at skabe et resultatorienteret og motiverende arbejdsklima, der sammen med uddannelse og videreuddannelse af medarbejderne i butikken sikrer det rette grundlag for, at gældende retningslinjer og koncepter følges. Souschefen er sammen med butikschefen ansvarlig for driften og ledelsen af butikken med såvel en kunde- og omsætningsorienteret som omkostningsbevidst arbejdsindsats.

Driften i butikken tager altid udgangspunkt i 4 + 1 søjler (se nærmere under opgaver og ansvar).
Butikschefen skal endvidere udføre alle sine opgaver under hensyntagen til Lidl's værdier:

- Vi stræber efter mere
 - Vi tager ansvar
 - Vi arbejder enkelt
 - Vi gør hinanden bedre

Opgaver og ansvar

Souschefen er i samarbejde med sin nærmeste leder ansvarlig for følgende opgaver:

Butikskoncept/vareflow

- Sikre og kontrollere de 4+1 søjler (renlighed, friskhed, varetilgængelighed, kundevenlighed/1+2 samt lønsomhed), ved behov iværksætte optimeringstiltag
- Anvende dispositionsværktøjer for at sikre korrekt disponering af alle varer med målene at:
 - optimere varebeholdningen (forebygge fejl disponering, for stort varelager, for store afskrivninger og undgå udsolgtssituationer)
 - sikre en produktiv vareopfyldning (forebygge fejl disponering, for stort lager og følgerne af for stort lager)
- Gennemføre prisændringer samt kontrol af afskrivninger
- Regelmæssig kvalitetskontrol samt varerotation i henhold til gældende retningslinjer
- Implementere retningslinjer for butiksoptik/varepræsentation
- Sikre korrekt Space Management
- Videreformidle og følge op på relevante informationer til alle medarbejdere
- Varetage kundebønner og -reklamationer jf. retningslinjerne for søjlen "Venlighed"
- Tage aktivt del i butiksarbejdet

Personaleledelse

- Selvsansvarlig ledelse og motivation med udgangspunkt i Lidl's værdier (ved butikschefens fravær)
- Skabe rammerne for et effektivt og motiverende arbejdsklima
- Koordinere og organisere oplæring og videreuddannelse af alle butiksmedarbejdere
- Motivere og uddanne medarbejdere til at tænke og arbejde selvstændigt
- Give feedback på medarbejdernes arbejde
- Justere arbejdsplaner efter behov – og altid jf. gældende lovgivning/overenskomst. Ved længere fravær af butikschefen kan der også være behov for at udarbejde arbejdsplaner for en kortere eller længere periode

Nøgletal

- Arbejde i bevidstheden om, at omsætning er vores vigtigste nøgletal
- Arbejde omkostningsbevidst
- Tilpasse arbejdsplaner ved ændringer i budgetteret omsætning med udgangspunkt i butikkens mål for produktivitet/lønprocent
- Sikre korrekt registrering af medarbejdernes og egne arbejdstider
- Planlægning af omsætning og produktivitet i butikschefens fravær
- Løbende analyse og optimering af nøgletal
- Igangs sætte passende tiltag for at sikre opnåelse af mål
- Følge op på butikkens pengeflow (herunder bl.a. brugeropgørelser og pengeskabsbeholdning)
- Forberede og gennemføre status i butikschefens fravær

Love, standarder og virksomhedsinterne regler

- Følge gældende regler og normer
- Følge retningslinjer og politikker som fremgår i personalehåndbogen og arbejdsmiljømappen
- Følge forretnings-, ledelses- og adfærdsprincipperne
- Informere sin nærmeste leder eller relevant person/afdeling ved fejl/mangler usædvanlige hændelser
- Sikre at gældende retningslinjer, anvisninger og koncepter følges

Andet

Souschefen informerer sin nærmeste leder eller dennes stedfortræder om usædvanlige hændelser/særlige forhold. Ud over sine almindelige opgaver er souschefen forpligtet til at udføre opgaver, som er nødvendige for virksomheden.

Gyldighed: Denne stillingsbeskrivelse træder i kraft den 01.08.2015

... ”

Efter afholdelse af en pinsefest i 2022 afholdt i Lidl's regi blev **Sagsøger** tildelt en mundtlig advarsel om ændring af sagsøgers fysiske og skriftlige adfærd overfor kvindelige medarbejder.

Den 17. og 18. november 2022 blev der afholdt møde hos sagsøgte i et Krænkel-sesråd, hvor blandt andet **Vidne 1**, **Vidne 2 (V2)**, **Vidne 3 (V3)** og **Vidne 4 (V4)** deltog. Følgende fremgår af notat fra mødet:

” ...

Notat

Navn: **Sagsøger**

Funktion: Souschef

Butiks nr.: **Nr. 1**

Personale nr.: **Nr. 2**

Formål med mødet:

På baggrund af henvendelser fra kvindelige medarbejder er der afholdt møde i Krænkel-ses rådet, den 17. november 2022, samt den 18. november 2022.

Til mødet deltog

Salgschef: **Person 1 (P1)**

Adm. Chef: **Vidne 1**

Distriktschef: **V2**

Butikschef: **V3**

Adm: **Person 2**

Medarbejder konsulent: **Vidne 4**

Indhold:

V3 og V2 er blevet gjort opmærksomme på at Sgr. har haft en upassende adfærd overfor de kvindelig medarbejder, i form af kommentere på deres udseende, herunder bagdel. At sende upassende sms, samt upassende kysse- og hjerte smileys. At Sgr. sender fotos af sig selv til medarbejderne. Endvidere har Sgr. været sammen med en af de kvindelige medarbejder til Pinsefesten.

For at kunne træffe en afgørelse i sagen, aftales det på mødet den 17. november 2022 at V2 indhenter screen shots af de sms'er. Der aftales nyt møde den 18. november 2022.

V2 oplyser følgende forud for mødet den 18. november 2022:

Jeg har nu talt med P3 og med de andre piger igen. De vidste mig beskederne og det viser sig at de har svaret igen med hjerter, fordi de troede det var normalt. Jeg har fået et screenshot, men tænker ikke at det kan bruges.

Umiddelbart en tynd sag med svage beviser. Adfærden er dog stadig uacceptabel, da han er deres leder og går langt over grænsen flere gange.

De ønsker blot at han stopper med den adfærd.

Person 3 (P3)

Medarbejder A:

Der er vidner på at Sgr. er sammen med P3 til pinsefesten og hun er 18 år på daværende tidspunkt. Hun kan intet huske fra aftenen, men nævner at hun har hørt det fra kollegaer.

Vil gerne kramme hende en gang imellem. Det har hun ikke brug for. Sender Snapchat af sig selv og sommetider imens han er i bad, men ikke seksuelt. Billedet haves ikke, da de er sendt fra Snapchat. Han har skrevet at han skal træne i sin ferie og skrevet at "I piger skal have noget at se på". Hun ønsker ikke at dele dokumentation, da hun godt kan arbejde sammen med ham, hvis han stopper med at gå over grænsen. Hun vil egentlig bare passe sit arbejde.

Medarbejder B:

Sms'er med kyssestempley og hjerter. Skriver alt for dig søde.

Har sagt på arbejdspladsen inden firmafest at han glæder sig til at se hende fuld og at han bliver meget kærlig når han er fuld. Han har til J-dag den 4/11 sagt til pigerne at de var smukke. UA i butikken har haft en samtale om at P4 var pæn og havde en god bagdel, som Sgr. havde snakket med på og efterfølgende fortalt til P4. Har ikke lyst til at skulle være tæt på Sgr. hvis der skulle komme en fest.

Person 4 (P4)

Medarbejder C:

Sender også hjerter og kyssemund til hende udenfor arbejde. Har krammet V5 bagfra uden samtykke. Har en anden gang knækket hendes ryg bagfra uden samtykke. Har sagt til hende på j-dag 4/11 at hun så smuk ud.

Vidne 5 (V5)

Medarbejder D:

Hun er til j-dag 4/11 blevet taget på røven af Sgr. og er blevet fortalt at hun er smuk. Han har på arbejdet fortalt om sit eget sexliv imens de har røget en cigaret sammen.

På baggrund af det fremsendt er følgende handleplan udarbejdet:

Handleplan:

- Der udarbejdes en skriftlig advarsel på baggrund af Sgr.'s adfærd overfor de kvindelig medarbejder.
- V2 og P1 vurderer om Sgr. skal forflyttes til anden butik
- V2 og V3 afholder samtale med Sgr. hvor advarslen forelægges
- V3 og V4 afholder møde med pigerne – 7. december 2022 kl. 16.00

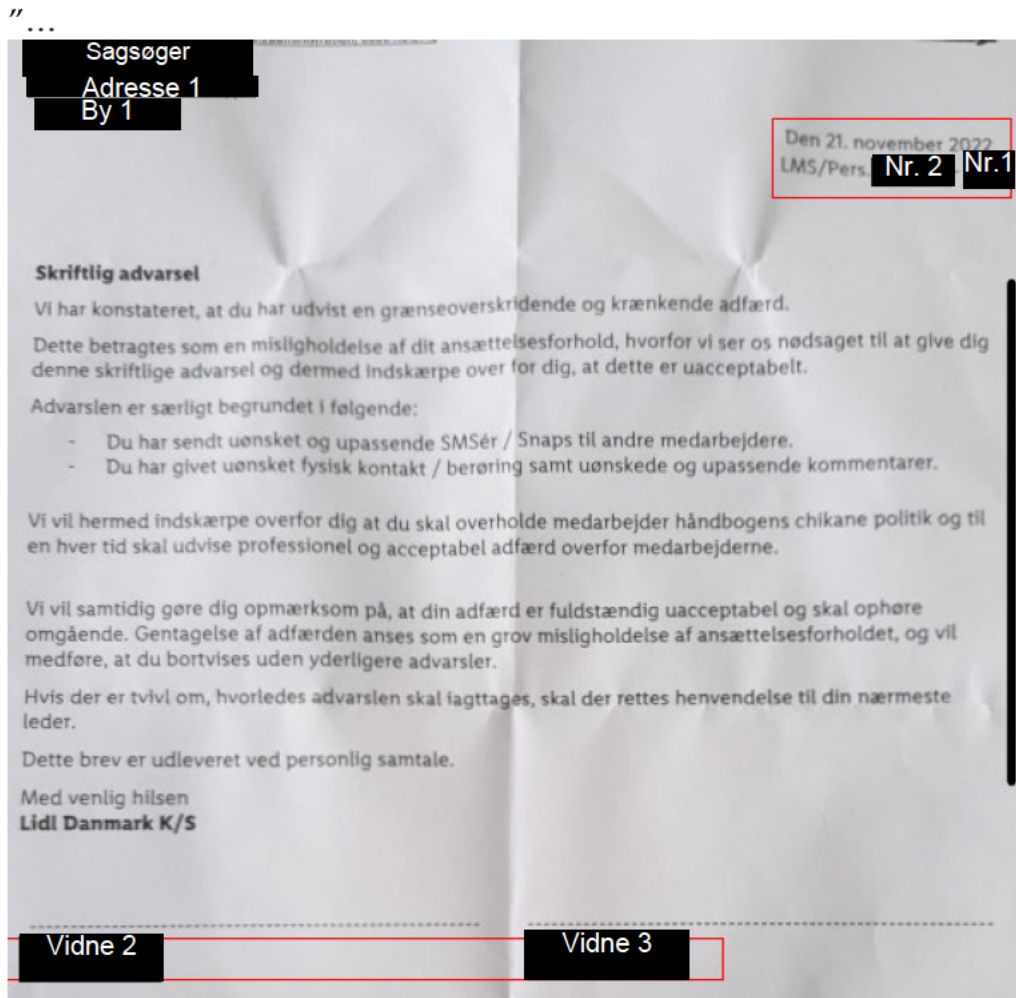
Dato for referat 18. november 2022.

...

Sagsøger

fik den 21. november 2022 en skriftlig advarsel for grænseoverskridende og krænkende adfærd med begrundelse i uønsket og

upassende SMS'er /Snaps til andre medarbejder og uønsket fysisk kontakt/berøringsamt upassende kommentarer jf. sagens bilag 3 hvoraf følgende fremgår:



" ...

Den 18. november 2022, 29. december 2022 og 28. januar 2023 blev der til personalegruppen for Lidl udsendt invitation om julefrokost til afholdelse den 3. februar 2023.

Følgende fremgår af meddelelserne:

" ...

... ”

” . . .



..."

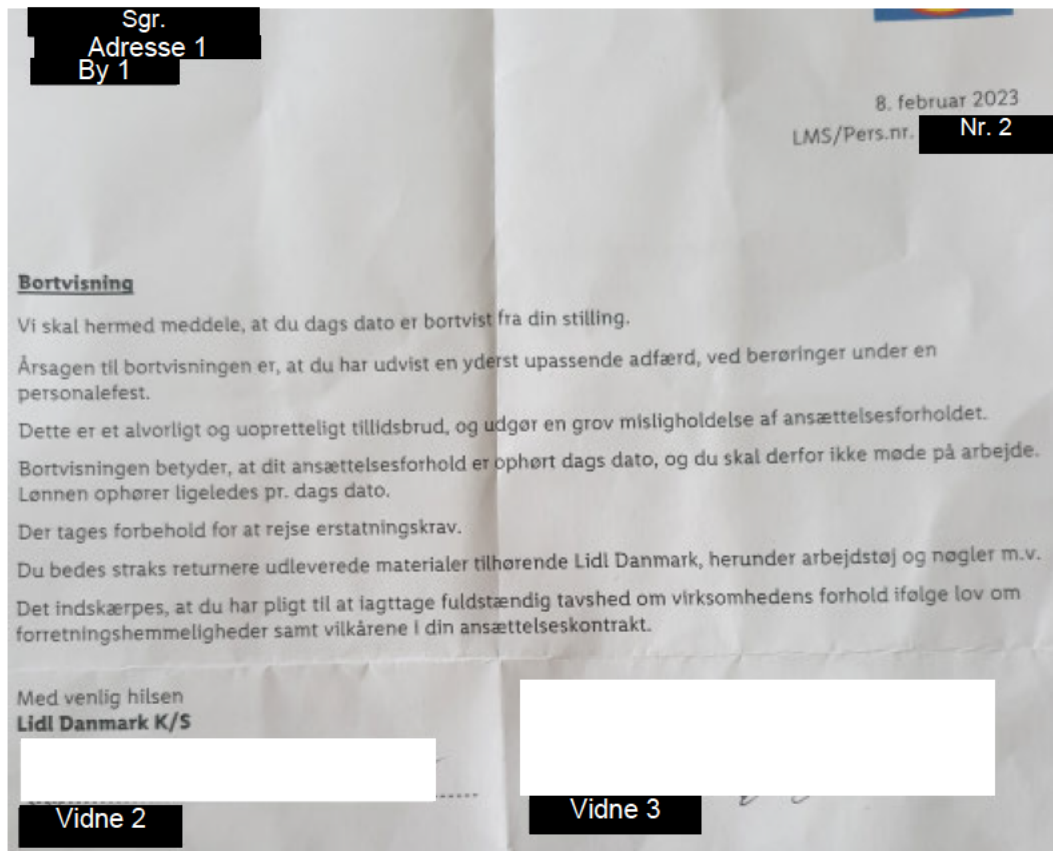
"...



...”

Den 8. februar 2023 blev sagsøger bortvist med begrundelse om yderst upas-
sende adfærd ved berøringer under en fest, der havde fundet sted den 3. fe-
bruar 2023. Følgende fremgår af borvisningsskrivelsen (bilag 4):

” ...



..."

Forklaringer

Sagsøger [redacted] og sagsøgte ved Head of HR i Lidl [redacted] Vidne 1, vidnerne butikschef [redacted] Vidne 7, butikschef [redacted] Vidne 3, distriktschef [redacted] Vidne 2, souschef [redacted] Vidne 6 (V6) og salgsleder [redacted] Vidne 5 [redacted] og medarbejderkonsulent [redacted] V4 har afgivet forklaring.

Sagsøger [redacted] har blandt andet forklaret, at han er 30 år gammel og blev ansat den 1. juni 2018 som butiksassistent og elev fra 1. august 2018 og siden ansat som souschef pr. 1. marts 2022. Han var ikke eneste ansatte souschef i butikken. Person 5 var også souschef samtidig med ham. Som souschef kunne sagsøger ikke ansætte folk. Han udførte arbejdsopgaver svarende til de øvrige butiksansatte med blandt andet at sætte varer på plads. Han er meget bevidst om sin rolle som souschef. Når butikschefen er fraværende, er det souschefens opgave at videreføre butikschefens opgaver og uddelegere arbejdsopgaver. Det primære består i at fordele arbejdsopgaverne. Han har haft et godt forhold til de butikschefer han har haft. Han har også haft et godt forhold til sine kollegaer. Der blev afholdt en pinsefest i 2022 i en hal i Kolding. Der var mange medarbejdere med og der blev serveret alkohol og spiritus hele aftenen. Han deltog i festen indtil kl. 00.30 til 01.30. Han var delvis fuld. Han vidste dog hvad han fore-

tog sig. Han bekræfter at han kyssede med en kollega ved navn **P3**. Det skete på dansegulvet at han kyssede **P3**. Der blev kysset to gange dog ikke lige efter hinanden. Der var ikke andet end kys. Der har hverken før eller efter episoden været et seksuelt forhold til **P3**. Efter et par dage efter pinsefesten tog han selv initiativ til mægling, da han godt vidste, at det var forkert det han havde gjort, det at han havde kysset med en kollega. Han mener ikke man skal kysse med en kollega, når man er ansat i Lidl. Han forstår, at man skal have et professionelt samarbejdsforhold. Foreholdt ekstrakten side 102 til 105 vidnesbyrd fra **Vidne 7** forklarede afhørte, at han har afvist at have taget **P6** og **P7** på numsen. Han har undskyldt for sin opførsel efter pinsefesten, men har ikke taget nogen på numsen. Han bekræfter, at han har været medlem af en Snapchatgruppe. Cirka to uger efter pinsefesten blev der taget fat i ham og han havde en samtale på kontoret med daværende butikschef **Vidne 7**. Han husker ikke hvad der blev sagt. Der er ikke lavet et referat af samtalen. Han opfattede samtalen som en påtale om, at han skulle stoppe med at skrive i Snapchatgruppen. Han afviste på mødet at skulle have taget nogen på numsen, men han bekræftede, at han havde kysset med **P3**. Han havde fortalt **Vidne 7** at han havde talt med **P3** efterfølgende og at han overfor **P3** havde sagt at det der skete på pinsefesten, var forkert og at de begge to var enige om at det ikke kom til at ske igen. Han ved ikke hvorfor **P3** også undskyldte, men det gjorde hun. Foreholdt ekstrakten side 63 SMS-korrespondance mellem **Vidne 7** og **Person 4** forklarede afhørte, at han har et godt samarbejde til **Person 4**. De var private venner. De ses ikke i dag. Den korrespondance der er fremlagt med emojis med hjerter og kys smiley var en typisk korrespondance som han også anvendte overfor de øvrige medarbejdere **P6**, **P3** og **Vidne 5**. Han var af den opfattelse at de havde en god tillid til hinanden. Den kommunikationsform gælder dem alle sammen. Han bekræfter at han modtog en skriftlig advarsel i november 2022. Han er ikke på mødet eller forud fået forelagt de dele der fremgår af referater fra 18. november 2022 om oplysningerne om krænkende adfærd fra medarbejderne A, B, C og D. Han modtog advarslen på kontoret hvor **V2** distriktschefen og **Vidne 3** butikschefen var til stede. Han fik udleveret den skriftlige advarsel med det samme. Han fik tid til at læse den igennem og gennemgik den sammen med **V2** og **Vidne 3** på mødet. Han fik ikke oplyst nogle navne på kollegaerne, men han var godt klar over at han har sendt kysse emojis og hjerter til kollegaer og han har givet kollegaer kram. Han fik ikke beskrevet episoderne med kram. Han har ikke fået forevist nogen SMS'er. Der er flere kollegaer han har krammet. Efter mødet med den skriftlige advarsel tog han advarslen med sig og fortsatte sit arbejde. Han hørte ikke fra **V2** og **Vidne 3** derefter. Han har enkeltvis sagt undskyld til de implicerede og undskyldt hvis han på nogen måde havde krænkede dem. Da han sagde undskyld til **Person 4** sagde hun, at der var ikke noget i det. Det var den samme respons han fik fra de øvrige. Fra **Person 4** fik han at vide at **V4** ville tage fat i pigerne på et senere møde. Det er mødet den 7. december 2022. Han har ikke taget **V6** på numsen på J-dagen den 4. november 2022. På J-

Person 6 (P6)

Person 7 (P7)

dagen mødte han **Vidne 5** udenfor en café han sagde hej og gav et kram. Senere på aftenen mødte han **Person 4**. Han talte kort med hende. Han mødte også **V6** og han talte med **V6** og sagde om de skulle tage nogle drinks og det kunne de godt. Han har ikke taget hende på røven. Han var fuld, men ikke meget fuld. Han husker ikke hele aftenen. Han har ikke talt om sine seksuelle præferencer overfor **V6**, **Vidne 5**, **Person 4** eller nogen af de andre kollegaer. Den 4. januar 2023 havde han et møde med **V4** på en café Hugo i Randers. Det var på **V4's** initiativ, at det skulle foregå et neutralt sted på en café og ikke i butikken. Han ved ikke som sådan, hvad mødet gik ud på, men de talte om den skriftlig advarsel og de talte om situationen. Og de talte om alt mellem himmel og jord. De talte også om at have rolle som leder og hvordan man skal agere som leder. Han var ked af det og havde det skidt med det der var sket og gjort. Han havde også undskyldt overfor de pågældende medarbejder. De talte overordnet om situationen. Der blev ikke givet detaljer om antal af SMS'er og indhold og der blev heller ikke beskrevet til hvem og hvor mange det drejede sig om, at han havde givet kram. Han havde en uro i kroppen. Han drøftede ikke med **V4** om at de skulle mødes igen. Han fik tilbud om at han kunne kontakte hende over telefonen. Han har ikke taget kontakt til hende. Han gik fra mødet med en irriterende følelse, da hun havde sagt noget om hans privatliv og om hans forhold til hans kæreste. Hun havde talt om, at det havde udløst det han havde gjort. Han var irriteret og havde en frustration i kroppen. Han var uenig i det hun sagde. Han havde ikke talt med **V4** eller andre om sit privatliv. Han hørte ikke mere til advarslen. Den 3. februar 2023 blev der holdt en fest hos **Person 4's** forældre. De betalte selv for alkohol og **Vidne 3** betalte for pizza. Der blev drukket meget alkohol til festen, men han følte sig ikke fuld. Den person der optræder på fotos på ekstraktens side 98, er **Person 5** den anden souschef. I kommentaren hvor afhørte har sendt emojis med hjerte og kys-emoji var der for afhørte tale om gængs kommunikationsmåde. Der er ikke tale om noget seksuelt. Han bruger denne kommunikation både overfor mænd og kvinder. Til festen gav **Vidne 5** udtryk for, at hun var ked af det på grund af at hendes far sad i arresten i Randers. Afhørte havde givet **Vidne 5** et halvkram ved at han stod side om side med **Vidne 5** og lagde armen om hendes skulder. Dette sket i forbindelse med afslutningen af samtalen. Han har ikke foretaget sig andet. Han har talt med **Person 4** om, hvordan man skulle lave shots da han har tidligere erfaring som bartender og ved hvordan det skal laves. Næste dag skulle han sammen med sin kæreste på ferie til London og skulle flyve kl. 06:00 morgen. Han blev afhentet af sin kæreste fra festen og de tog **Vidne 5** og **Person 4** med i bilen, hvor de to blev sat af i Randers. **Vidne 5** var meget fuld. Det var **Person 4** ikke. **Vidne 5** var ret snaksaglig under turen og fortalte om hvilke restauranter hun havde været på i London tidligere sammen med sin veninde og at hun ville sende adresser på de restauranter hun havde besøgt. Da de blev sat af, fik han af **Vidne 5** tilbudt om at gå med i byen, men han takker nej, da han skal på tur dagen efter. Hun har dog ikke kontaktet ham efterfølgende med oplysninger om restauranter. Han husker at **V6** og **Person 5** tog en taxa fra festen.

Den 9. februar 2023 mødte han ind på arbejde kl. 05:50. [V2] distriktschefen var også mødt ind kl. 06:10. Det undrede afhørte at [V2] var mødt så tidligt om morgenen. Afhørte blev kaldt ind til samtale på kontoret af [V2]. [V3] butikschefen var også til stede. De bad ham om at sætte sig ned og de ville gerne fortælle ham om hvad de havde af viden fra festen den 3. februar 2023. Han fik bortvisningen i hånden. Og han læste hvad den omhandlede. Han forklarede sin historie og forklarede også at han havde givet [Vidne 5] et halvt kram. Han oplevede at de var meget intimiderende overfor ham. Mødet fandt sted den 9. februar og ikke den 8. februar idet han var på ferie en 8. februar. Mødet varede maksimalt ti minutter. Han skrev under på bortvisningen, da han følte sig nødsaget til det. Der er ikke taget referat fra samtalen. [V2] distriktschefen gik med ham hele vejen ud, da han skulle aflevere sine nøgler og tage sine ting. Afhørte ringede til sin kæreste der kom og hentede ham. Han kontaktede fagforeningen senere på dagen. Da han kontaktede fagforeningen, var han ikke klar over hvorfor han var blevet bortvist. Han havde det ikke specielt godt og følte sig frustreret. Han havde kontakt med [Person 4] efter bortvisningen og hun var også chokeret, idet hun i korrespondancen med ham havde skrevet "what". Der blev fundet en ny kvindelig souschef [P8] til at erstatte for ham. Han meldte sig ledig i arbejdsløshedskassen og han fik karantæne i tre uger. Han fik først arbejde i september 2023. Han bekræfter at han har sendt de ansøgninger der er fremlagt fra ekstrakten side 138 til 168. Ansøgningerne er sendt i perioden 23. februar 2023 til 21. juni 2023. Der er ikke sendt flere end dem der er fremlagt. Han bekræfter, at han ved samtale i februar 2023 med [V2] og [Vidne 3] har sagt, at han ville ønske at kunne skrue tiden tilbage. Kunne han det, skulle han ikke have gjort det, han havde gjort. Han er bekendt med Lidl's ledelsespolitik de High Five som fremgår af ekstraktens side 170.

Person 8 (P8)

Sagsøgte ved personalechef head of HR [Vidne 1] har blandt andet forklaret, at han har været ansat i Lidl siden 2015 og han har været 3 år i sin nuværende stilling. I butikkerne er der organiseret et ledelsesteam bestående af en butikschef, en eller to souschefer og en salgsleder. Han skal ikke godkende skriftlige advarsler eller bortvisninger, men han er inde over disse sanktioner. Han deltog i mødet den 17. og 18. november 2022 i Krænkelsesrådet. De fik en overordnet beskrivelse af situationen i den butik sagsøger var ansat i. Han er vidende om mødet der fandt sted den 7. december 2023 med pigerne fra butikken, men han har ikke selv deltaget i mødet. Sagsøger var inden bortvisningen blevet givet både en mundtlig og skriftlig advarsel omkring hans adfærd. Der er ikke lavet referat fra mødet om advarslen, men det dokument der er advarslen og som er blevet forelagt, er udtryk for det, der er passeret. Han husker ikke præcist, hvad han har fået at vide omkring de møder der har været. Mødet den 17. og 18. november blev holdt over to dage for at få yderligere oplysninger. Han har hørt om det der var sket på pinsefesten i forhold til [P3]. Det er forkert af en leder at kysse til festen, da der er tale om en leder der skal være et forbillede. Han husker ikke navnene på pigerne det drejede sig om, men han husker at han har

fået vist skriftlige beskeder efter at de havde indhentet yderligere information. Når **V2** i notatet fra den 17. november 2022 og 18. november 2022 har skrevet at det umiddelbart var en tynd sag med svage beviser er det med baggrund i at alternativet var en bortvisning. Det var årsagen til, at der bliver givet en skriftlig advarsel og ikke en bortvisning. Sagsøger var ikke standset med den adfærd som var påtalt overfor ham efter pinsefesten. Han kan i dag ikke sætte navne på dem, der er nævnt i notatet fra 18. november 2022 som medarbejder A, B, C og D, men det kunne han dengang. Sagsøger havde fået en mundtlig påtale efter pinsefesten i 2022. Afhørte deltog ikke selv i mødet den 7. december 2023, men mødets formål var på baggrund af, at Lidl som arbejdsgiver skulle varetage medarbejdernes trivsel på baggrund af den upassende adfærd der har været. Han tænker at distriktschefen har været bekendt med at festen den 3. februar 2023 blev afholdt. Lidl afholder normalt en landsdækkende pinsefest og derudover er der mulighed for at butikkerne kan holde en til to fester. Andre øvrige fester afholdes for egen regning. Foreholdt ekstraktens side 68 kommunikationsformen fra **Vidne 3** forklarede afhørte, at så længe det er skrevet i en gruppe er det ok og så længe det ikke er fra en leder til en enkelt medarbejder. Selve bortvisningsskrivelsen er udarbejdet af personaleadministrationen, hvor der sidder to medarbejder. Det er hans opfattelse at de i dette tilfælde, hvor de har foretaget en bortvisning ikke kun har undersøgt hos dem er krænket, men også har afdækket sagsøgers synspunkter ved mødet den 9. februar 2023.

Vidne 7 butikschef hos sagsøgte Lidl har blandt andet forklaret, at han har været ansat i godt ti år. Han har tidligere været chef for sagsøger. Vidnet forklarede, at dagen efter pinsefesten i 2022 havde han en samtale med **Sagsøger**. **Vidne 3** havde sendt ham billeder fra festen. **P3** og **Sagsøger** havde stået og kysset. Der blev også snakket meget om festen og at **Sagsøger** også havde taget **P6** og **P7** på numsen. **Sagsøger** var overrasket over at høre det med, at han skulle have taget nogen på numsen. Afhørte havde sagt til **Sagsøger** at han kan blive bortvist for det og det skulle stoppe. Til det at have kysset **P3** havde **Sagsøger** sagt, at det var noget lort. Afhørte vidste også godt at **Sagsøger** var på Snapchat og sagde også at det skulle stoppe. Han kan ikke huske om han talte med **V2** om det, men samtalen havde karakter af mundtlig påtale. Det var afhørtes indtryk at adfærden stoppede derefter. Afhørte stoppede som butikschef i slutningen af juni 2022 og han kom over til en anden butik, hvor han udlånte sine medarbejdere til butikken hvor sagsøger var sous-chef. Efter at disse medarbejdere var kommet tilbage havde de sagt til afhørte, hvad er der med ham der **Sagsøger**. **Sagsøgers** adfærd havde været for nærgående. Han mener det er forkert som chef at sende emojis med hjerter. Han kan ikke finde på at sende besked til en medarbejder med et hjerte. En butikschef kan godt fyre og hyre men det er efter samråd. Den samtale han havde med **Sagsøger**, var en alvorlig samtale. Han ved ikke hvorfor han ikke har kontaktet HR i forbindelse med episoden fra pinsefesten. Han har måske troet at det var noget de

kunne klare internt. Han har ikke selv talt med **P3** om hvad der er sket ved pinsefesten. Han havde hørt fra de forskellige piger at **Sagsøger** havde taget **P6** og **P7** på numsen. Han ved ikke om det er sandt. Han havde det svært med hvordan han skulle håndtere situationen, da det handlede om at godt arbejdsmiljø. Hvis der ikke var noget i det ville han ikke smide pigerne under bussen. Den korrespondance som han har fået forelagt på ekstraktens side 63, er den type korrespondance han har set.

Vidne 3 butikschef hos Lidl har blandt andet forklaret, at han den 1. januar 2020 blev ansat som souschef og siden som butikschef i Lidl. Han havde **Sagsøger** som ansat i Randers. Hvis butikschefen ikke er på arbejde, så er det souschefen der skal overtage butikschefens opgaver og har ansvar for butikken. Han deltog i pinsefesten 2022. Han så **Sagsøger** kysse deres ung-medarbejder og ung-medarbejderen sad oven på skødet af **Sagsøger**, der holdt kærligt om deres medarbejder. Vidnet tog et billede af det og videresendte det til **Vidne 7**. Butikschefen **Vidne 7** tog herefter en samtale med **Sagsøger** og **Sagsøger** fik en advarsel for den måde han havde været overfor ung-medarbejderen på. I efteråret 2023 var der en snak i krogene fra de kvindelige medarbejdere om berøring og grænseoverskridende adfærd foretaget af sagsøger. Afhørte henvendte sig til **V4** om den snak der foregik i krogene fra **Person 4**, **V6** og **Vidne 5**. Det var **V6**, der konkret havde henvendt sig til afhørte. **V6** var en støtte for **Vidne 5**. Snakken gik på at **Vidne 5** var kommet på arbejde og havde haft en træls dag og **Sagsøger** havde holdt om hende. Han havde også været kommet bagfra og holdt om hende og krammet hende. I samråd med **V4** var de enige om at tage fat i distriktschefen **V2** og juristen **P9** ved Lidl. Det hele møntede sig ud i en samtale med **Sagsøger** og en skriftlig advarsel. På et teams-møde havde de fortalt hvad de havde fået at vide der var sket og hvad de havde af ting og sager på det. Det blev takseret til en skriftlig advarsel. Det var ikke en fyring men en advarsel. Der var mange vurderinger inden de skred til denne sanktion og de havde talt med mange medarbejdere. I forbindelse med mødet den 17. november 2022 tror han at **V2** fik indhentet nogle screenshots hos medarbejderne. De gav **Sagsøger** mulighed for på mødet vedr. den skriftlige advarsel at forholde sig til de oplysninger de havde. De opgav ikke nogen navne. Navnene anonymiserede de af hensyn til at beskytte deres medarbejdere. De gav ham mulighed for at sige hvad han havde af bemærkninger til anklagerne. Da **Sagsøger** gav dem ret i mange af de ting der blev nævnt, gav de ham en skriftlig advarsel. **Sagsøger** protesterede ikke over den skriftlige advarsel som han fik den 21. november 2022. Det var ikke en fyreseddel og de fortalte ham også at han kunne række ud til dem. Han skulle lære af det der var tale om en løftet pegefinger. Mødet den 7. december med pigerne var et generelt møde og en opfølgning på situationen. Der var tale om et møde i et lukket rum hvor de kunne fortælle hvad der var sket. For nogle, var det en mere voldsom oplevelse end for andre. Der var tale om pigernes trivsel. Kommunikationsformen på den meddelelse der fremgår af ekstraktens side 67 fra **Vidne 3** den 18.

Person 9 (P9)

november 2022 om julefrokosten var ikke en sædvanlig måde at kommunikere på, men var mere et festligt indslag med henblik på den kommende julefrokost. De har en til to fester af denne slags om året og derudover er der en pinsefest. Der var tale om en personalefest som blev holdt ved Person 4's forældre. Vidnet købte pizza til festen. De har også en trivselskonto hvor der kan trækkes 150 kr. pr. ansat og resten er for egen regning. Festen forløb fint. Han drak ikke alkohol. Som ansvarlig leder vil han ikke drikke alkohol til lukkede fester. Omkring kl. 22 forlod han festen. Om mandagen hører han fra Vidne 5, der fortæller ham at fem minutter efter han havde forladt festen var Sagsøger faldet over hende og havde holdt om hende. Hun havde fortalt at Sagsøgers hånd var gået ned og havde berørt hende tæt på bagdelen. Afhørte tog fat i V4. De talte om at Sagsøger havde ignoreret en advarsel og var fortsat ud af samme spor. V2 var på ferie men er inde over sagen, når han kom tilbage. Da de taler telefonisk om problemstillingen. Der var enighed om bortvisningsgrund. Der blev igen holdt en samtale på kontoret og Sagsøger forklarede at han ikke helt kunne huske da han var meget fuld. Da han igen har trådt over grænsen, bliver han bortvist. Han blev bortvist på selve mødet. Men bortvisningen var først effektueret efter at Sagsøger havde fået lov til at komme med, hvordan han så på det hele. Der kom ikke en forklaring, der kunne afværge bortvisningen. Da Sagsøger var på ferie, var det dagen efter han kom tilbage fra ferie at samtalen blev holdt. Da festen den 3. februar 2023 blev holdt, havde de personale fra andre butikker til at passe butikken hvilket vagtplanen på ekstraktens side 90 også viser. Foreholdt ekstraktens side 66 om oplysninger om alder på P3 forklarede afhørte, at hun må så have været 18 år og ikke 17 år gammel. Det var ham der sendte billeder til Vidne 7 om episoden med P3. Det er endvidere Vidne 5 og V6 der er kommet med oplysninger til ham. De medarbejdere der er nævnt A, B, C og D i referatet af 18. november 2022 er de unge kvindelige medarbejdere. Han kontaktede ikke P3 efter pinsefesten. Han vil tro at mødet hvor advarslen blev givet den 21. november 2022 varede cirka 20 minutter. Det var først sidst under mødet at advarslen blev givet. Det blev over for sagsøger uddybet hvad det var de kvindelige medarbejdere havde givet udtryk for, at der havde været sendt mange hjerter og beskeder med kys smileys og snapchat hvor han havde bar overkrop. Sagsøger fik ikke forevist bilag med SMS-korrespondance. Dette gjorde de ikke, da de ville beskytte deres medarbejdere. De drøftede også klagerne over de fysiske berøringer, men der var ikke nogen præcise datoer på. Og de har også drøftet at han har givet upassende kommentarer og de har også da givet eksempler derpå overfor Sagsøger. Sagsøger havde sagt, at han ikke havde tænkt over at det med at sende hjerte og kys-smileys, men det kunne han godt se nu. Der blev også fortalt, at han har sendt snapchats med bar overkrop. Med hensyn til berøringer på bagdel havde Sagsøger sagt, at dette ikke havde været meningen. Det var V2, der styrede samtalen. V2 forsøgte at forklare at kropslig kontakt skal være accepteret. Der er ikke udarbejdet referat fra mødet. Sagsøger kunne godt selv se at beskeder emojis og smileys var forkerte, men kunne ikke huske noget om berøringer. Afhørte er bekendt med at der skulle

være givet nogle undskyldninger over Messenger fra **Sagsøger**. Mødet med pigerne den 7. december var for at de kunne tale med pigerne om forholdene. Det hjælper at tale om det. Og det blev drøftet hvordan de skulle forholde sig i fremtiden og hvordan og hvornår man siger stop. Der er ikke udarbejdet referat fra bortvisningsmødet i februar 2023. Han vil tro at mødet tog 15 til 20 minutter. Der blev fundet en erstatning til stilling efter **Sagsøgers** bortvisning. Det skete ret hurtigt efter. Han har ikke forud for ansættelsen af den nye souschef haft et forhold til denne. Det har han først haft efter ansættelsen.

Vidne 2 distriktschef hos Lidl har blandt andet forklaret, at han har været distriktschef siden 2021 han har haft personaleansvaret for **Sagsøger**, der var souschef i en af butikkerne. Vedrørende forhold for pinsefesten, der er det **Vidne 7** der har haft en samtale med **Sagsøger**. Der har været tale om en mundtlig samtale. I efteråret 2022 bliver han bekendt med, at der fortælles at **Sagsøger** har sendt upassende beskeder og foretaget en adfærd overfor medarbejdere og at de skal gøre noget ved det. Han så nogle af beskederne fra pigerne. Han har ikke set snapchatbillede. Der blev i forbindelse med mødet i Krænkelsesrådet den 17. og 18. november 2022 indhentet yderligere oplysninger via samtale med pigerne. Grunden til at han i notatet skrev, at der var tale om svage beviser var på baggrund af at alternativet var en bortvisning. Det som pigerne kom med som udsagn har han videreført. Der var tale om upassende beskeder og fysiske berøringer. Vedrørende mødet med den skriftlige advarsel i november 2022, forklarede afhørte, at han sammen med **Vidne 3** og **Sagsøger** havde en snak om de hændelser der var foregået i butikken. De fik også en snak om de beskeder som **Sagsøger** skulle have sendt. **Sagsøger** fik mulighed for at forklare sig og fortælle hvad der var sket. Afhørte gjorde det klart for **Sagsøger** at der var tale om en skidt adfærd for en leder i butikken. **Sagsøger** fik endvidere mulighed for at forklare sig. Han fortalte **Sagsøger** at der nu lå en advarsel, men at denne var nem at komme uden om ved at lade være med at udvise skidt adfærd. Han kan ikke huske om **Sagsøger** anerkender forholdene, men **Sagsøger** fortæller at han ville ønske at han kunne skrue tiden tilbage. Afhørte kan ikke huske om **Sagsøger** anerkendte at han havde taget en kollega på numsen. Foreholdt ekstrakten side 63 visende kysse-smileys og hjerter forklarede afhørte, at det er den form for korrespondance at han har set. Han husker ikke, om han har set anden korrespondance. De episoder og forhold der er beskrevet i notatet fra 18. november 2022 fra medarbejderne A, B, C og D, har **Sagsøger** ikke fået forevist, men **Sagsøger** har fået det læst op. Efter hans opfattelse var de enige om hvad det var og hvad det var for en adfærd der blev omtalt. De var ved mødet med den skriftlige advarsel den 21. november 2022 enige om at adfærden skulle stoppes. Vidnet havde derfor forklaret hvad de havde fået at vide fra medarbejderne. Havde **Sagsøger** haft en god forklaring så havde han ikke fået den skriftlige bortvisning. Han fik kendskab til episoden den 3. februar 2023 efter at han kom hjem fra ferie. Efter drøftelse i krænkelsesrådet blev **Sagsøger** kaldt ind til samtale om

morgenen, muligvis den 9. februar 2023. I mødet deltog også Vidne 3. Sagsøger blev spurgt til om han vidste hvorfor han sad der og han svarede, at " det gør han ikke". Afhørte forklarede hvad de havde fået at vide hvad der var sket den weekend. Det blev fortalt Sagsøger at grænserne er overskredet og at der er tale om en bortvisning. Inden bortvisningen var der tid for at Sagsøger kunne forklare sig. Der kom ingen gode forklaringer fra Sagsøger. Han protesterede heller ikke mod bortvisningen på mødet. De fortæller ham at på baggrund af tidligere skriftlig advarsel og hvor han nu har trådt ved siden af igen ved at befamle en af pigerne og tage medarbejderen på numsen er der tale om bortvisning. Han kan ikke huske om han anerkendte at have taget en kollega på numsen. Bortvisningsskrivelsen er udarbejdet i samarbejde med personaleadministrationen og juristen i fællesskab. Bortvisningsmødet tog cirka en halv time.

V6 souschef hos Lidl har blandt andet forklaret, at hun da sagsøger var ansat var butiksmedarbejder og lukkeansvarlig i butikken. Hun har været kollega med Sagsøger. Hun var med til pinsefesten i juni 2022. Hun oplevede at Sagsøger havde en grænseoverskridende og upassende adfærd. Han gik meget over grænsen. Han berørte de andre medarbejdere på upassende steder. Hun observerede P3 og Sagsøger. Hun så at P3 har siddet på skødet af Sagsøger og hun har set ham kysse P3. Der var kysseri og alt muligt andet. Hun fik også efterfølgende at vide at Sagsøger havde berørt P7 og P6 på bagdelen. Vedrørende episoden på J-dagen i Randers forklarede afhørte, at Sagsøger havde taget hende i "røven" og hun havde bedt ham om at lade være. Han havde svaret at alle piger på arbejde synes at han er fræk. Og de var vilde med hans røv. Hun endte med at gå derfra. Hun er også bekendt med at han har opført sig upassende overfor Vidne 5. Han har blandt andet omfavnet hende og sagt at hun så godt ud. Hun har videregivet oplysningerne til sin butikschef der har taget det alvorligt. Hun har fra Vidne 5 hørt at Sagsøger også godt kunne finde på at kramme og komme bagfra uopfordret og sige upassende ting. Hun har videregivet oplysningerne til Vidne 3. Sagsøger har også været med i en Snapchatgruppe og sendt billeder af sig selv. Det har været billeder, hvor han ikke har været helt påklædt. Baggrunden for mødet den 7. december 2022 var, at man ville høre om deres oplevelser og se hvad der skulle ske fremover i forhold til Sagsøger. De havde et forum, hvor de kunne snakke sammen og hvor de kunne høre om de andre var okay. Det er hende som på mødet har argumenteret for at Sagsøger skulle have haft en hårdere straf end en advarsel. Man må som medarbejder kunne forvente at kunne møde op på sin arbejdsplads uden at føle sig krænket. Vedrørende festen den 3. februar kan hun ikke huske om de skulle betale noget selv. Det var udelukkende et personalearrangement. Hun mener at de skulle betale noget selv og noget kom fra personalekassen/ medarbejderkontoen. Når der i beskeden på ekstraktens side 68 sendes symboler med kysse-smiley og hjerte i et offentligt forum så er der ingen der kan tage det personligt. Problemet er, når det er fra en leder til en medarbejder.

Vidne 3 forlod festen tidligt. Efter at Vidne 3 havde forladt festen ca. ti minutter til en halv time efter kom Vidne 5 og sagde "han har lige taget mig på røven". Det var Sagsøger, der havde taget hende på røven. Hun viderefortalte det til Vidne 3 næste gang hun så ham. Sagsøger har også fortalt hende, at han har en seksuel præference for kvinder med former. Hun oplever det som ubehageligt at han siger dette. Hun er ikke blevet krammet af Sagsøger. Hun har ikke haft noget forhold til sin souschef Person 5.

Vidne 5 har blandt andet forklaret, hun har været ansat i to år siden august 2022 og er nu salgsleder. Sagsøger har været hendes souschef. Da hun blev ansat i august 2022, husker hun at Sagsøger tog godt imod hende og han var meget sød. Hun følte sig supergodt tilpas og godt modtaget. Dette indtil J-dagen hvor hun var i byen med nogle veninder. Her mødte hun Sagsøger. Han krammede hende og hviskede hende i øret at hun så godt ud. Han bød på drinks/shots. Hendes veninder stillede spørgsmålstejn og spurgte om det var normalt med den adfærd på arbejde. Sagsøger krammede meget og sagde søde og rare og sendte Snapchats. Nogle gange Snapchat-billeder, hvor han ikke havde tøj på overkroppen. Han har også sendt beskeder til hende, hvor han blandt andet har skrevet at hun skulle komme hjem og smage hos ham. Besked over Messenger har også været benyttet, men det var kun arbejdsrelationer. Hun har snakket med V6 om, hvordan Sagsøger var overfor hende i byen. Hun var forvirret i starten og var ikke klar til at sige noget om det. Hun var forvirret om det var hende der var forkert på den eller ikke. Hun følte sig utilpas. Det var den måde de kommunikerede på. Andre kollegaer herunder V6 har også fortalt hende, at de har haft lignende oplevelser og beskeder via Snapchat. Pigerne har overfor V2 der har forespurgt dem, forklaret ham hvad der har været sket. Det var efter at de var gået videre til Vidne 3 med deres oplevelser, at V2 har talt med dem. Mødet den 7. december 2022 var et møde hvor de fik talt ud om, hvordan de havde haft det og hvad de skulle gøre fremad rettet. Festen den 3. februar 2023 var kun for personalet. Hun husker ikke om de selv skulle betale for det. Til chefer og mandlige kollegaer bruger hun ikke hjerter og smileys. Hun synes det er i orden hvis det bliver anvendt i meddelelser til store grupper, men ikke til individuelle beskeder. Da hendes chef Vidne 3 var taget hjem fra festen den 3. februar 2023, havde hun stille sig ved bordenden hvor Sagsøger og Person 4 også stod. Her kunne hun mærke at Sagsøger førte en hånd ned ved ryggen på hende og hånden kom ned og berørte hendes bagdel. Umiddelbart efter episoden tog hun fat i sin souschef Person 5 og fortalte ham det. Hun har også sagt det igen til V6, da V6 kom og snakkede med hende. Hun ville sige det højt til nogen, så de følelser hun havde følt på det tidspunkt blev sagt. Afhørte hjælp sammen med Person 4 og Sagsøger med at rydde op og efterfølgende begyndte Sagsøger også at kramme hende i lang tid flere gange. Hun havde holdt sine arme ned langs kroppen, da det føltes meget utilpas for hende. Hun har også fortalt om det til både Person 5 og V6. Efterfølgende snakkede

hun også med **Vidne 3** om det. Hun fortalte hvad der var sket. Fra festen kørte hun med **Sagsøger**, der blev hentet af sin kæreste med ind til Randers, hvor afhørte blev sat af. Baggrunden for at hun kørte med var, at der ikke var plads i den anden taxa som der var blevet ringet efter uden at hun var blevet spurgt. Hun har ikke spurgt **Sagsøger** i den forbindelse om han ville med videre og have en drink i byen. Undervejs i bilen ind til Randers talte de om den tur **Sagsøger** skulle på dagen efter til London med sin kæreste.

V4 medarbejderkonsulent ved Lidl har blandt andet forklaret, at hun er uddannet socialrådgiver i 2002 og blev ansat i Lidl i 2016. Hendes opgave er hovedsageligt at sørge for medarbejdernes trivsel. Hun tager rundt til de enkelte butikker og taler med medarbejderne. Hun er opsøgende i sit arbejde og hun har en tilsvarende kollega, der arbejder på Sjælland. Krænkelsesrådet blev oprettet fordi de i virksomheden Lidl ønskede at have en professionel tilgang til afdækning af disse sager. Det er typisk hende, der får oplysningerne først og dernæst kontakter hun krænkelsesrådet. I nærværende sag kontaktede hun **Vidne 1** og **Person 2**. Det er ikke hendes subjektive vurdering, der er afgørende for om det bliver taget op i krænkelsesrådet. Såfremt der skal gøres mere, bliver der indkaldt til samtale med de relevante chefer, souschefer, distriktsschefer. Baggrunden for at hun optræder med navn i facebookgruppen på ekstraktens side 73 skyldes, at hun bad pigerne om at få oplysninger og det var derfor nødvendigt at hun fik adgang dertil og oprettede sig i gruppen. Hun er ikke deltager i facebookgruppen. Det var **Vidne 3** der kontaktede hende og forklarede at der var noget helt galt. De drøftede, hvordan det skulle gribes an. **Vidne 3** fortalte, at der var en gruppe der følte sig krænket. Distriktsschefen og **Vidne 3** blev indkaldt til drøftelse af sagen og dagen efter blev der planlagt et møde i krænkelsesrådet. Det var i efteråret 2022 i november, som fremgår af referat fra ekstraktens side 65 fra mødet den 17. og 18. november 2022. Hun har ikke hørt noget forud om pinsefesten 2022 før mødet i krænkelsesrådet i november 2022. Hun har set materiale på de beskeder, der er tale om og det der fremgår i ekstrakten side 63 har hun set. Hun mindes ikke, at hun har set flere beskeder. Hun har også fået forevist et billede af **Sagsøger**, der står i badeværelset og spejler sig med bar overkrop. Foreholdt ekstraktens side 66 med oplysninger om medarbejder A, B, C og D oplyste vidnet, at nogle kan hun helt klart godt identificere. Baggrunden for at der ikke står navne, er at de valgte at det skulle anonymiseres. Hun kan identificere en eller to af dem. D er medarbejderen **V6** og B er medarbejderen **Person 4**. Formålet med mødet den 7. december 2022 som blev holdt sammen med de kvindelige medarbejdere skyldes, at de ville undersøge om pigerne havde det okay. Der var tale om rundbordssamtale med pigerne om oplevelserne. De drøftede endvidere hvordan kommunikationen foregår på Facebook og brugen af emojis. Pigerne havde fortalt dem, at **Sagsøger** havde sagt undskyld til alle pigerne. De forklarede alle at de havde fået en mundtlig undskyldning fra **Sagsøger**. Pigerne var også bekymrede for ham, hvor-

for vidnet aftalte et møde med **Sagsøger** den 4. januar 2023 for at spørge ind til, hvordan han havde det med det. De piger som de havde møde med den 7. december 2022, var de samme piger som var benævnt i referatet A, B, C og D af 18. november 2022. Hun mødtes med **Sagsøger** et neutralt sted på café Hugo i Randers. Hun forklarede **Sagsøger**, at samtalen ikke skulle gå på sagen om pigerne, men om hvordan han havde det. **Sagsøger** havde blandt andet udtalt at han levede i et parforhold, hvor han følte sig meget styret og at han ikke havde mulighed for at se ret mange. Om festen den 3. februar 2023 hører hun om den følgende mandag efter festen er afholdt. Det er **Vidne 5**, der telefonisk retter henvendelse til hende og fortæller at de har været til fest og at **Sagsøger** har rørt hende på numsen. Afhørte går igen til krænkelserådet og taler med **Vidne 1** og **Person 2**. **Vidne 5** fortalte, at hun også havde sagt det videre til **P5** hvilket vidnet fik bekræftet hos ham. Handleplanen som er omtalt i referatet fra den 18. november 2022, er noget de har drøftet i fællesskab. Hun er alene koordinator. Hun erindrer dog, at det var hendes forslag at de skulle tale med pigerne. **Vidne 3** var bekymret for pigerne. Hun tager sig ikke af de ledelsesmæssige beslutninger der fremgår af handleplanen. Foreholdt på ny ekstrakten side 66 referat fra 18. november 2022 i krænkelserådet forklarede afhørte, at **P6** muligvis var en af medarbejderne A til D. Da der var forskellige holdninger til brug af smileys og emojis kom hun ikke i mål med det hun havde sat sig for mødet. Hendes budskab var at de ikke skulle lade sig presse til noget de fandt ubehag ved.

Parternes synspunkter

Sagsøger har i sit påstandsdokument anført:

"...

3. ANBRINGENDER

- 3.1 Det gøres overordnet gældende, at bortvisningen af **Sagsøger** den 8. februar 2023 er uberettiget, og at **Sagsøger** som følge heraf har krav på erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden, jf. funktionærlovens § 3. Det gøres i den forbindelse ligeledes gældende, at **Sagsøger** ligeledes har krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse, jf. funktionærlovens § 2b.

Ad bortvisningen

- 3.2 **Sagsøger** mødte den 8. februar 2023 ind på arbejde, hvor han modtog en bortvisning. Af bortvisningen (bilag 4) fremgår det, at bortvisningen er begrundet i "*yderst upassende adfærd ved berøringer under en personalefest*". Det gøres i den forbindelse gældende, at **Sagsøger** ikke blev forholdt den konkrete anklager i detaljer,

ligesom han ikke fik mulighed for at redegøre, for hvorledes han forholdt sig til situationen og den af ham påståede adfærd.

- 3.3 **Sagsøger** protesterede mod bortvisningen (bilag 5). **Sagsøger** afviser at have udvist den adfærd, som han bortvises på baggrund af.
- 3.4 Det var først under den efterfølgende korrespondance mellem Dansk Erhverv og HK (bilag 6), at det kom frem, hvad der var for en upassende adfærd, som **Sagsøger** ifølge Lidl havde udvist, og som var baggrund for bortvisningen:
- Sgr.** har meget opsøgende over for en kollega og sagde til hende "hvor er du sød, når du er fuld". I løbet af aftenen står **Sgr.** ved siden af pågældende medarbejder, her ligger **Sgr.** sin hånd på ryggen af vedkommende og lader den glide ned på hendes numse, således at han har hans hånd på hendes numse. Medarbejderen vælger at trække sig fra situationen, da hun finder den meget ubehagelig og grænseoverskridende. Senere på aftenen kommer **Sgr.** igen over til den pågældende medarbejder og krammede hende, hvilket medarbejderen fandt underligt og upassende.
- 3.5 **Sagsøger** afviser at have rørt/taget en kollega på numsen eller udvist anden upassende eller krænkende adfærd under det private arrangement afholdt den 3. februar 2023. Parterne er enige om, at ingen vidner ud over den, der påstår sig krænkert (**Vidne 5**) har overværet den påståede adfærd. Der er således tale om en situation, hvor det er ord (**Vidne 5**) mod ord (**Sagsøger**). Lidl Danmark har ikke således ikke dokumenteret, at disse forhold skulle have fundet sted og har i øvrigt ikke undersøgt forholdene inden man valgte at skride til bortvisning eller overvejet andre alternative løsninger.
- 3.6 Det gøres i den forbindelse gældende, at **Sagsøger** ikke har gjort sig skyldig i grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Bevisbyrden for, at der foreligger væsentlig misligholdelse, påhviler Lidl Danmark. Denne er ikke løftet.
- 3.7 **Vidne 5** (kollega der påstår sig krænkert den 3. februar 2023) fik sammen med **Person 4** et lift hjem af **Sagsøger** fra arrangementet den 3. februar 2023, altså efter den påståede krænkelse skulle være fundet sted.
- 3.8 Arrangementet den 3. februar 2023 blev ikke afholdt i Lidl regi. Arrangementet var 100 % arrangeret og betalt af medarbejderne selv og derfor et privat arrangement. Arrangementet blev afholdt hos en medarbejders forældre. At medarbejderne fra andre Lidl butikker sørgede for at dække butikken ind, kan ikke ændre herpå. Lidl Danmark har ikke dokumenteret, at dette arrangement var arrangeret af Lidl Danmark, hvilket understøttes af bilag H.

- 3.9 Sagsøger fik den 21. november 2022 en advarsel (bilag 3). Af advarslen fremgår det, at Sagsøger skulle have udvist krænkende og grænseoverskridende adfærd ved at have sendt uønskede og upassende sms'er og snapchat beskeder til andre medarbejdere samt uønsket fysisk kontakt/berøring og kommentarer. Advarslen blev givet uden forudgående møde eller dialog med Sagsøger om forholdene, der udløste advarslen. Sagsøger måtte selv opsøge at få oplyst, hvad der konkret lå i den adfærd, som der var givet en advarsel for. Sagsøger fik aldrig en fuldstændig redegørelse, men kunne forstå, at det blandt andet handlede om, at han havde givet nogle kolleger kram og til nogle kolleger sendt kyssesmileys og hjerter pr. sms/snap.
- 3.10 Sagsøger har undskyldt overfor de kolleger, som han har givet kram og sendt kyssesmiley'er og hjerter. Han var og er ked af, hvis hans adfærd blev oplevet som upassende af hans kolleger. Undskyldningerne overfor sine kolleger var og er ikke en erkendelse af andre forhold end disse, men alene for at have givet kram og sendt kyssesmileyer pr. sms/snap. Sagsøger stoppede straks med adfærden efter at han blev bekendt med, at hans kolleger ikke brød sig om den.
- 3.11 Forholdene, der ligger til grund for advarslen er forhold, der ikke er og heller ikke kan medtages som grundlag for bortvisning, da de allerede er sanktioneret i form af en advarsel. Sagsøger har ikke gentaget denne adfærd efter advarslen. Disse forhold ville dog ej heller, alene grundet forholdenes karakter, berettige en bortvisning.
- 3.12 Under sagen er der fremkommet yderligere beskyldninger (bilag B og bilag D) mod Sagsøger, herunder beskyldninger om, at han under en personalefest i pinsen 2022 skulle have taget to (2) kolleger (P6 og P7 på numsen. Sagsøger afviser at skulle have taget nogen på numsen til en personalefest i pinsen 2022. Sagsøger afviser også, at han skulle have fået at vide af daværende butikschef Vidne 7, at det var det han skulle have gjort, og at der i øvrigt skulle være tale om en mundtlig påtale. Sagsøger afviser at have givet de to (2) kolleger en undskyld. Lidl Danmark har ej heller ført bevis for denne beskyldning.

Ad godtgørelse for usaglig afskedigelse

- 3.13 Der henvises til ovenstående anbringender (ad bortvisningen).

- 3.14 [Sagsøger] har ikke udvist en adfærd, der kan berettige en saglig opsigelse af ham.

Ad tabsbegrænsningspligten

- 3.15 Det gøres gældende, at [Sagsøger] med bilag 12 og 13 har dokumenteret, at han har opfyldt sin tabsbegrænsningspligt. Lidl's fastholdelse af opfordringen mod fremlæggelse af ansøgninger, har ingen støtte i retspraksis, og Lidl Danmark har således ikke godtgjort, at [Sagsøger] ikke har opfyldt sin tabsbegrænsningspligt.

Ad rentepåstandene

- 3.16 I forhold til den principale rentepåstand gøres det gældende, at der er tale om krav på erstatning af løbende udbetaling af løn, hvis forfaldstidspunkt er fastsat i forvejen. Kravene skal således forrentes i henhold til rentelovens § 3, stk. 1. Der henvises til Faglig voldgift af 18. november 2020 (FV2020-170).

..."

Lidl Danmark K/S har i sit påstandsdokument anført:

"...

ANBRINGENDER

Bortvisningens berettigelse

Det gøres som hovedanbringende gældende, at Lidl's bortvisning af [Sagsøger] er berettiget, og at Lidl har løftet bevisbyrden herfor, og at der som følge heraf bør ske frifindelse for de rejste krav.

Det gøres gældende, at sagsøgte som arbejdsgiver, og i medfør af ligebehandlingslovens regler, er forpligtet til at sikre et trygt og stabilt samarbejde på virksomheden og et godt arbejdsmiljø for medarbejderne. Sagsøger opfyldte sin handlepligt, straks man blev bekendt med den krænkende adfærd, ved at agere hurtigt og ved grundigt at undersøge hændelserne og først give en skriftlig advarsel.

Det gøres gældende, at [Sagsøger] ved flere lejligheder har optrådt upassende og krænkende over for kvindelige medarbejdere, og at Lidl på den baggrund den 21. november 2022 berettiget valgte at give [Sagsøger] en skriftlig advarsel for upassende og krænkende adfærd, en advarsel der ikke blev protesteret imod. I advarslen blev det

med henvisning til Lidl's medarbejderhåndbog indskærpet, at sagsøgers adfærd var uacceptabel, og at sagsøger derfor skulle ændre adfærd over for medarbejderne, og at gentagelse ville blive betragtet som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet og dermed medføre bortvisning af sagsøger.

Sagsøgte afholdte personalejulefrokost den 3. februar 2023, og det gøres i den forbindelse gældende, at arrangementet var et personalearrangement, idet det kun var for medarbejdere i butik **Nr. 1**

Det gøres gældende, at sagsøger til arrangementet den 3. februar 2023 på ny optrådte upassende og krænkende overfor en kvindelig medarbejder, og dermed handlede i strid med den skriftlige advarsel.

Det gøres herunder gældende, at samtlige af de beskrevne hændelser op til advarslen den 21. november 2022 samt til personalefesten den 3. februar 2023 udgør krænkelse i form af 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, og at de dermed udgør sexchikane, som dette er defineret i ligebehandlingsloven.

Det er den krænkedes subjektive opfattelse og vurdering af sagsøgers adfærd, der er afgørende for, om denne kan betragtes som værende upassende og krænkende. Sagsøgers hensigter eller synspunkter om, hvad der var meningen med adfærden, er ikke relevante.

Det gøres gældende, at sagsøgers anvendelse af emoji's i beskeder til underordnede medarbejdere har været upassende. Sagsøger burde, bl.a. på baggrund af sin uddannelse og træning i Lidl's værdier og politikker, forventes at vide, at der er forskel på, hvad der er acceptabel kommunikation, når man kommunikerer med medarbejdere og kollegaer i fælles fora, og når man kommunikerer med enkelte medarbejdere én til én. Uagtet at anvendelsen af diverse emoji's anerkendes som værende en del af den daglige kommunikation hos sagsøgte på forskellige sociale platforme, så har sagsøgte ikke derved accepteret brug af alle emoji's i alle sammenhænge. Det gøres herunder gældende, at det altid vil afhænge af en konkret vurdering, hvilken emoji der er acceptabel at bruge i en konkrete sammenhæng. I denne vurdering bør blandt andet indgå, om der er et over-/underordningsforhold imellem modtager og afsender, og om beskeden sendes i en større kreds.

Det gøres gældende, at det må anses som en skærpende omstændighed, at **Sagsøger** var ansat i en overordnet stilling som souschef, og

herunder havde et ledelsesmæssigt ansvar. Der kan således stilles større krav om overholdelse af personalepolitikker samt større krav til lederens opførsel som det gode eksempel og rollemodel.

Sagsøger havde gennemført både salgsleder- og souschef-trainee kurser og kendte derfor til, og burde kende til, hvad der ligger i ansvaret som souschef. Sagsøger er som led i disse trænings- og uddannelsesforløb gennem hele sin ansættelsestid i Lidl-koncernen løbende blevet præsenteret for både ansættelseskontrakter med henvisning til Medarbejderhåndbogen og træningsforløb, hvor Medarbejderhåndbogen har spillet, og fortsat spiller, en aktiv rolle i arbejdet med Lidl's værdier.

Det gøres gældende, at **Sagsøger** derfor er og burde derfor have været bekendt med Lidl's Medarbejderhåndbog og Lidl's værdier, herunder særligt i forhold til krænkende adfærd og seksuel chikane. Sagsøger kunne derfor heller ikke være i tvivl om, hvad der forventedes af ham som leder og rollemodel for butikkens medarbejdere, og at hans adfærd over for de yngre kvindelige medarbejdere i butik **Nr. 1** var i strid med sagsøgte politikker og værdier.

Det gøres gældende, at sagsøgers handlinger og ytringer er i strid med decorum. **Sagsøgers** handlinger og adfærd er ikke forenelig med de etiske og retlige normer, opførsel samt krav hertil, som stillingen som souschef forudsætter, at en leder iagttager. Det gøres gældende, at denne decorum-betragtning tillige er relevant i forhold til medarbejders opførsel i fritiden, hvor adfærden kan have afsmittende effekt på arbejdsgiver og arbejdsplads, hvorfor adfærd i fritiden også kan indebære misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Det bør tillige indgå i vurderingen af sagsøgers adfærd, at sagsøger havde nogle års anciennitet sammenlignet med **Vidne 5** og de øvrige krænkede kvinder, der var ansat i underordnede stillinger, og i øvrigt alle var væsentlige yngre end sagsøger, hvorfor han også af disse grunde skulle optræde som en rollemodel for medarbejderne i butik **Nr. 1**.

Det gøres gældende, at sagsøger ved sin ageren overfor butikkens yngre, kvindelige medarbejdere har udvist manglende dømmekraft.

Sagsøgte har hele vejen gennem forløbet fra påtalen til bortvisningen grebet sagen an proportionalt og sagligt. Samtlige de i sagen omtalte episoder, adfærdsregulerende samtaler, mv. kan naturligvis indgå i det samlede bortvisningsgrundlag.

Bortvisningen af **Sagsøger** var en passende sanktion, der stod i rimeligt forhold til forseelsen i form af den upassende og krænkende adfærd.

Det gøres samlet set gældende, at sagsøgte har løftet bevisbyrden for, at sagsøgers adfærd var i strid med sagsøgte værdier og politikker og udgjorde en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor en bortvisning af sagsøger var berettiget.

Opsigelse

Det gøres gældende, at uanset om retten måtte finde, at de af sagsøgte fremførte forhold ikke kunne berettige bortvisningen, så kunne der med henvisning til ovenstående med rette ske opsigelse, hvorfor der ikke er grundlag for tilkendelse af en godtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2b.

Reduceret godtgørelse

Såfremt retten kommer frem til, at sagsøger er berettiget til en godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b, gøres det gældende, at en eventuel godtgørelse bør fastsættes til et lavere beløb end påstået.

Det af sagsøger krævede beløb på 2 måneders løn er under alle omstændigheder højere end godtgørelsesniveauet i henhold til retspraksis vedrørende funktionærlovens § 2b. Efter denne bestemmelse kan godtgørelsesniveauet set i forhold til sagsøgers anciennitet og alder maksimalt udgøre 2 månedslønninger. Godtgørelsesniveauet er dog i henhold til retspraksis lavere og vil maksimalt udgøre 1,5 månedslønninger.

Det gøres gældende, at henset til sagsøgers anciennitet, alder, uacceptable adfærd og sagens omstændigheder i øvrigt bør en eventuel godtgørelse fastsættes lavest muligt.

Tabsbegrænsning Da der trods sagsøgte opfordringer ikke under sagens forberedelse er fremlagt læsbar dokumentation for sagsøgers opfyldelse af tabsbegrænsningspligten, herunder reelle ansøgninger, gøres det gældende, at sagsøger på det foreliggende grundlag ikke har dokumenteret at have opfyldt sin tabsbegrænsningspligt. Dette bør komme sagsøger processuelt til skade i form af et reduceret erstatningsbeløb. Den økonomiske betydning heraf i forhold til sagsøgte subsidiære påstand fremgår af **støttebilag A**.

Rentepåstandene Det gøres principalt gældende, at forrentningstidspunktet skal ske fra sagens anlæg i medfør af rentelovens § 3, stk. 4, idet der er tale om et erstatningskrav, hvor forfaldstidspunktet ikke er fastsat for-

hånd. Det gøres subsidiært gældende, at forrentningstidspunkt skal fastsættes fra de enkelte delkravs forfaldstidspunkt, der er tidspunktet for de enkelte månedslønningers forfaldsdag i overensstemmelse med rentelovens § 3, stk. 1.

..."

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Rettens begrundelse og resultat

Efter den af **Vidne 1** afgivne forklaring sammenholdt med stillingsbeskrivelsen for en souschef hos sagsøgte lægger retten til grund, at **Sagsøger** indtog en lederrolle i Lidl's butik og indgik som en del af butikens lederteam.

Efter den af **Vidne 7** afgivne forklaring sammenholdt med den af **Vidne 3** afgivne forklaring lægger retten til grund, at sagsøger efter afholdelse af en pinsefest i 2022 af sin arbejdsgiver modtog en mundtlig advarsel om ændring af sagsøgers adfærd overfor kvindelige medarbejder, da sagsøger som souschef indtog en lederrolle over for disse.

Retten lægger på baggrund af **Vidne 3's** forklaring til grund, at den adfærd som arbejdsgiveren ikke ville acceptere, var af fysisk seksuel karakter, som vidnet havde taget billeder af og videresendt til **Vidne 7**. Det lægges på baggrund af **Vidne 7's** forklaring endvidere til grund, at den mundtlige advarsel gjaldt tillige skriftlig kommunikation indeholdende emojis kys og hjerter.

På baggrund af sagsøgers forklaring lægger retten til grund, at han med en medarbejder havde erkendt fysisk seksuel kontakt og at formen for den skriftlige kommunikation han havde anvendt, var en typisk korrespondance uden seksuelle undertoner fra hans side.

Retten lægger på baggrund af sagsøgers forklaring til grund, at han tog advarslen til efterretning.

Retten lægger til grund, at sagsøger fik en skriftlig advarsel af 21. november 2022 fra sin arbejdsgiver om at overholde medarbejder håndbogens chikane politik og til enhver tid udvise professionel og acceptabel adfærd overfor medarbejderne.

Advarslen omhandlede adfærd i form af uønsket og upassende SMS'er /Snaps til andre medarbejder og uønsket fysisk kontakt/ berøring samt uønskede og upassende kommentarer.

På baggrund af [Vidne 3's] og [V2's] forklaring lægger retten til grund, at sagsøger blev indkaldt til møde den 21. november 2022 til drøftelse af advarslen og at de i fællesskab med sagsøger i anonymiseret form drøftede baggrunden for advarslen om den adfærd som var beskrevet i notatet fra Krænkel-ses rådet af 18. november 2022 og at sagsøger ikke protesterede over advarslen.

Efter sagsøgers forklaring lægger retten til grund, at sagsøger modtog advarslen og genoptog sit arbejde derefter.

Retten lægger på baggrund af [Vidne 3's] forklaring sammenholdt med ledelsens invitation og korrespondance af 18. november 2022, 29. december 2022 og 28. januar 2023 til personalegruppen for Lidl til grund, at der var tale om en personalefest afholdt i arbejdsgiverens regi.

Efter den af [Vidne 5] afgivne forklaring lægger retten til grund, at sagsøger den 3. februar 2023 lagde sin hånd på [Vidne 5's] ryg og førte den længere ned med berøring af hendes bagdel.

Retten lægger endvidere til grund, at [Vidne 5's] forklaring støttes af [V6's] [] forklaring om, at [Vidne 5] kort efter at [Vidne 3] havde forladt festen den 3. februar 2022 henvendte sig til [V6] og fortalte om hændelsen med sagsøgers berøring af [Vidne 5's] bagdel.

Retten lægger til grund, at sagsøger har tilsidesat de tidligere advarsler om acceptabel adfærd overfor medarbejderne ved den udviste adfærd overfor [Vidne 5].

Efter en samlet vurdering med baggrund i to tidligere modtagne advarsler finder retten, at der foreligger en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor bortvisningen af 8. februar 2023, som sagsøgte Lidl Danmark K/S foretog af [Sagsøger] findes berettiget.

Retten tager derfor sagsøgte Lidl Danmark K/S's påstand om frifindelse til følge.

Sagsomkostninger.

Sagsøgte har oplyst, at sagen føres af ansat advokat i Dansk Erhverv som mandatar for Lidl, hvorfor der ikke afholdes relevante udgifter til moms i forbindelse med sagens førelse. Sagsøgte har oplyst, at sagsomkostninger til Dansk Erhverv, skal fastsættes uden tillæg af moms, jf. Højesterets kendelse af 31. marts 2015.

Sagens værdi er oplyst til 188.520,32 kr. Efter de vejledende takster for procedu-
resalær for sagsværdier i intervallet 58.001 kr. – 230.000 kr. udgør procedu-
resalær til dækning af advokatudgifter eksklusiv moms mellem 13.000 kr.–
43.000 kr. og medianværdien for salærintervallet udgør 28.000 kr. Sagen har
været hovedforhandlet med varighed af 1½ retsdag. Retten fastsætter sagsom-
kostninger til dækning af advokatbistand for sagsøgte Lidl Danmark K/S pas-
sende til 35.000 kr. eksklusiv moms.

Sagsøgte har oplyst, at har haft udgifter til vidnegodtgørelse 80 kr. x 6 vidner.
Udgifter til dækning af udgifter til vidnegodtgørelse afholdt af sagsøgte fast-
sættes til 480,00 kr.

Samlede omkostninger som sagsøger skal betale fastsættes i alt til 35.480,00 kr.

THI KENDES FOR RET:

Sagsøgte, Lidl Danmark K/S, frifindes.

Sagsøger, HK Danmark, Juridisk Kompetencecenter som mandatar for
Sagsøger, skal til sagsøgte, Dansk Erhverv som mandatar for Lidl Dan-
mark K/S, betale sagsomkostninger med 35.480,00 kr.

Beløbet skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne bliver forrentet efter rentelovens § 8 a.



Publiceret til portalen d. 10-07-2024 kl. 08:45

Modtagere: Advokat Laura Fedders Christensen, Sagsøgte Lidl Danmark

K/S, Advokat (H) Peter Steentoft, [REDACTED] Sagsøger,

Mandatar HK Danmark, Juridisk Kompetencecenter