



Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 25. juni 2009 i sag nr. BS 150-960/2008:

Sagsøger (Sgr.)

Adresse 1

By 1

mod

Sagsøgte 1

Adresse 2

By 2

og

Sagsøgte 2 (Sgt. 2)

Adresse 3

By 10

og

Sagsøgte 3 (Sgt. 3)

Adresse 4

By 10

og

Sagsøgte 4

Adresse 5

By 3

og

Sagsøgte 5

Adresse 6

By 10

og

Sagsøgte 6

Adresse 7

By 4

og

Sagsøgte 7

Adresse 8

7000 Fredericia

og

Sagsøgte 8

Adresse 9

By 5

og

Sagsøgte 9

Adresse 10

By 6

og

Sagsøgte 10

Adresse 11

8900 Randers

og

Sagsøgte 11

Adresse 12

By 7

og

Sagsøgte 12

Adresse 13

By 8

og

Sagsøgte 13

Adresse 14

By 9

og

Sagsøgte 14 (Fængsel)

Adresse 15

By 10

Sagens baggrund og parternes påstande

Sgr. [redacted] har været ansat som socialrådgiver hos Sagsøgte 14 [redacted]. Denne sag drejer sig om, hvorvidt sagsøgte 1-13, der er 13 ansatte hos sagsøgte 14, har overtrådt straffelovens § 267 ved i et brev til ledelsen hos sagsøgte 14 at have fremkommet med nogle udtalelser om sagsøger. Sagen angår endvidere spørgsmålet, om de sagsøgte skal betale godtgørelse for tort til sagsøger.

Sagsøger har nedlagt følgende påstand:

Påstand 1:

Sagsøgte 1-13 idømmes en af Retten fastsat straf for overtrædelse af straffelovens § 267 for ved udateret skrivelse afleveret den 30. april 2008 til sagsøgte 14 at have krænket sagsøgers ære samt have fremsat sigtelser for et forhold, der er egnet til at nedsætte sagsøger i medborgeres agtelse.

Påstand 2:

Principal:

Sagsøgte 1-14 tilpligtes at betale principalt solidarisk, subsidiært hver for sig efter Rettens skøn, kr. 100.000 til sagsøger med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Subsidiært:

De sagsøgte tilpligtes på lignende måde, som anført under den principale påstand, at betale et mindre beløb end kr. 100.000 efter Rettens skøn med renter fra sagens anlæg, til betaling sker.

Sagsøgte 1-13 har påstået frifindelse.

Sagsøgte 14 har påstået frifindelse.

Oplysningerne i sagen

Sagsøger, der er uddannet socialrådgiver, blev med virkning fra den 10. september 2007 ansat som forsorgsassistent hos sagsøgte 14 i dennes afdeling B. Efter en periode som vikar blev sagsøger fastansat med virkning fra den 1. december 2007.

Virksomhed A/S 1 (V. A/S 1)

V. A/S 1 ved psykolog Person 1 (P1) udarbejdede ultimo 2007 et notat til sagsøgte 14 vedrørende "indsats i forhold til socialrådgivergruppen". Af notatet fremgår bl.a.:

"Baggrund:

På baggrund af en løbende dialog mellem socialrådgiverne og ledelsen på Sagsøgte 14 samt et påbud fra AT ønsker ledelsen at igangsætte en indsats, som skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø for socialrådgivergruppen.

Ledelsen har bedt V. A/S 1 om at fungere som konsulenter i forhold til processen. Første skridt var et kortlægningsmøde med deltagelse af socialrådgiverene samt P1, V. A/S 1. Formålet med dette møde var at afdække gruppens behov samt udarbejde et forslag til en handlingsplan for indsatsen.

Kort beskrivelse af de væsentligste udfordringer for gruppen

Gruppen har haft en svær periode i forhold til udflytning. Den har særligt været hårdt ramt af problemer i et af husene. Der har været en stor udskiftning i gruppen. De fleste af de medarbejdere, som var her da det var sværest er væk.

Gruppen oplever, at tingene er i bedring; men der er en stor bekymring for om denne udvikling kan holde. Gruppen består af mange nye og relativt nyuddannede - der er derfor meget stor forskel på, hvilke redskaber og erfaring, som de enkelte gruppemedlemmer har til at tackle deres arbejdsopgaver med. Gruppen beskriver, at deres muligheder for at lære af hinanden er meget begrænsede. Dette overlader i høj grad den enkelte medarbejder til sig selv i forhold til at tage de meget svære beslutninger, som jobbet til tider kræver. Medarbejderne beskriver, at de løser denne opgave godt. Min vurdering er, at denne opbygning stiller meget store krav til den enkelte medarbejder og jeg kan være bekymret for, hvad der kan ske hvis en medarbejder løber ind i en vanskelig periode. Den manglende kontakt og den manglende vished om, hvorvidt man udfører arbejdet "rigtigt" dvs. som de andre kan gøre det meget vanskeligt at søge hjælp.

Socialrådgivergruppen er en lille faggruppe, som skal arbejde sammen med

en stor - betjentene. Selvom betjente og socialrådgivere overordnet arbejder mod det samme mål kan dette til tider være meget vanskeligt at få øje på i det daglige. Socialrådgivergruppen oplever en lang række eksempler på adfærd, som kunne tyde på manglende respekt for deres faglighed. Det er en adfærd, som til tider opleves som meget krænkende. Den opleves ligeledes, som vanskelig at gøre noget ved, da den ofte er "forklædt" som humor. Gruppen har ikke en fælles, forhandlet, holdning til hvordan den skal forholde sig til denne problematik. Af den grund bliver det meget op til den enkelte ude på afdelingen. Samtidig gennemses denne problemstilling af en holdning om, at den type adfærd skal man kunne leve med for at fungere som socialrådgiver i Kriminalforsorgen. Det er min vurdering, at denne problemstilling rummer en væsentlig risiko i forhold til den enkelte socialrådgivers trivsel og psykiske velbefindende. Det er vigtigt, at der hurtigst muligt skabes en fælles holdning i og omkring socialrådgivergruppen til hvordan dette håndteres.

Det er **V. A/S 1's** vurdering, at det vil være vigtigt at sætte ind på følgende 5 udfordringer:

1. Samarbejdet i og omkring gruppen.

Det er tydeligt, at socialrådgivergruppen oplever, at deres rolle i den nuværende organisering er uklar. Der er behov for en møderække, hvor gruppen får skabt klarhed til følgende temaer:

1. Hvilken rolle gruppen og møderne i denne har i forhold til organisationen
2. Hvilke opgaver gruppen har og hvordan gruppen som helhed og de enkelte socialrådgivere varetager disse opgaver
3. Hvad er de overordnede samt (hus)specifikke rammer for en socialrådgivers virke på **Sagsøgte 14**

Når der er skabt klarhed i forhold til ovennævnte emner skal det efterfølgende sikres, at gruppen har de nødvendige redskaber til at varetage deres funktion.

Første del af denne proces kræver selvsagt et tæt samarbejde med ledelsen (direktion eller ledere??) i forhold til at få skabt klarhed omkring rammerne for gruppen. Herefter skal der arbejdes i gruppen med, hvordan den så kan fungere indenfor disse rammer og metoder og redskaber, som er nødvendige.

2. Sikring af rammerne omkring erfaringsudveksling og supervision i gruppen.

Gruppen har tidligere arbejdet med kollegial supervision, hvilket man har opfattet som et velfungerende redskab. Uro i forbindelse med overgangen til det nye fængsel samt en stor udskiftning i personalegruppen har gjort, at dette redskab ikke længere bliver brugt. Det er et stort ønske i gruppen at få et velfungerende forum for supervision. Det er **V. A/S 1's** vurdering, at et sådant er en meget afgørende støttefunktion i forhold til at sikre dels at der sker en fortsat faglig udvikling i gruppen dels at gruppen som helhed er velfungerende med en høj trivsel.

3. Forbedring af samarbejdet med betjentene

Gruppen skal have mulighed for at forholde sig i fællesskab til dette meget vigtige samarbejde og de udfordringer, som ligger i det. Konkret bliver det væsentligt, at gruppen forholder sig til, hvor grænserne for acceptabel adfærd, grupperne imellem går. Det er ligeledes vigtigt, at gruppen er enige om, hvilke handlemuligheder de har i forhold til at skabe et velfungerende samarbejde.

4. Indsats i forhold til de individuelle konsekvenser af det vanskelige forløb.

Som nævnt flere gange, så består gruppen af nogle få medarbejdere med megen erfaring og mange nye. Under mødet blev det fremført, at flere af de medarbejdere, som har været med i den periode, som var meget vanskelig oplevede et behov for at et tilbud om et individuelt afklaringsforløb.

5. Den aktuelle ressourcefordeling/situation i gruppen.

Gruppen står i en øjeblikkelig ressourceproblematik, som gør det vanskeligt for dem at nå deres arbejdsopgaver. Gruppen beskriver, at den nuværende situation medfører, at de bruger meget lidt tid på at tale med de indsatte, hvilket opleves som kerneopgaven. Det er væsentligt, at der skabes et overblik over den aktuelle situation samt at der fastlægges en plan for, hvordan og hvornår ressourceproblemet kan afhjælpes.

..."

Psykolog **P1** anbefalede i rapporten, at der for socialrådgivergruppen blev afholdt bl.a 2 internatdage med opfølgning, 1 halvdagsmøde med ledelsen, supervisionmøder hver 14. dag med ekstern supervisor og tilbud om individuelle afklaringsforløb for enkelte medarbejdere.

I et dateret brev fra sagsøgte 1-13, der blev afleveret til lederen hos sagsøgte 14, fængselsinspektør **Vidne 1** er anført:

"Samarbejdsvanskeligheder med socialrådgiver **Sgr.**
af d. B

Personalet på afdeling B har store samarbejdsvanskeligheder med socialrådgiver **Sgr.**

Sgr. har tydeligvis svært ved, at samarbejde tværfagligt, hun spørger ingen til råds, men handler ud fra hvad hun selv tror, er den rigtige løsning.

I flere tilfælde har hun lovet indsatte ting eller løsninger der ikke er mulige, jf. gældende regler og afsoningsmæssige muligheder

Når det er gået op for de indsatte at tingene ikke forløber, som **Sgr.** har lovet under tidligere samtaler medfører det, at de indsatte ofte bliver sure på hende, hendes mangelfulde og til tider fejlagtige fængselsfunktionærer må tage de konflikter, som naturligvis kommer som følge deraf, men dog stadig give udtryk for, at vi er loyale i forhold til **Sgr.**

Nedfor listes nogle konkrete eksempler på de nogle af episoder/problemer der er opstået i forhold til **Sgr.'s** sagsbehandling

Indstilling til rigsadvokaten vedr. **Person 3**

Sgr. har lavet dokumentfalsk, i og med at hun har kopieret indstilling til rigsadvokaten fra sidste år med fængselsfuldmægtig **Person 4's** **af d. B** navn i bunden af indstillingen. Dette er **V2** **V3** og **Person 2** in-formeret om

Vidne 2 (V2)

Vidne 3 (V3)

Ikke nok med at **Sgr.** laver dokumentfalsk, men hun tager heller ikke sit arbejde seriøst. Når man laver en indstilling til rigsadvokaten, tager man en samtale med den indsatte og får nye oplysninger i sagen med i indstillingen i

den indstilling som **Sgr.** kopierede fra sidste år, stod der eksempelvis, at indsatte aflagde rene urinprøver, denne oplysning stemte ikke overens med virkeligheden. Det skal i den forbindelse nævnes, at en fængselsfunktionær havde brugt 18 timer på, at lave en seriøs og gennearbejdet indstilling

Indstillingen er nu rettet til med de nye oplysninger i indsatte's sag samt med **Person 2's** underskrift.

Indsatte 1

Indsatte er langtidsmand og i indstillingen fra sidste år var der skrevet, at der kunne indstilles til udstationering til Skejby i næste fællesmødeperiode

Det er tydeligt, at **Sgr.** ikke ønsker, at spørge nogen til råds, men handler ud fra hvad hun selv tror i stedet for at indstille til DfK, sender hun forespørgsel til Skejby om de vil modtage indsatte

Indsatte 2

Indsatte og **Sgr.** snakkede om en plan om beskæftigelse - således at indsatte var i beskæftigelse ved løsladelsen. Indsatte fik indhentet jobtilbud via en telebutikskæde, der havde flere filialer i Jylland. De påbegyndte planlægning af overførsel til åben/frigang til beskæftigelse - nærmest som en "lærerplads". Men det blev i første omgang stoppet, da Sdr. Omme ikke (som **Sgr.** havde planlagt) ville modtage ham til afsoning. Derefter søgte vi overflytning til Renbæk - men de ville først modtage indsatte, når der lå en endelig plan for løsladelse/frigang. Men denne plan blev aldrig udfærdiget. Indsatte og **Sgt. 3** snakkede så om, om de ikke bare skulle søge ham overført og droppe planerne om frigang. Dette godkendte indsatte og ville så bare selv efter løsladelsen påbegynde arbejdsforholdet i telebutikken.

Indsatte 3

Indsatte og **Sgr.** havde en snak, hvor den indsatte søger om § 31-udgang til deltagelse i datterens bryllup - brylluppet skulle holdes i en hal med deltagelse af flere hundrede. **Sgr.** mente ikke at dette var noget problem. Heldigvis blev hun stoppet af **V3**. Herefter arbejde hun videre med, at indsatte så skulle deltage i en muslimsk lysning for ægteparret i hjemmet. **Sgr.** mente, at indsatte let kunne få 6 timers ophold i hjemmet til dette formål. Da dette ikke kunne lade sig gøre - blev indsatte yderst skuffet og ville gerne tale med **Sgr.** herom. Men hun tog aldrig "opgøret" med indsatte.

Indsatte 4

Kan ikke huske hvordan det egentlig begyndte, men igen blev der ikke indstillet til D f K. om overflytning til åben/udstationering til Kris House i Kbh korrekt. Hvilket vil sige, at man ikke overholdt tidsfristen for det allerede lovede på Fællesmødet 2007. Ligeledes "glemte" man vilkårene for udstationeringen - så disse måtte tages fra Inspektionens side telefonisk med DfK.

Indsatte 1

Indsatte forespurgte **Sgt. 3** efter det første afholdte Afdelingsmodereferat, hvorfor det stod, at han havde truet børnene - således at der var frygt for deres liv, velvære m.m. **Sgt. 3** undersøgte sagen og forelagde ham domsudskriftet (sidder i orange chartek) **Sgt. 3** tog en snak med ham herom og han forklare-

de, at det med børnene blev han frikendt for. **Sgt. 3** forklarede ham, at det var hans egen pligt at få hans advokat til at undersøge dette.

Mens al dette står på - har indatte ligeledes kontakt med **Sgr.** - og denne "hopper" lidt med på hans "vogn".

For ca 10 dage siden modtog **Sgt. 3** så et berigtiget domsudskrift, hvor Retten berigtiger forhold 10 i dommen, således at ordet "børnene" ændres til "de forurettede".

Sgr. fortæller indsatte at ovenstående ændring har så væsentlig betydning for hans udgangssag - og siger til ham, at Afdelingsrådet i deres afgørelse lagde vægt på ordet "børnene".

Da Afdelingsrådet behandlede udgangsspørgsmålet (med **Sgr.** som deltager) blev der selvfølgelig kigget på kriminalitetens art, men det med, at han havde "truet nogle børn" - dette var ikke det grundlæggende for

Desuden skal det præciseres, at det ikke er **Sgt. 3** som har taget initiativ til, at sagen løftes højere op.

Sgt. 3 og **Sgr.** har store samarbejdsvanskeligheder, hvilket er yderst uhenigtsmæssigt på en afd., at sekretær og socialrådgiver ikke kan samarbejde.

Sgt. 3 og **Sgr.** har i sidste uge været til samtale på **V.A/S 1** med psykolog **P1** til stede. Samtalen har ikke fremmet samarbejdet mellem de to.

Det skal nævnes, at **Sgt. 3** er højt skattet på afd. Hun er den røde tråd på afdelingen og er altid klar til at hjælpe andre.

Sgt. 3's dør er altid åben og hun har virkelig kæmpet for og gjort en stor indsats i forhold til, at fremme arbejdsmiljøet såvel det fysiske som det psykiske på afd B.

Vi synes, at der nu må gøres noget

Det skal bemærkes, at **V2** og **V3** er gjort bekendt med, at der er samarbejdsvanskeligheder med **Sgr.**. Det er frustrerende, at på trods af, at der er gjort en indsats igennem **V. A/S 1** så fungerer samarbejdet fortsat ikke.

Stemningen på afdelingen er trykket når **Sgr.** er der og det påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Vi har for kort tid siden været igennem udviklingsprojekt, som den første afdeling på **Sagsøgte 14** men dette til trods er stemningen på afdelingen dårligere end tidligere. Vi er nået til den erkendelse, at viljen til tværfagligt samarbejde skal komme fra begge sider ellers fungerer det ikke. Vi mener ikke, at **Sgr.** viser denne vilje.

Vi håber, at vores henvendelse vil blive taget alvorligt og, at der bliver gjort noget ved sagen

Da vi mener, at vi har en god afdeling og er glade for vores arbejde. Det er en skam hvis en person skal have lov til, at ødelægge en ellers velfungerende afdeling"

Af sagsøgte 1-13 er alene **Sgt. 3** kontoransat, mens de øvrige er fængselsfunktionærer.

Den 3. juni 2008 skrev fængselsinspektør **Vidne 1** således til sagsøgte 1-13:

"Ved udateret skrivelse, som jeg via fungerende formand for lokalafdelingen af Dansk Fængselsforbund **Person 5** modtog onsdag den 30. april 2008, har du sammen med 12 andre medarbejdere på afdeling B rettet henvendelse vedrørende hvad I betegner som "store samarbejdsvanskeligheder" med den ene af afdelingens socialrådgivere, **Sgr.**

I har herved anført, at de påståede samarbejdsvanskeligheder bunder i, at **Sgr.** laver nogle grundlæggende fejl i sit arbejde. I har i den forbindelse refereret et antal sager vedrørende konkrete indsatte, der efter jeres opfattelse tjener som eksempel herpå, og i et af disse tilfælde har I anført, at **Sgr.** har begået dokumentfalsk.

I har endeligt blandt andet anført, at **Sgr.** ikke viser den fornødne vilje til tværfagligt samarbejde, at I håber, at jeres henvendelse "vil blive taget alvorligt, og at der bliver gjort noget ved sagen", og at det "er en skam, hvis en person skal have lov til at ødelægge en ellers velfungerende afdeling".

Jeg kan oplyse følgende:

I anledning af jeres henvendelse har der den 13. maj 2008 været afholdt møde i den styregruppe, der som led i det igangværende organisationsudviklingsprojekt er nedsat for afdeling B. I dette møde deltog - udover styregruppens medlemmer - en repræsentant for **V. A/S 1** samt, i den første halvdel af mødet, vicefængselsinspektør **Person 2** samt lokalafdelingen af Dansk Fængselsforbund v/fgl.funktionær **Person 6**.

Mødet havde bl.a. til formål at afklare, om det var muligt at løse sagen på en måde, der muliggjorde et fortsat samarbejde mellem **Sgr.** og det øvrige afdelingspersonale.

På mødet gav **Person 2** bl.a. udtryk for, at den foreliggende henvendelse ikke var egnet til at fremme et konstruktivt samarbejde, og at de fremsatte klagepunkter var ubegrundede. Han opfordrede derfor til en dialog om et fortsat samarbejde på afdelingen. På baggrund af den holdning, som den del af styregruppens medlemmer, der er medunderskrivere på henvendelsen, gav udtryk for, kunne der imidlertid ikke antages at være grundlag herfor.

Der har endvidere, ligeledes med deltagelse af **V. A/S 1** været afholdt personalet møde for afdeling B den 15. maj 2008. Dette møde fik imidlertid samme udfald som mødet i styregruppen, nemlig at der trods afdelingsledelsens opfordring til samarbejde ikke var støtte blandt afdelingspersonalet.

Henvendelsen har endvidere været drøftet med socialrådgiver **Sgr.** **Sgr.** der bl.a. oplyste, at hun følte sig meget ubehageligt berørt over skrivelserne, og at både selve henvendelsen og de deri nævnte beskyldninger kom aldeles overraskende for hende. Hun afviste de fremsatte klagepunkter, både for så vidt angår de konkrete sager, der er nævnt i skrivelserne, og for så vidt angår de samarbejds-mæssige problemer, der er nævnt.

Forelagt oplysningerne om udfaldet af de 2 ovennævnte møder valgte **Sgr.** efterfølgende i samråd med sin læge at sygemelde sig frem til påbegyndelsen af sin barselsperiode ved udgangen af august 2008.

Jeg er bekendt med, at **Sgr.** og **V. A/S 1** på det seminar,

som afdelingen som led i organisationsudviklingsprojektet havde ca. 14 dage før jeg modtog henvendelsen, havde rejst spørgsmålet om samarbejdsforholdene på afdelingen. Dette skete efter det for mig oplyste på baggrund af nogle oplysninger, der var kommet [redacted] Sgr. [redacted] for øre om bemærkninger, der var faldet blandt nogle af kollegaerne på den første aften i seminariet. Dette havde imidlertid ikke ført til nogen tilkendegivelser fra kollegaernes side om samarbejdsfærdige forhold, der ønskedes drøftet.

Jeg er endvidere bekendt med, at der ca. 1 uge før jeg modtog henvendelsen havde været afholdt et møde mellem [redacted] Sgr. [redacted] afdelingssekretær [redacted] Sgt. 3 [redacted] og V.A/S 1 [redacted] med henblik på at drøfte samarbejdsforholdene mellem disse 2 personer.

Spørgsmålet om de konkrete sager har været drøftet med bl.a. vicefængselsinspektør [redacted] Person 2 [redacted] og fængselsfuldmægtig [redacted] Person 4 [redacted]. Disse har oplyst, at de er bekendt med de omhandlede sager, og at de i øvrigt i visse af disse selv har været indblandet i sagernes ekspedition.

Det er deres opfattelse, at de fremsatte beskyldninger er grundløse og bygger på fejlopfattelser, manglende viden om de omhandlede sager og misforståelser hos den/dem, der har udformet den foreliggende henvendelse.

Jeg skal hertil bemærke følgende:

Jeres henvendelse er indgivet udenom afdelingsledelsen. Den er indgivet ca. 14 dage efter et afdelingsseminar, der netop havde samarbejdsforholdene som centralt tema, men hvor spørgsmålet om samarbejdet med [redacted] Sgr. [redacted] trods opfordring ikke var taget op. Den er endvidere indgivet ca. 1 uge efter, at der havde været afholdt et møde [redacted] V.A/S 1 [redacted] regi for at drøfte samarbejdsforholdene mellem [redacted] Sgr. [redacted] og afdelingssekretæren.

Henvendelsen er holdt i en anklagende og bedrevidende tone. Den indeholder en lang række faktuelle fejl vedrørende de konkrete sager, der danner grundlaget for beskyldningerne mod [redacted] Sgr. [redacted] for manglende/dårligt samarbejde.

Henvendelsen indeholder endvidere en beskyldning for et forhold, som, hvis det var sandt, formentligt ville være strafbart efter straffelovens bestemmelser om dokumentfalsk.

Min vurdering:

- Jeg finder, at jeres henvendelse både i sit indhold og i sin form er i strid med alle normer for godt samarbejde og for anstændig omgang mellem mennesker, ikke mindst i lyset af, at fængslet står midt i et større organisationsudviklingsprojekt, der bl.a. handler om samarbejde, åbenhed og tværfaglighed, og hvor i øvrigt 3 af underskriverne er involverede som medlemmer af vedkommende afdelings styregruppe.

- Klagerne vedrørende de konkrete sager, der danner baggrund for klagen mod [redacted] Sgr. [redacted] må anses for grundløse. Jeg finder det under disse omstændigheder ikke muligt at vurdere, om [redacted] Sgr. [redacted] i øvrigt i forbindelse med sit arbejde på afdelingen kunne have ageret på en anden måde, end hun har gjort.

- Beskyldningen om dokumentfalsk - der i øvrigt bygger på en klar misforstå-

else af det faktisk passerede og på en misforstået opfattelse af egen rolle hos den/dem, der har været indblandet i den omhandlede sag - er ikke blot aldeles utilstedelig ud fra en kollegial og samarbejds-mæssig synsvinkel, men indebærer formentlig også en overtrædelse af straffelovens § 267 om æreskrænkelser.

Denne bestemmelse er imidlertid undergivet privat påtale, jfr. straffelovens § 275, d.v.s. at en eventuel overtrædelse ikke forfølges af det offentlige. Jeg skal imidlertid gøre jer opmærksom på, at der af [redacted] Sgr. [redacted] vil kunne rejses en såkaldt privat straffesag vedrørende spørgsmålet.

Samlet set bærer hverken jeres henvendelse eller jeres efterfølgende reaktioner præg af den fornødne samarbejdsvilje eller vilje til konstruktiv dialog, men må derimod ses om et kollektivt skridt med det formål at få fjernet en kollega, som man på det mere personlige plan ikke bryder sig om.

Dette finder jeg aldeles uacceptabelt og dybt skuffende. Jeg forventer, at I i fremtiden overholder de almindelige normer for godt samarbejde og kollegial adfærd."

hos sagsøgte 14 har man formuleret en "politik vedrørende chikane og mobning". Af denne fremgår bl.a.:

"Det er [redacted] Sagsøgte 14's vurdering, at det må anses for hensigtsmæssigt, også af forebyggende årsager, at opstille personalepolitiske retningslinier for seksuel chikane og mobning.

Det vil samtidig give mulighed for en fælles holdning for hvad der er "god tone" på vores arbejdsplads.

Hertil kommer at der efter en bekendtgørelse om arbejdets udførelse, udstedt i henhold til arbejdsmiljøloven, slås fast i § 9 a, at det skal "sikres at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane".

Denne bestemmelse indeholder således udover et forbud mod de nævnte krænkelser, en pligt til for ledelsen at forebygge og skride ind.

Formål:

Mobning og seksuel chikane udgør en klart uønsket adfærd. Udover den generelle påvirkning af det almindelige samarbejds miljø på vores arbejdsplads, vil krænkelserne kunne resultere i overordentlige uheldige følelser for den krænkede, f.eks. i form af nedsat arbejdsevne, sygefravær og eventuel afsked fra Kriminalforsorgen.

Det er ligeledes en adfærd der strider mod [redacted] Sagsøgte 14's visioner om en god arbejdsplads med et sikkert og trygt arbejdsmiljø, ligesom det strider mod vores lokale formulerede værdigrundlag.

Mobning:

Mobning er i strid med vores udmeldinger på det personalepolitiske område, ligesom det kan være en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

I grove tilfælde kan det være en overtrædelse af straffeloven, og kan som sådan retsforfølges.

Hvis handlingerne indebærer at den der mobber ikke opfylder sine tjenstlige forpligtelser, f.eks. i form af vejledning af prøveansatte, eller hvis mobning

forhindrer den mobbede medarbejder i at udføre sin tjeneste korrekt, vil der foreligge en egentlig tjenesteforseelse.

Sker mobning uden at tjenesten direkte hindres eller besværliggøres, f.eks. i form af bagtalelse mm. Vil man afhængig af krænkelsernes grovhed normalt bedømme sagen ud fra principperne om samarbejdsproblemer.

Sagsøgte 14's ledelse er opmærksom på at den krænkede ofte vil stå i en problematisk situation. Den pågældende skal nemlig overveje om en "anmeldelse" vil give de andre kollegaer indtryk af at anmelderen er "omskindet", og mindre loyal mod det kollegiale fællesskab. Den krænkede skal veje dette forhold op mod at han/hun må imødesee en fremtid hvor dagligdagen kan udvikle sig til det uudholdelige.

De første symptomer når man udsættes for mobning kan være følgende:

- Du mister lysten til at gå på arbejde.
- Du mister sin selvtillid.
- Du trækker dig ind i dig selv-undgår social kontakt
- Dit privatliv begynder at funderer dårlig.

Hvordan tackler du mobning:

- Bebrejd aldrig dig selv at du bliver mobbet, det kan ske for alle.
- Vær opmærksom på at mobning er psykisk vold.
- Brug dine sociale kontakter med omtanke. Brug venner og familie til at snakke om problemerne.
- Lad ikke problemet sprede sig ud over hele din tilværelse.
- Gör noget der giver dog overskud og energi.
- Fortæl din lokale tillidsrepræsentant om problemet."

Sagsøger har forklaret, at hun blev ansat i **Sagsøgte 14** pr. 10. september 2007. Hun er uddannet socialrådgiver, og hun havde været på arbejdsmarkedet siden januar 2005, bl.a. i en kommune i børne- og familiefdelingen. Hun søgte stillingen hos **Sagsøgte 14** i henhold til en jobannonce. Hun mener, at der alene var 5 ansøgere til stillingen. Hun startede i et vikariat, men blev fastansat pr. 1. december 2007. Hun havde aldrig tidligere arbejdet i et fængsel, og hun kendte ikke nogen ansatte i fængselsvæsenet. Hun syntes, at arbejdet, herunder målgruppen, lød udfordrende. Hun havde en forventning om, at hun kunne give de indsatte, hvad de havde krav på, og at hun i det hele taget kunne støtte op omkring dem. Hun var ikke i begyndelsen opmærksom på, at der var nogle problemer faggrupperne imellem, men vicefængselsinspektør, **Person 2**, fortalte ved jobsamtalen, at der var nogle problemer faggrupperne imellem, at ledelsen var opmærksom herpå, og at man arbejdede hermed. **Person 2** sagde, at jobbet krævede en robust person, og han nævnte, at der havde været samarbejdsproblemer mellem fængselsbetjentene og de øvrige faggrupper. Hun tænkte, at det ikke skulle afskrække hende, og så det i stedet som en udfordring. Den 10. september 2007 startede hun på afdeling B. Hun fik at vide, at dette var en forholdsvis velfungerende afdeling, hvor de indsatte havde gode ressourcer. Hun blev introduceret til arbejdet af en anden socialrådgiver, og hun blev taget venligt imod. Den socialrådgiver, der introducerede hende, rejste efter 6

uger. Hun blev også introduceret for sekretæren, **Sgt. 3**. **Sgt. 3** sagde, at hun satte pris på, at man talte "lige ud af posen". Hun var positiv efter introduktionen. Hun stod for sagsbehandlingen i forhold til udgang og prøveløsladelse, og hun skulle endvidere have fokus på resocialisering. Målgruppen var helt ny for hende, men de indsatte behandlede hende pænt. Der var nogle juridiske ting vedrørende selve sagsbehandlingen, som hun skulle sætte sig ind i. I afdeling B var der udover hende en "halv" socialrådgiver. Herudover var der ansatte i værkstedet, fængselsfunktionærer, sekretærer, en souchef og en leder. Hver afdeling i fængslet har fysisk sit eget hus. Hun indgik i en fælles frokostordning. Hun var placeret i sit eget kontor på 2. sal, hvor også sekretæren, **Sgt. 3**, lederen og souchefen havde kontorer. Hun forsøgte at etablere social kontakt. Hun blev via de andre socialrådgivere bekendt med, at der var problemer mellem socialrådgiverne og fængselsfunktionærerne. Hun ønskede at have et godt samarbejde med alle faggrupperne, herunder fængselsfunktionærerne, idet de var hendes nærmeste kolleger i dagligdagen. Det var hensigten, at socialrådgivergruppen skulle mødes én gang om ugen med henblik på faglig sparring. Hun havde indtryk af, at der var stor udskiftning i socialrådgivergruppen. Der var flere sygemeldinger, og hun er også bekendt med, at to socialrådgivere var blevet fritstillet på grund af mobning. Fængselsfunktionærerne gjorde i et vist omfang grin med tanken om resocialisering, og hun følte, at de var negative overfor socialrådgiverarbejdet. Fængselsfunktionærerne tog meget let på det juridiske, idet de ofte afleverede forberedelsesskemaer for sent eller brugte de tidligere udfyldte skemaer. Hun forsøgte at huske fængselsfunktionærerne på, at skemaerne skulle afleveres. Hun valgte dog sine kampe med omhu. Hun har enkelte gange kontaktet souchefen, **V3**, eller lederen, **V2** herom. I begyndelsen var hun den eneste socialrådgiver på afdeling B, og derfor sagde viceinspektør **Person 2**, at hun kunne ringe til ham, hvis hun var i tvivl om faglige ting. Dette benyttede hun sig af, idet hun brugte **Person 2** til sparring i forhold til lovgivning og praksis. Sideløbende hermed havde hun tæt kontakt til **Sgt. 3**. Hendes spørgsmål til **Sgt. 3** drejede sig bare om andre ting. I begyndelsen af 2007 havde socialrådgivergruppen rettet henvendelse til den øverste ledelse og påpeget de anførte samarbejdsproblemer. Man ønskede supervision, hvilket man også fik hver 14. dag. Det blev også besluttet, at hver afdeling skulle på internatkursus. Afdeling B var på internat den 3. og 4. april 2008. Fokus var på samarbejdet faggrupperne imellem. For hendes vedkommende var det især forholdet til fængselsfunktionærerne, der var relevant. Hun føler ikke, at der på internatet blev taget fuldstændig hånd om problemerne. På afdeling B sagde man, at man var en velfungerende afdeling, og man forstod ikke helt, hvorfor man skulle afsted på internat. På internatet sagde hun, at hun ønskede at hendes kolleger skulle komme direkte til hende, hvis der var problemer. Hun følte dog ikke, at de øvrige ansatte i afdelingen anerkendte, at der var et problem. Der var også nogle, der blev sure over, at hun begyndte at tale om problemer. **V4** fra **V. A/S 1** forsøgte at få en dialog i gang, men efter hendes opfattelse kom dialogen ikke rigtig i gang. Næste morgen fik hun af en kollega at vide, at der aftenen før havde været nogle negative tilkendegivelser om hendes person. Det var no-

get med, at man ikke skulle være for langt fremme i skoene, når man var ny. Det var sekretæren **Sgt. 3** der skulle have et problem hermed. Da de kom på arbejde næste dag forventede hun, at **Sgt. 3** ville komme til hende, så de kunne tale herom. Da **Sgt. 3** ikke kom til hende, gik hun selv ind til **Sgt. 3**, og de snakkede sammen. **Sgt. 3** sagde, at hun manglede nogle faglige oplysninger fra hende, og at hun i det hele taget havde et problem med hende. Hendes oplevelse er, at samarbejdet med **Sgt. 3** var uændret i hele forløbet. **Sgt. 3** havde ikke tidligere talt om manglende faglige oplysninger. **Sgt. 3** sagde, at hun gerne ville deltage i supervision med hende og **P1** fra **V. A/S 1**. Hun var også selv indstillet på at deltage heri. Der blev herefter holdt en samtale, hvor **P1** deltog. I ugen herefter forsøgte hun at få en større dialog med **Sgt. 3** så **Sgt. 3** kunne få de faglige oplysninger, hun behøvede. Hun fik dog hurtigt opfattelsen af, at **Sgt. 3** undgik hende. Hun fik herefter kendskab til klagebrevet. Hun fik af sin tillidsrepræsentant oplyst, at der skulle være en samtale hos **Person 2**, da der var blevet klaget over hende. I samtalen deltog udover **Person 2** tillidsmanden og hende selv også hendes leder i afdeling B, **V2**. **Person 2** sagde, at han havde håbet, at klagen ville blive trukket tilbage. Hun fik forevist klagen på mødet, og hun blev rystet over, at det samlede faste personale på afdeling B havde underskrevet. **Person 2** havde bedt en fuldmægtig gennemgå de sager, som der var henvist til i brevet, og hun blev frikendt i alle punkter. Der blev udarbejdet et notat, hvor den overordnede konklusion var, at der ikke var grundlag for kritik af hendes faglige arbejde. Hun havde selvfølgelig lavet almindelige småfejl, men hun fik oplyst, at der intet grundlag var for klagen. Hvert år skulle der laves en indstilling til Rigsadvokten om livtidsdømte. Man benytter indstillingen fra sidste år, som man tilrettede. I konceptet fra forrige år rettede hun navnet, på den der skulle underskrive til

Person 4. Dokumentet var ikke lavet færdigt og var ikke sendt nogen steder hen. Det var ikke anført i dokumentet, at det var et udkast. Det skulle i sidste ende underskrives af **Person 2** og han underskrev det først, når hun afleverede det til ham. **Person 4** kontaktede hende, da **Sagsøgte 1** **Sagsøgte 1 (Sgt. 1)** havde klaget over **Person 4** til ledelsen, fordi **Sgt. 1** ikke kunne forstå, at **Person 4's** **Person 4's** navn var blevet anført. Hun opfatter den sidste del af klagebrevet sådan, at hendes kolleger ønskede hende væk fra afdelingen. Da hun fik overleveret klagen var hun egentlig indstillet på, at hun skulle over på afdelingen og tale med de pågældende. Hun blev dog vejledt om, at det nok var bedst, at hun tog hjem den dag. Hendes leder, **V2**, sagde til hende, at hun skulle vide, at han ville udlevere 13 fyresedler, hvis han kunne. Hun blev kontaktet af sin tillidsmand, der frarådede hende at møde på arbejdet også den efterfølgende dag. Hun mødtes igen med **P1** fra **V. A/S 1** og var herefter på ny til et møde hos **Person 2**. **Person 2** håbede, at hun ville vende tilbage til afdelingen. Hendes tillidsmand bad hende dog overveje, hvorvidt hun ville tilbage til afdelingen, bl.a. fordi hun var gravid. **P1** **Person 2** havde også sagt til hende, at hun nøje skulle overveje sin situation. Hun tænkte over sagen til næste dag, hvor hun sygemeldte sig indtil sin barsel. Dette var **Person 2** fuldt indforstået med. Hun følte, at hun havde fuld opbakning fra **Person 2**. Retssagen gør, at hun nu ikke længere kan vende

tilbage. Hendes forventninger til ledelsen er ikke store, da der tidligere har været konflikter, som ikke har fået nogen konsekvenser for fængselsfunktionærerne. Hun kunne dog godt tænke sig, at episoden fik ansættelsesretlige konsekvenser for de pågældende 13 klager. Nogle gange har hun følt det sådan, at ledelsen egentlig gerne ville reagere, men at Direktoratet for Kriminalforsorgen satte en stopper herfor. I forbindelse med denne sag har hun rettet henvendelse til en tidligere socialrådgiver, der har været omtalt i Jyllandsposten. Denne socialrådgiver ønskede ikke at hjælpe hende med denne sag, da hun var bange for repressalier. I sagen vedrørende den anførte socialrådgiver var der forlydender om, at ledelsen ville tage ansættelsesretlige skridt, men der skete intet. De to socialrådgivere, der blev fritstillede ultimo 2007, blev fritstillet på grund af mobning i afdeling C. Hun tror, at ledelsen ved, at det er fængselsfunktionærerne, der er skyld i samarbejdsvanskelighederne, men at Direktoratet for Kriminalforsorgen forhindrer ledelsen i at gøre noget herved. Hun har under sagen fra en socialrådgiverkollega fået oplyst, at en kvindelig betjent har opfordret de indsatte på afdeling B til at klage over hende. Dette ønskede de indsatte dog ikke. Det er så meget sagt, at hun har psykiske problemer, men retssagen har fyldt meget det sidste år. Hun har været sygemeldt i 4 måneder, hvilket hun har skullet forklare for sine omgivelser. Hun vil gerne kunne gå fra retssagen med "ret ryg". Hun har ikke talt med sine chefer på afdelingen om, at hun følte sig dårligt behandlet eller talt ned til. Hun har dog påtalt, at hun i enkelte tilfælde manglede oplysninger, for at hun kunne udføre sit arbejde, og at holdningen til socialrådgiverarbejde var nedladende. Det er ikke hendes opfattelse, at **Sagsøgte 14's** politik om mobning håndhæves af ledelsen.

Sgt. 3 har forklaret, at hun er kontoruddannet, og at hun har arbejdet i **Fængsel** og efterfølgende hos **Sagsøgte 14**. Ved flytningen til **Sagsøgte 14** ændrede man organisationen, så der blev placeret kontorassistenter og socialrådgivere på hver afdeling. På afdeling B var der afdelingslederen **V2**, souschefen **V3**, 1½ socialrådgiver, 1 sekretær og 15-20 fængselsbetjente. Hun kom til at arbejde tættere med fængselsbetjentene i **Sagsøgte 14** end hun havde gjort i **Fængsel**. Udover **V2** og **V3** havde hun ikke arbejdet sammen med andre i **Fængsel**. Hun lægger vægt på at holde sig ajour med, hvad der sker i afdelingen. Hendes arbejdsområde er meget afhængig af, at hun får oplysninger fra andre medarbejdere. Det er vigtigt for hendes arbejde, at hun ved, hvad der sker med de indsatte, og hvilke planer der er for disse. Hun kan i det hele taget godt lide at være med i, hvad der sker med de indsatte. Ved flytningen til **Sagsøgte 14** var målsætningen, at der skulle arbejdes tværfagligt. Hun har kontakt til alle faggrupper i sit daglige arbejde. Afdelingen blev etableret i oktober 2006, og hun glædede sig til at få mere kontakt med andre faggrupper og med de indsatte. Hendes forventninger er blevet indfriet. Den socialrådgiver, der startede op på afdeling B, havde hun arbejdet sammen med i kort tid i **Fængsel**. De havde et godt samarbejde, og de var gode til at spare med hinanden. Hun vurderer, at der er et velfungerede tværfagligt samarbejde i

afdelingen på nuværende tidspunkt. Der er også gode sociale relationer, bl.a. med fælles madklub og morgenkaffe. Der er ikke sociale arrangementer udenfor arbejdspladsen. På afdeling B havde man ikke kendskab til, at der var dårligt samarbejde i forhold til socialrådgivergruppen. Det var hendes forventning, at der var andre, bl.a. den anden socialrådgiver, der tog sig af Sgr. da hun startede. Hen over efteråret 2007 følte hun sig kørt ud på et sidespor, da hun ikke fik de oplysninger, som var nødvendige for, at hun kunne udføre sit arbejde. Hun talte med V3 herom, og han sagde, at hun skulle afvente, at Sgr. blev oplært. Hun har ikke direkte sagt til Sgr. hvilke oplysninger hun ønskede, da hun regnede med, at andre havde oplært Sgr. heri. Hun gik første gang til V3 i slutningen af 2007. V3 havde fået en forespørgsel fra en indsat, der ønskede at blive overført til en anden institution. Hun startede sagsbehandlingen op, hvorefter hun hørte Sgr. sige, at hun havde lavet indstillingen. Hun blev meget fortøret herover, og hun "tændte af". Hun gik til V3, der sagde, at han ville tale med Sgr. Det blev dog ikke bedre. Der var et dårligt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i fængslet generelt, hvorfor det blev besluttet at kontakte konsulentfirmaet V. A/S 1. Der var ikke samarbejdsvanskeligheder i forhold til ledelsen på afdeling B. Hun blev udpeget som forandringsleder for afdeling B i forhold til arbejdet med V. A/S 1. Inden internatet spurgte hun P1 om, hvad man kunne gøre, hvis man havde en kollega, som man ikke kunne samarbejde med. P1 sagde, at han ville vende tilbage, men det skete ikke. Alle ansatte på afdeling B var på internat. På dette internat var de nogle stykker, der gik til P1 og spurgte om samarbejdsproblemer med en enkelt person ikke kunne tages op. P1 sagde, at internatet ikke var det rigtige forum til drøftelse af enkeltsager, men hun havde tiltro til, at der ville ske noget senere. Hun og Sgr. blev efter internatet indkaldt til samtale hos V. A/S 1. Hun havde forinden tilbudt lederen af afdeling B, at hun kunne skifte afdeling. Dette ønskede hendes leder ikke. Ved mødet hos V. A/S 1 havde hun og Sgr. en samtale, hvor hun forsøgte at forklare, hvad hun manglede i hverdagen. Da mødet sluttede sagde Sgr. at hun ikke havde tillid til hende. Hun havde meget svært ved at forholde sig til dette. Den første uge prøvede de at komme videre, men hun havde det svært med, at Sgr. havde tilkendegivet, at hun ikke havde tillid til hende. Efter samtalen med P1 skete der ingenting. Hun følte det frustrerende, da de ligesom ikke var færdige med samtalen. Hun havde en forventning om, at lederen af afdelingen ville træde i karakter med henblik på forbedring af det tværfaglige samarbejde mellem hende og Sgr. Sideløbende med hendes eget forløb havde betjentene åbenbart også et forløb med Sgr. som de var utilfredse med. Hun skrev ikke klagebrevet, det gjorde et par af hendes kolleger i afdelingen. Hun læste klagebrevet igennem og underskrev det i tillid til, at der nu ville ske noget. Hun har bidraget med oplysninger om nogle af de konkrete sager, der er refereret i brevet. Lokalformanden for Dansk Fængselsforbund blev orienteret om situationen, og brevet blev afleveret til ledelsen. Hendes formål med brevet var at få genoprettet det gode samarbejde i afdelingen. Det var ikke hendes forventning eller intention, at Sgr. skulle se klagebrevet, eller at Sgr. skulle fyres. Når de afsluttede brevet med at

skrive, at der skulle "gøres noget" mente de, at de skulle have hjælp til at komme videre med at få samarbejdet i afdelingen genoprettet. De havde ikke interesse i, at **Sgr.** skulle væk fra afdelingen, de ønskede blot hjælp til at komme videre med drøftelserne om samarbejdet. Hun har aldrig hørt, at **Person 4** har udfærdiget et notat med gennemgang af de konkrete sager, der er anført i klagebrevet. I et møde den 13. maj 2008, som **Person 2** havde indkaldt til, var **Person 2** meget negativ i forhold til, hvordan de havde håndteret sagen. De overvejede dog ikke at trække brevet tilbage, og hun vedstår fortsat, hvad der står i brevet.

V4 har forklaret, at hun har været ansat som erhvervspsykolog hos **V. A/S 1** siden 2002. Hun arbejder med psykisk arbejdsmiljø og organisationsomlægninger. **V. A/S 1** bliver typiske kontaktet af arbejdsgivere, der ønsker bistand i forbindelse med et bestemt projekt. **V. A/S 1** er dannet ved sammenlægning af flere bedriftssundhedstjenester i Jylland. Før 2002 har hun bl.a. skrevet en phd-afhandling om mobning på arbejdspladsen. Hun blev kontaktet af daværende økonomichef **Person 7** fra **Fængsel** med henblik på undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø og foretagelse af en arbejdspladsvurdering. Der blev efterfølgende afholdt dialogmøde med samtlige afdelinger i **Fængsel** i 2004. Ved undersøgelsen fik man kortlagt problemer, og der kom også løsningsforslag. Nogle afdelinger havde brug for yderligere møder, og dette bevilligede **Sagsøgte 14** også. Hun har ikke kendskab til, hvor mange handlingsplaner, der er blevet gennemført, men de fik positiv feedback på metoden med samtaler. Hun har også afholdt 2 dages seminar med visionsudvikling i forbindelse med **Sagsøgte 14's** ændring til **Sagsøgte 14**. De lavede også en interviewundersøgelse, herunder med arrestpersonale i 2005. I 2007 blev hun kontaktet af sikkerhedschefen, **Person 8** med henblik på at lave en temadag for ledelsen vedrørende samarbejde. Endvidere havde **Sagsøgte 14** et ønske om kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Det var formentlig præventivt i forhold til et eventuelt påbud fra arbejdsmiljømyndighederne. Hun desigende et større organisationsudviklingsprojekt, hvor alle afdelinger og medarbejdergrupper deltog. Efterfølgende blev hendes kollega, **P1**, kontaktet med henblik på dialogsamtaler med socialrådgiverne. Efter disse dialogsamtaler blev der hver 14. dag afholdt supervisionssamtaler med socialrådgiverne. Det organisationsudviklingsprojekt, der har kørt i **Sagsøgte 14** siden 2007, er meget omfattende og det største, som hun har deltaget i. Projektet har varet et par måneder pr. afdeling. Det var hendes kollega, **P1**, der lavede projektet med socialrådgiverne. Socialrådgiverne er en relativt ny faggruppe, der er kommet ind i fængslerne. Alle ved, at der var problemer med forståelsen for socialrådgivernes arbejde. Der var nogle gange nogle faglige uenigheder mellem socialrådgiverne og andre faggrupper. **V. A/S 1** arbejder generelt med at forbedre samarbejdet og gøre organisationen mere kompetent til at løse samarbejdsproblemer. Hun kender ikke andre fængsler, der har lavet så stort et forebyggende projekt som dette. Hun mener, at projektet i **Sagsøgte 14** er designet godt, men der er store udfordringer på alle fængsler-

ne. Det er hendes opfattelse, at man i fængslet i den grad har forsøgt at ruste sig til organisationsændringerne. Hun har ikke i sit arbejde følt sig modarbejdet af nogle faggrupper eller af ledelsen, mere end hvad der er sædvanligt. **Sagsøgte 14** er en arbejdsplads, hvor man tænker juridisk. Dette kan virke blokerende for dialogbaserede løsninger. Der var mange der i spørgsskemaundersøgelsen fra december 2007 angav, at de følte sig mobbet. Da de fleste angav, at mobningen ikke fandt sted hver dag, konkluderede hun som mobningsekspert, at forekomsten af mobning i **Sagsøgte 14** ikke er større end i andre store organisationer. Hun kan dog konstatere, at omgangstonen er hård i fængslet. Hun vurderer, at det vil tage rigtig lang tid at ændre problematikkerne omkring samarbejde i **Sagsøgte 14**. En af de problematikker, man har arbejdet med, er at gøre ledelsen mere synlig.

Sagsøgte 1 har forklaret, at hun er ansat som fængselsfunktionær på afdeling B i **Sagsøgte 14**. Hun har været ansat i fængselsvæsenet siden 2000. Fængselsfunktionærerne står for orden og sikkerhed i fængslet, og de udfører også sagsbehandling i form af indstillinger til afdelingsrådsmøder. De har en tæt kontakt til de indsatte, og hver fængselsfunktionær har nogle indsatte, som man er kontaktperson for. Hun kom tilbage til :

Sagsøgte 14 efter at hun havde været en periode i et åbent fængsel. Hun var vant til at udføre mere sagsbehandling, mens hun var i åbent fængsel. Hun laver ikke nær så meget sagsbehandling i **Sagsøgte 14** der er et lukket fængsel. Sagsbehandlingen er forskellig afhængig af, hvilken dom de indsatte har fået. Funktionærerne skal hele tiden have fingeren på pulsen med hensyn til, hvad der foregår i afdelingen. Hun synes, at det tværfaglige arbejde i afdelingen som udgangspunkt er godt. Da **Sgr.** kom, fungerede samarbejdet godt, og der var og er ikke en negativ indstilling overfor andre faggrupper. Konflikterne opstår, hvis man lover de indsatte noget, som ikke kan holdes. Så bliver det farligt. I denne situation er det fængselsfunktionærerne, der står med den direkte kontakt til de indsatte. I marts 2008 skulle der laves indstilling til Rigsadvokaten vedrørende én af hendes kontaktindsatte. Hun lavede indstillingen, og da den var færdig, ville hun lige se den indstilling, der var lavet sidste år, med henblik på, om hun havde husket det hele. Hun gik derfor ind på computeren under "delebib", og hun blev forvirret, da hun så en fil benævnt "indstilling 2008". Hun læste den igennem, og fandt ud af, at alt var forkert i indstillingen. Da hun så navnet :

Person 4 for neden på indstillingen kontaktede hun i **Person 2** for at høre, om der var ændrede retningslinier for, hvem der skulle udarbejde indstillingen. Hun hørte ikke fra **Person 2** men efterfølgende fortalte **Sgr.** at hun også havde lavet en indstilling. Hun talte efterfølgende med sin afdelingsleder herom, og hun viste ham, hvor hun havde fundet dokumentet i delebib. Afdelingslederen sagde, at han ville tage sig af det videre. Hvis man skulle bruge dokumentet igen, f.eks. hvis det ikke var et færdigt dokument, ville det være naturligt at lægge det på sin egen computer, idet dokumenterne i det omtalte delebib normalt automatisk vil blive medtaget på næste afdelingsrådsmøde. I december 2007 og i januar og februar

2008 var der flere episoder, hvor **Sgr.** havde lovet forskellige indsatte noget, som ikke kunne holdes. Det var herefter fængselsfunktionærerne, der måtte dysse de ophidsede fanger ned. Disse episoder blev drøftet indbyrdes mellem fængselsfunktionærerne. De kunne også mærke, at kemien på afdelingen blev dårlig. De ønskede at beskrive nogle konkrete episoder for at være sikre på, at de også blev hørt af ledelsen. Hun tror, at det var **Sagsøgte 13** der fysisk skrev brevet, men de har alle bidraget hertil. De drømte ikke om, at brevet ville blive vist til **Sgr.** Hun fik at vide, at brevet blev afleveret til fængselsforbundet, der afleverede det til ledelsen. Brevet var et råk om hjælp. De kunne mærke, at afdelingens røde tråd, **Sgt. 3** var ved at brænde ud. Hun deltog ikke i møderne med **V. A/S 1** den 13. og 15. maj 2008. Hun har i efteråret 2007 sagt til **Sgr.** at man lige skal stikke fingeren i jorden, når man er ny. Hun sagde også til **Sgr.** at hun skulle huske, at orden og sikkerhed er det vigtigste i et fængsel. **Sgr.** gik f.eks. alene ned til en fange uden at orientere betjentene. Dette kunne give problemer. Endvidere lovede **Sgr.** de indsatte noget, som ikke kunne holdes. Dette følte funktionærerne, at de skulle rede ud. Samlet var der samarbejdsproblemer med **Sgr.** Hun har ikke hørt, at kritikpunkterne i klagebrevet er blevet undersøgt. På seminaret med **V. A/S 1** fik de at vide, at der ikke måtte drøftes enkeltsager. Der er intet fagforeningspolitisk i sagen. De håbede, at ledelsen ville kalde dem sammen til et møde, så de kunne komme videre. Hende bekendt har de ikke haft lejlighed til at trække klagebrevet tilbage. Deres nærmeste ledere kunne godt have været bedre til konflikthåndtering. Hun føler ikke, at deres nærmeste ledere tog situationen alvorligt nok.

V3 har forklaret, at han er daglig leder i afdeling B. Han har været ansat i 26 år, idet han tidligere har været ansat i **Fængsel**. Der blev ansat personale fra andre fængsler i forbindelse med etableringen af **Sagsøgte 14**. Han synes, at afdelingen i dag er velfungerende. Hans overordnede er **V2** og fængslets overordnede ledelse. Han har hørt kritik på det faglige niveau vedrørende **Sgr.** **Sgr.** havde ikke så mange at læne sig op ad. **Sgr.** gjorde nogle ting, som var atypiske i forhold til, hvad han og andre forventede. F.eks. var hun på nogle møder dybt uenig med ham om fortolkning af lovgivning eller lignende. Der var på denne baggrund nogle ting, der skulle rettes til, for at samarbejdet kunne forløbe gnidningsløst. Han har snakket med **Sgr.** om nogle episoder, og han har også fortalt **Sgr.** hvordan hun skulle forholde sig. **Sgr.** lænede sig meget op af fængselsfuldmægtigen, hvilket betød, at hun nogle gange satte spørgsmålstegn ved den praksis, som hidtil havde været fulgt i fængslet. Han vurderede dog ikke problemerne som særligt store. Sekretæren, **Sgt. 3** kom til ham og sagde, at hun ikke kunne samarbejde med **Sgr.** Dette skyldtes, at **Sgr.** var vant til at gøre alting selv, og hun lavede derfor også en del af det arbejde, som **Sgt. 3** hidtil havde udført. Han sagde til **Sgt. 3**, at han ville tage en snak med **Sgr.** om, hvem der gjorde hvad i afdelingen. Han talte også med **Sgr.** herom. Han kan sagtens have sagt til **Sgt. 3** at hun skulle tage den med ro, og at det nok skulle løse sig. Da han talte med **Sgr.** sagde hun, at hun var vant til at gøre tingene selv, hvorfor det var

meget nemmere for hende at gøre sagen færdig, når hun havde den fremme. Han sagde, at det var sekretæren, der skulle lave den slags opgaver. Han troede, at problemerne hermed var løst. Han var ikke tilstrækkelig opmærksom på, at problemerne eskalerede. Han fik af [V2] oplyst, at der var indgivet en klage over [Sgr.] til den overordnede ledelse. Han deltog i et møde den 13. maj 2008, hvor klagebrevets indhold blev diskuteret. Han husker det som om, at [Person 2] bad gruppen overveje, hvorvidt de ville trække klagen tilbage. Han mener, at [Person 2] kun deltog i halvdelen af mødet, hvorefter alene [V2] han og personalet var til stede. Han husker ikke præcist, hvad drøftelserne gik på. På et personalemøde den 15. maj 2008 fik man vendt tingene. I dette møde deltog først de uniformerede og efter et stykke tid kom også det civile personale til stede. Han husker heller ikke de nærmere drøftelser på dette møde. Han vurderer, at afdeling B er utrolig velfungerede i dag. Før internatet havde han nogle løse snakke med [Sgt. 3], hvor [Sgt. 3] fortsat gav udtryk for, at hun var utilfreds med [Sgr.]. Han troede, at det bare var noget "tøsefnidder". Han har arbejdet sammen med [Sgt. 3] en del år, og han kender hende godt. Inden internatet talte han med [V2] om situationen, og han foreslog, at [V2] skulle tage en samtale med [Sgt. 3] og [Sgr.]. [V2] havde en samtale med [Sgt. 3] og [Sgr.], hvorefter [V2] foreslog, at [V. A/S 1] skulle med ind over forløbet. Han erindrer ikke, at [Sgr.] har rettet henvendelse til ham. Han mener kun, at [Sgt. 3's] kritik af [Sgr.] angik faglige forhold.

[V2] har forklaret, at han er afdelingsleder på afdeling B og C. Han har været afdelingsleder i 5 år. Han har fysisk kontor på afdeling B, hvor han kommer hver dag. I [Fængsel] blev der lavet en arbejdspladsvurdering, og i den forbindelse kontaktede man [V. A/S 1]. [V. A/S 1] blev også kontaktet, efter at fængslet var blevet til [Sagsøgte 14], idet man ønskede at få bistand til at få en bedre dagligdag i fængslet. Der skulle være en bedre dialog mellem medarbejdergrupperne. Han talte første gang med [V. A/S 1] herom i maj/juni 2007, men det var først i 2008, at der blev lavet konkrete tiltag i hans afdeling. Forud for seminaret i april 2008 var der enkelte episoder, hvor der blev sat spørgsmålstejn ved [Sgr.'s] sagsbehandling. Der var udelukkende tale om faglig kritik. Han har undersøgt en konkret indsigelse vedrørende en livtidsfange, hvor både han og [Sgr.] var usikre på sagsbehandlingen. Han talte med [Sgr.] og livtidsfangens kontaktperson om, hvordan sagsbehandlingen skulle foregå, og han regnede herefter med at sagen var løst. Han husker ikke andre sager. [V3] og han talte sammen hver dag, men han husker ikke andre særlige episoder. Seminaret i april 2008 forløb godt. Ca. 14 dage efter kom [V3] og fortalte ham, at der var et samarbejdsproblem mellem [Sgr.] og sekretæren. Der var uenighed om, hvem der skulle lave tingene. Han havde i den anledning en samtale med [Sgt. 3] og [Sgr.] hver for sig, hvilket mandede ud i, at han kontaktede [P1] fra [V. A/S 1]. Han konstaterede, at [Sgr.] og [Sgt. 3] havde et konkret problem med at samarbejde. [P1] indkaldte begge til et mediationsforløb, der foregik ude på [V. A/S 1]. Han fik at vide, at der var tavshedspligt, hvorfor han ikke spurgte ind til forløbet. Han fik heller ikke oplysninger fra

P1 om forløbet. Han var ikke på daværende tidspunkt klar over, hvor langt mediationsforløbet skulle være. Han holdt øje med Sgr. og Sgt. 2, og han observerede ikke noget grelt. Han kunne dog godt se, at Sgr. og Sgt. 2 ikke "rendte sammen". Efter seminaret hørte han ikke mere om Sgr. fra fængselsfunktionærerne. Han forventede, at han kunne løse problemet i afdelingen, hvorfor han ikke orienterede den øverste ledelse. På et morgenmøde så han klagebrevet fra personalet i afdeling B. Han deltog i et styregruppemøde hos Person 2, hvor sagen blev gennemgået, og klagerne fastholdt klagen over Sgr. Nogle dage efter var der personalemøde i afdelingen, hvor P1 fra V. A/S 1 deltog. Han husker ikke i detaljer fra mødet. På et møde hos Person 2 hvor også tillidsmanden, Person 9 var til stede, fik Sgr. forelagt klagen. Han husker, at Sgr. blev ked af det. Han har ikke været inde i overvejelser om forflytning af Sgr. eller lignende. Han syntes, at konflikten mellem Sgt. 2 og Sgr. var træls, da den gik ud over det professionelle arbejde. Han forholdte sig ikke til, om konflikten var rimelig, men han konstaterede, at den var der. Han blev sur, da han så klagebrevet. Han var sur over, at fængselsfunktionærerne var gået udenom ham. Han mener, at de skulle have kontaktet ham først. Han mener heller ikke, at indholdet var rimeligt. Han kan godt have sagt til Sgr., at han ville fyre dem alle 13. Han havde et håb om, at man kunne tale sig til rette om tingene. Det var dog op til direktionen at bestemme, hvad der videre skulle ske.

Vidne 1 har forklaret, at han har været fængselsinspektør siden den 1. marts 1985 først i Fængsel og derefter i Sagsøgte 14. Han har det overordnede ansvar for den daglige drift af institutionen. Han er enig i den beskrivelse af arbejdsfunktionerne, som V3 og V2 har givet. Han hørte først om Sgr. da han modtog brevet den 30. april 2008. Han noterede sig datoen, der var torsdag før Kr. Himmelfartsdag, da han vurderede, at det var vigtigt, at han hurtigt tog sig af sagen. Han fik overdraget brevet af formanden for lokalafdelingen af Dansk Fængselsforbund Person 5. Allerede den næstfølgende mandag kontaktede han Person 2 og de aftalte, at Person 2 overtog sagen, da han selv skulle på ferie om torsdagen. Generelt kan der i Krininalforsorgens institutioner være problemer med modsætningsforhold mellem personalegrupper. Disse problemer skal tackles, når de opstår. Det var hans indtryk, at afdeling B var godt fungerende, og at det faktisk var den afdeling, der fungerede bedst. Derfor var det så meget mere vigtigt, at problemet blev løst. I oktober 2006, hvor man flyttede til Sagsøgte 14 havde man selvsagt nogle praktiske problemer. I foråret 2007 meddelte Arbejdstilsynet dem påbud om at lave en APV. Denne blev straks gennemført, og herefter gik man i gang med drøftelser om V. A/S 1-projektet. I efteråret 2007 gennemførte man udannelse for forandringsledere, som skulle gennemføre projektet i praksis sammen med ledelse og konsulenter fra V. A/S 1. Det tværfaglige samarbejde anså man som meget væsentligt for at få et bedre psykisk arbejdsmiljø. Der skulle være et meget bredt samarbejde mellem de enkelte personalegrupper og mellem personalet og ledelsen. Der blev orienteret herom i en pressemeddelelse. Der blev bevilliget midler til et meget stor projekt under ledelse af

V. A/S 1. Påbuddet fra Arbejdstilsynet gik alene på tidspunktet for gennemførelsen af APV'en. Påbuddet gik ikke på, at man skulle forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Han gennemgik planerne om V. A/S 1 -projektet med Arbejdstilsynet, der erklærede sig tilfredse hermed. Han har senest i februar 2008 orienteret Arbejdstilsynet om forløbet af V. A/S 1 -projektet. Arbejdstilsynet vil nu først besøge Sagsøgte 14 i forbindelse med almindelig screening.

Person 2 blev kontaktet af forsorgsmedarbejdergruppen, hvorunder socialrådgiverne hører, der ikke følte, at socialrådgivernes kompetancer blev værdsat og respekteret af fængselsfunktionærerne. Medarbejderne i forsorgsgruppen var forholdsvis unge, og der var en del nyansatte, hvorfor det egentlig ikke kom bag på ham, at der kunne opstå nogle problemer. Derfor var det også vigtigt for ham, at der blev udarbejdet et projekt for denne gruppe. V. A/S 1 lavede herefter et særskilt projekt for socialrådgiverne, der startede i december 2007. Der blev iværksat ekstern supervision og et internt alene for socialrådgiverne. Det var Person 2, der havde det overordnede ansvar for gennemførelse af projekterne, men han deltog også i møder og blev orienteret af Person 2. Ved evalueringen gav socialrådgivergruppen udtryk for, at forløbet havde været positivt, og at man gerne vil have yderligere supervisionsamtaler. Projektet med socialrådgiverne er sat i gang ved siden af det store organisationsudviklingsprojekt. Fængslets politik om mobning er fastsat efter aftale med de faglige organisationer. Hvis en medarbejder har følelsen af at blive mobbet, er man nødt til at tage hånd herom, også selv om personen faktisk ikke bliver mobbet. Når ledelsen nogle gange har forsøgt at nå frem til eventuelle problemer med mobning har de mødt en mur af tavshed, og derfor er det sparsomt, hvilke problemstillinger han er bekendt med. Da han havde modtaget klagebrevet, blev det aftalt, at afdelingens styregruppe, som eksisterede i kraft af projektet, skulle inddrages. De håbede, at konflikten kunne løses eventuelt ved en omfordeling/omflytning af ressourcer i huset. De tænkte ikke, at de 13 underskrivere skulle fyres. Samtlige fængselsfunktionærer er tjenestemænd, og derfor ville en sådan sag aldrig kunne føre til afskedigelse. Da han kom hjem fra ferie og genoptog arbejdet den 19. maj 2008, blev han af Person 2 orienteret om sagens forløb. Både Person 2

og han fandt, at de 13 underskrivers adfærd var meget uheldig. De undersøgte, hvad der nærmere lå i de anklager, der blev rejst i brevet, men hverken fængselsfuldmægtigen eller Person 2 fandt noget i Sgr.'s sagsbehandling, der kunne kritiseres. "Dokumentfalsk-sagen" baserer sig på, at man i stort omfang anvender paradigmaer. Dette er helt normalt. Det var hans indtryk fra Person 2 og afdelingen, at der på intet tidspunkt var kritisabel sagsbehandling fra Sgr.'s side. Han er sikker på, at Person 2 ønskede, at Sgr. skulle blive på fængslet, idet hun indgik i en plan for dækning i forbindelse med en anden socialrådgivers barselsorlov. Det er hans opfattelse, at spørgsmål som anført i klagebrevet burde have været rejst via afdelingsledelsen. Det var Person 5, der er formand for Dansk Fængselsforbund i Sagsøgte 14, der overbragte ham klagen på et møde den 30. april 2008. Han fik ikke indtrykket af, at forbundet stod bag klagen, og Person 5

udtrykte ikke sin egen holding til klagen. Han betragtede det som en gruppes klage over en kollega. Derfor valgte han også at skrive et brev til

hver enkelt underskriver. **Person 2** fortalte ham, at han forsøgte at få underskriverne til at indse, at den valgte metode var en inadækvat måde at løse problemerne på. På trods heraf fastholdt klagerne fremgangsmåden. Han mener ikke, at **Sgr.** kunne vende tilbage til afdeling B, men han mener godt, at **Sgr.** kunne være blevet i fængslet men bare på en anden afdeling. Derfor har **Person 2** også operet med en plan om, at **Sgr.** eventuelt kunne flyttes til en anden afdeling. Han har forstået det sådan, at **Sgr.** ikke havde mod hertil. Han har ikke opfattet proceduren som et angreb på hans ledelsesret. Hans kompetence i sager om tjenestemænd er begrænset til advarsler og bøder af en vis størrelse. Sager om forflyttelse, afskedigelse eller større bøder hører under Direktoratet for Kriminalforsorgen, der sørger for, at der udpeges en forhørsleder. Han har ikke konsulteret direktoratet i denne sag. Han vurderede, at det var formålstjeneligt så hurtigt som muligt at orientere klagerne om sit syn på sagen, og derfor skrev han brevet af 3. juni 2008. Han vurderer ikke, at betingelserne for forflytning og afskedigelse er opfyldt. Hans brev betragter han som en "løftet pegefinger". Det er ikke en egentlig advarsel. Han vurderede, at hurtig reaktion var bedre end en lang sag, der eventuelt ville munde ud i en advarsel.

Parternes synspunkter

Sagsøgers advokat har i et påstandsdokument anført følgende hovedanbringender, der er gentaget og uddybet under hovedforhandlingen:

"Ad påstand 1:

Sagsøgte 1-13 er skyldige til straf efter Strfl. § 267 som følge af både den urigtige beskyldning om dokumentfalsk og den urimelige nedgørelse af sagsøgers evner som socialrådgiver, der har til formål at nedsætte hende i omgivelsernes agtelse, med den konsekvens at hendes ansættelsesforhold må ophøre.

Ad påstand 2:

Pkt. 2.1

Sagsøgte 1-13 er som ophavsmænd til klageskrivelsen direkte ansvarlige for at udrede en godtgørelse for tort efter EAL § 26, stk. 1.

Pkt. 2.2

Sagsøgte 14 er medansvarlig for forpligtelsen til at udrede tort og godtgørelse.

Sagsøgte 14 har på det generelle plan forsømt sine forpligtelser efter arbejdsmiljølovens § 1, § 21 samt bekendtgørelse nr. 559 af 17.06.2004 om arbejdets udførelse § 9 A.

Sagsøgte 14 har i det konkrete tilfælde forsømt at genoprette sagsøgers ære på adækvat vis, idet sagsøgte 14 ikke har foretaget de ansættelsesretlige ledelseskridt over for sagsøgte 1-13, hvilke skridt netop er en afledt forpligtelse af de nævnte arbejdsmiljøretlige regler. Som følge af sagsøgte 14's passivitet er sagsøger på et urimeligt og stærkt krænkende grundlag afskåret fra at fortsætte i sin stilling i **Sagsøgte 14**

Pkt. 2.3

En passende godtgørelse for den skete tort kan ansættes til et rundt beløb på kr. 100.000,00. Ved beløbsfastsættelsen skal der tages hensyn til den markante styrkemæssige ubalance mellem parterne samt den betydelige indvirkning på sagsøgers livsførelse.

SAGSOMKOSTNINGER:

Det kan oplyses, at sagsøger har fået afslag på fri proces af Civilstyrelsen, bl.a. fordi sagen efter styrelsens vurdering ikke har almindelig offentlig interesse(!) og angiveligt ej heller har væsentlig betydning for sagsøgers sociale eller erhvervsmæssige situation. Sagsøgers husstandsindtægt oversteg på tidspunktet for ansøgningen til Civilstyrelsen de normale indtægtsgrænser for fri proces.

Endvidere har Topdanmark - korrekt - afvist retshjælpsforsikring.

Sagsøger gør gældende, at efter sagens særlige omstændigheder bør sagsøger ikke tilpligtes at betale omkostninger til de sagsøgte, såfremt disse måtte blive fri-fundet helt eller delvist."

Advokaten for sagsøgte 1-13 har i et påstandsdokument anført følgende hovedanbringender, der er gentaget og uddybet under hovedforhandlingen:

"at bilag 2 ikke efter sit indhold konkret har kunnet virke ærekrænkende for sagsøger,

at indholdet skal ses i lyset af de arbejdsfunktioner sagsøger og de sagsøgte varetog,

at sagsøger som uddannet socialrådgiver med erfaring må have kunnet påregne, at omgangstonen og eventuel kritik kunne være anderledes i **Sagsøgte 14** end andre steder,

at ledelsesbeføjelserne tilkommer sagsøgte 14 og ikke sagsøgte 1-13.

Det gøres ligeledes gældende,

at det ikke har været påregneligt for de sagsøgte i forbindelse med afleveringen af bilag 2 til sagsøgte 14, at bilag 2 efterfølgende vil blive afleveret til sagsøger, og

at der således under ingen omstændigheder har været forsæt til overtrædelse af straffelovens § 267.

Det gøres gældende,

at sagsøger ikke er berettiget til nogen torterstatning, allerede fordi der ikke foreligger nogen krænkelse af sagsøgers ære."

Advokaten for sagsøgte 14 har i et påstandsdokument anført følgende hovedanbringender, der er gentaget og uddybet under hovedforhandlingen:

"Til støtte for den nedlagte frifindelse påstand gøres det gældende, at

Sagsøgte 14 ikke er ansvarlig for en eventuel retsstridig krænkelse af

Sgr.'s frihed, fred, ære eller person og allerede af den grund ikke kan pådømmes at betale en godtgørelse for tort i henhold til erstatningsan-

svarslovens § 26.

I fortsættelse heraf gøres det gældende, at arbejdsgiverens tilsidesættelse af de arbejdsmiljøretlige regler ikke i sig selv medfører, at arbejdstageren kan gøre krav på tortgodtgørelse i medfør af erstatningsansvarslovens § 26.

Ex tutu gøres det i tilknytning hertil gældende, at **Sagsøgte 14** har overholdt de arbejdsmiljøretlige regler, og at det i sagen er udokumenteret, at **Sagsøgte 14** skulle have forholdt sig passivt over for "talrige eksempler på mobning og chikane fra fængselsbetjente".

Tværtimod er det understøttet af særligt bilagene A og B, hvilket vil blive uddybet af vidneforklaringer under hovedforhandlingen, at fængselsledelsen gennem længere tid har været opmærksom på det psykiske arbejdsmiljø, og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler konkret har iværksat relevante skridt til forbedring.

Det gøres endvidere gældende, at fængselsledelsens håndtering af den konkrete sag, jf. bilag 3, ikke kan danne grundlag for betaling af tortgodtgørelse, idet **Sgr.** **Sagsøgte 14's** ikke er part i de sagsøgte 1-13's personalesager, ligesom **Sagsøgte 14's** valg af sanktion over for disse personer ikke i sig selv kan udgøre en tilsidesættelse af arbejdsmiljølovens regler. Den omstændighed, at de sagsøgte 1-13 ikke er blevet afskediget, kan da heller ikke udgøre en krænkelse af hende i erstatningsansvarslovens § 26's forstand.

Såfremt retten måtte finde, at der er sket en retsstridig krænkelse af **Sgr.** **Sagsøgte 14** gøres det gældende, at **Sagsøgte 14** på ingen måde kan drages til ansvar for denne krænkelse og således ikke kan dommes i overensstemmelse med den af sagsøger nedlagte påstand."

Rettens begrundelse og afgørelse

Efter de afgivne forklaringer lægger retten til grund, at sagsøgte 1-13 havde gjort afdelingsledelsen på afdeling B bekendt med, at der efter deres opfattelse var nogle uhensigtsmæssige forhold i forbindelse med sagsøgers sagsbehandling, og at i hvertfald **Sgt. 3** generelt havde svært ved at samarbejde med sagsøger. Særligt efter **V3's** forklaring lægger retten endvidere til grund, at ledelsen på afdeling B troede, at problemerne ville løse sig, og at ledelsen ikke var tilstrækkelig opmærksom på optrapningen af samarbejdsproblemerne mellem sagsøger og **Sgt. 3**. Under disse omstændigheder finder retten overordnet set, at sagsøgte 1-13 var berettiget til at skrive til den overordnede ledelse i fængslet og gøre opmærksom på problemerne. Sagsøgte 1-13 var i denne henseende også berettiget til at beskrive konkrete episoder, hvor sagsøgers sagsbehandling af sagsøgte 1-13 blev opfattet som uhensigtsmæssig og problematisk i forhold til de arbejdsopgaver, som sagsøgte 1-13 skulle udføre.

Retten finder imidlertid, at den i klagebrevet fremsatte beskyldning for dokumentfalsk er en sigtelse omfattet af straffelovens § 267. Retten har herved lagt vægt på, at sigtelsen, der var ubegrundet, er udokumenteret og fremsat uden nogen nærmere undersøgelse af baggrunden for udarbejdelsen af det

pågældende dokument. Retten finder endvidere, at udsagn i brevet som: "hun spørger ingen til råds, men handler ud fra hvad hun selv tror, er den rigtige løsning", "hun tager heller ikke sit arbejde seriøst", "Sgr. mente ikke dette var et problem. Heldigvis blev hun stoppet af V3" og "Det er en skam hvis en person skal have lov til, at ødelægge en ellers velfungerede afdeling" er ærekrænkende og fornærmelige og således også omfattet af straffelovens § 267.

Da klagebrevet indeholder en beskyldning for et strafbart forhold må det, uanset at klagebrevet er afleveret til den overordnede ledelse, have været klart for sagsøgte 1-13, at der var en overvejende sandsynlighed for, at i hvertfald beskyldningen for dokumentfalsk ville blive videregivet til sagsøger. Retten finder det derimod ikke bevist, at det var påregneligt for sagsøgte 1-13, at også brevets øvrige indhold ville blive videregivet til sagsøger.

Sagsøgte 1-13 har herefter i det ovennævnte omfang overtrådt straffelovens § 267. Straffen fastsættes for hver af de sagsøgte 1-13 til 10 dagbøder af 100 kr.

Da sagsøgte 1-13 er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af sagsøgers ære skal disse sagsøgte betale godtgørelse for tort til sagsøger, jf. erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1.

Størrelsen af godtgørelsen fastsættes til 5.000 kr. Beløbet er fastsat under hensyn til, at retten ikke finder det bevist, at sagsøger ikke kunne fortsætte sin ansættelse hos sagsøgte 14 eventuelt i en anden afdeling, og at sigtelsen ikke har været offentliggjort. Beløbet skal betales in solidum af de sagsøgte 1-13.

Efter bevisførelsen er der ikke grundlag for at statuere, at sagsøgte 14 ikke har overholdt de arbejdsmiljøretlige regler. Når dette sammenholdes med de tiltag, der af sagsøgte 14 er foretaget med henblik på forbedring af arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø, er denne sagsøgte ikke ansvarlig for en retsstridig krænkelse af sagsøger. Sagsøgte 14' valg af sanktion overfor sagsøgte 1-13 kan ikke føre til et andet resultat.

På denne baggrund frifindes sagsøgte 14.

Afgørelsen om sagsomkostninger er i forhold til sagsøgte 1-13 truffet på baggrund af sagens værdi og resultat, hvor sagsøger har fået medhold i påstand 1, og delvist medhold i påstand 2. Af beløbet vedrører 1.000 kr. retsafgift og 30.000 kr. udgift til advokat inklusiv moms.

Afgørelsen om sagsomkostninger i forhold til sagsøgte 14 er truffet på baggrund af sagens resultat. Da sagsøgte 14 blev frifundet er udgangspunktet, at sagsøger skal betale fulde sagsomkostninger. Da sagen er anlagt mod en offentlig myndighed på et tidspunkt, hvor der i offentligheden var fokus på og

debat om ansættelsesforholdene i fængslerne, finder retten, at sagsøger alene skal betale delvise sagsomkostninger, jf. retsplejelovens § 312, stk. 2. Beløbet vedrører udgifter til advokatbistand inklusiv moms.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte 1, Sgt. 2, Sgt. 3, Sagsøgte 4,
Sagsøgte 5, Sagsøgte 6, Sagsøgte 7, Sagsøgte 8,
Sagsøgte 9, Sagsøgte 10, Sagsøgte 11, Sagsøgte 12 og Sagsøgte 13
skal hver i sær betale 10 dagbøder på hver 100 kr. til Statskassen.

Forvandlingsstraffen fastsættes til fængsel i 10 dage.

Sagsøgte 1, Sgt. 2, Sgt. 3, Sagsøgte 4,
Sagsøgte 5, Sagsøgte 6, Sagsøgte 7, Sagsøgte 8,
Sagsøgte 9, Sagsøgte 10, Sagsøgte 11, Sagsøgte 12 og Sagsøgte 13
skal inden 14 dage in solidum betale 5.000 kr. til Sgr.
Beløbet forrentes efter erstatningsansvarslovens §
16.

Sagsøgte 14 frifindes.

Sagsøgte 1, Sgt. 2, Sgt. 3, Sagsøgte 4,
Sagsøgte 5, Sagsøgte 6, Sagsøgte 7, Sagsøgte 8,
Sagsøgte 9, Sagsøgte 10, Sagsøgte 11, Sagsøgte 12 og Sagsøgte 13
skal inden 14 dage betale sagsomkostninger med 31.000 kr. til
sagsøger. Beløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.

Sagsøger skal inden 14 dage betale sagsomkostninger med 15.000 kr. til :
Sagsøgte 14. Beløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.

Dommer