



Nyhed

Ombudsmanden afslutter sag om universitetsprofessors påtale for nøgenfotos

Da en professor afleverede sin pc på universitetets IT-værksted, så to studentermedhjælpere nogle fil-ikoner (thumbnails) med private nøgenfotos. Episoden udløste en påtale til professoren for at have krænket universitetets retningslinjer og den såkaldte respektpligt.

29. april 2021

Folketingets Ombudsmand har ikke bemærkninger til, at universitetet gav professoren en fremadrettet anvisning om at undgå lignende situationer. Men han konkluderer samtidig, at universitetet ikke havde et tilstrækkeligt grundlag for den givne påtale.

Omdrejningspunktet i sagen var, hvilken type billeder der var tale om. Ifølge den mandlige professor var der tale om kunstfotos af en 28-årig mandlig atlet uden blottede kønsdele. Fotos, som han efterfølgende viste til ledelsen. Mens universitetet mener, at det var krænkende fotos af nøgne unge mænd med blottede kønsdele.

”Hvis universitetet havde nøjedes med at opfordre professoren til fremover at undgå lignende situationer, havde der ikke været nogen sag. Men når universitetet giver en påtale med kritik af en ansats adfærd i en konkret situation, som har lighed med en tjenstlig advarsel, så kræver det et tilstrækkeligt bevis for, at den ansatte faktisk har gjort noget galt. Og det har universitetet efter min opfattelse ikke her,” siger ombudsmand Niels Fenger.

Han beder nu universitetet om at genoverveje sagen i lyset af ombudsmandens udtalelse.

Læs en anonymiseret udgave af ombudsmandens udtalelse [her](#).

For yderligere oplysninger:

Folketingets Ombudsmand Niels Fenger, tlf. 42 47 50 91

FAKTA

Det er en almindelig arbejdsretlig grundsætning, at ansatte skal optræde på en passende måde og udvise den fornødne respekt over for såvel ledelse som kolleger, den såkaldte respektpligt.

En arbejdsgiver kan på grundlag af ledelsesretten give en medarbejder saglige, tjenstlige anvisninger til arbejdets udførelse, herunder til medarbejderens adfærd på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren skal endvidere efter arbejdsmiljølovgivningen forebygge krænkende adfærd på arbejdspladsen, se § 9 a i bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse.

Hvis en offentligt ansat tilsidesætter sine ansættelsesmæssige forpligtelser, kan arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten reagere på flere måder. I det daglige arbejdsliv klares mange mindre pligtforsømmelser ved en uformel samtale med medarbejderen. I mere alvorlige tilfælde kan reaktionerne være bl.a. en påtale eller advarsel for den udviste adfærd, afskedigelse af medarbejderen eller ophævelse af ansættelsesforholdet.