

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9626 af 20/03/2013 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - ansættelse - afskedigelse - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100434-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - ansættelse - afskedigelse - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 7100434-12

Klager, der oprindeligt kommer fra Iran, arbejdede som tjener på et hotel. Hun blev opsagt på grund af samarbejdsproblemer. Klager mente, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Det fremgik af sagens oplysninger, at klager og indklagede ikke var enige om, hvad der var foregået under klagers ansættelse som tjener hos indklagede, herunder hvem der havde sagt og gjort hvad. Der var fra begge parter indsendt udtalelser fra tidligere eller nuværende medarbejdere hos indklagede. Disse udtalelser var heller ikke i overensstemmelse med hinanden. Nævnet fandt herefter, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at klager arbejdede som tjener på et hotel og blev afskediget.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af sin etniske oprindelse, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager kom til Danmark fra Iran i maj 1995. Hun blev den 2. august 1995 ansat som opvasker hos indklagede.

Fra 2007 arbejdede hun som tjener hos indklagede. I starten sideløbende med arbejdet som opvasker.

Klager fik en advarsel i november 2009 efter et skænderi med overtjener X. Årsagen til advarslen var:

"

1. Din måde at gå bag ryggen på andre kolleger samt ledere på [indklagede]. (eks. forsøger at præge nye medarbejdere om andre kollegaer/ledere for egen vindings skyld)
2. Din evne til at forsvinde når der er arbejde der skal udføres, hvilket betyder at dine kolleger overtager dele af dit arbejde.
3. Overholder ikke altid møde og gå tider.
4. Dit overforbrug af telefonsnak i arbejdstiden."

Klager blev sygemeldt den 4. januar 2010 og opsagt den 28. januar 2010.

Det fremgik af opsigelsen, at årsagen til denne var samarbejdsproblemer, idet klager på trods af tidligere advarsler herom, handlede illoyalt ved at gå bag om ryggen på såvel ledelse som medarbejdere.

Hun blev fritstillet i opsigelsesperiode.

Klagers fagforening kontaktede indklagede efter opsigelsen, og der blev afholdt et indledende møde. Den 26. april 2010 blev der afholdt endnu et møde i sagen. Parterne var uenige om forløbet og omstændighederne i forbindelse med advarslen og den efterfølgende opsigelse.

Klager har anmeldt en psykisk arbejdsskade til arbejdsskadestyrelsen og er pr. 1. marts 2011 bevilliget førtidspension.

Der er til brug for arbejdsskadesagen udfærdiget en rejseinspektørrapport, hvoraf blandt andet fremgår følgende:

" Lige så faktuel er det, at Arbejdsskadestyrelsen ikke har kendskab til andre psykiske arbejdsskader, med [indklagede] som arbejdsgiver. Mit besøg, om end begrænset til små tre timer, gav da heller ikke indtryk af en arbejdsplads, hvor man accepterede racisme eller anden nedværdigende tone.

[Indklagede] har indarbejdet en meget omfattende "best praksis" for korrekt omgang og tone. Virksomheden beskæftiger mange forskellige nationaliteter. Ansættelser der nok ville være vanskelige, hvis der generelt var en racistisk tone fra virksomhedens mellemledere."

Det anføres videre:

"Antagelig kan sagen begrundes i, at den "forkerte" person har været placeret på den "forkerte" arbejdsplads, eller i en forkert arbejdsfunktion."

Klager har klaget over sin fagforening til fagforeningens interne klageinstans. Den 13. november 2012 kom mæglingsmanden for fagforeningen med sin henstilling i sagen. Mæglingsmanden vurderede, at alt tyder på, at begrundelsen for advarslen var ulovlig, og at den lokale afdeling af klagers fagforening ikke har varetaget klagers interesser på en forsvarlig måde. Mæglingsmanden henstillede derfor, at den lokale afdeling af klagers fagforening udbetalte hende tre måneders løn samt 7.500 kr. i fratrædelsesgodtgørelse, som følge af opsigelse uden egen skyld.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse i forbindelse med sin ansættelse hos indklagede.

Klager oplyser, at hotelchefen i 2007 tilbød hende arbejde og uddannelse inden for tjenerfaget. Dette skulle i starten foregå sideløbende med hendes arbejde i opvasken. Hotelchefen roste hendes personlige kompetencer såsom, øjne der strålede, altid glad og smil på læben, og han mente, at det kunne de gøre brug af i tjenerstaben. Klager fik megen ros for sit arbejde, og det skete tit, at gæsterne roste hende.

Efter et år fik hun tilbudt alene at være i tjenergruppen. Hun fik tilbuddet på grund af sine kvalifikationer og gode evne til at varetage tjenerfunktionen. Hun fortalte på dette tidspunkt hotelchefen og restaurantchefen, at hun havde vanskeligheder med at blive accepteret i tjenergruppen. De forsikrede hende begge om, at hun skulle give det tid, og at hun hurtigt ville blive anerkendt for sine kvalifikationer. Hun nåede ikke at få en tjeneruddannelse. Den uddannelse hun modtog, var alene sidemandsoplæring fra kolleger.

Klager oplyser, at hun i perioden fra september 2007, til hun blev sygemeldt den 4. januar 2010, var udsat for en del mobning, racisme og chikanerier på arbejdspladsen, mest fra en overtjener X og to kollegaer Y og Z og senere også fra hotelchefen og restaurantchefen.

Klager fik den første dag som tjener af X at vide, at hun aldrig blev tjener i hans øjne, og hun burde skifte sin tjeneruniform ud med sin tidligere opvaskeruniform. Han sagde også til hende, mens gæsterne hørte på det, at de ikke behøvede at kalde en opvasker ind, de havde jo hende.

Klager oplyser, at hun er blevet kaldt sorte perker, skide udlænding, muslimsk møgluder, og der er blevet sagt til hende, "hvorfors rejser du ikke hjem" og "vi hader jer alle sammen og er trætte af jer udlændinge". X forbød de andre tjenere at hjælpe hende, når hun havde travlt.

Lørdag den 11. november 2009 blev klager af X blandt andet kaldt møgkælling. Hun spurgte, hvorfor han behandlede hende sådan, og at hun ikke fik sådan en behandling, når hun var på vagt med de andre overtjenere. Han svarede, at det var fordi, de andre kunne lide hende, og det kunne han ikke. Hun oplyser, at hun på et tidspunkt stod ovenfor en trappe med X. Han løftede armen som for at slå hende og udtalte, "jeg skal vise dig, hvem der bestemmer og lære dig at holde kæft". Klager sagde, "hvis du slår mig, så ringer jeg til politiet", hvortil X svarede, "jeg slår dig ikke nu, men skal nok gøre noget ved dig en anden dag".

Klager oplyser, at hun mange gange i forløbet har henvendt sig til både hotelchefen og restaurantchefen for at få hjælp. Klager oplyser, at restaurantchefen en gang, da hun fortalte ham om nogle episoder, grinede og sagde, "det her er en arbejdsplads, ikke et socialkontor". Hun blev ked af det og begyndte at græde, og restaurantchefen valgte at ignorere hende.

Efter episoden den 11. november 2009 sagde nogle af de andre overtjenere, at hun burde kontakte direktøren. Det gjorde hun den 14. november 2009, hvor hun fortalte om sine oplevelser.

Onsdag den 18. november 2009 fik hun en skriftlig advarsel. Hun mener, at hotelchefen og restaurantchefen var blevet sure over, at hun havde kontaktet direktøren. Hotelchefen oplyste, at han havde lagt en stor arbejdsindsats for, at indklagede skulle blive Danmarks bedste arbejdsplads, og det havde kostet hotellet ca. 5 millioner, og det skulle hun ikke komme og ødelægge. Hun fik at vide, at hun havde snakket for meget med psykolog Y om mobning og den racistiske chikane, hun havde oplevet, og at hun derfor ingen fremtid havde på hotellet mere.

Klager undrer sig over, at indklagede nu oplyser, at hun altid har været til gene, og at hun aldrig har klaret sit arbejde tilfredsstillende. Hun har aldrig modtaget klager eller advarsler vedrørende mødetider, telefonsamtaler eller illoyalitet, før hun i november 2009 oplyste direktøren om den chikane, hun havde været udsat for, efter hun var blevet forfremmet til tjener.

Klager er skuffet over at hun ikke har fået hjælp fra sin fagforening, og hun har derfor klaget til fagforeningens interne klageinstans.

Arbejdsskadestyrelsen har i forbindelse med arbejdsskadesagen indhentet vidneerklæringer fra nogle af klagers kolleger. Heraf støtter fire personer klagers beskrivelser af de forhold, hun arbejdede under, mens en er uenig. Klager mener ikke, at den person der er uenig i hendes oplysninger, selv har udfærdiget vidneerklæringen. Hun mistænker, at hotellets ledelse har skrevet udtalelsen til Arbejdsskadestyrelsen.

Herudover har klager indsendt udtalelser fra andre kolleger, som udtaler sig positivt om hendes arbejdsindsats.

Indklagede gør gældende, at sagen må afvises, den kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Subsidiært gør indklagede gældende, at klager ikke er blevet forskelsbehandlet på grund af race eller etnisk oprindelse.

Indklagede henviser til, at sagen ikke kan afgøres på skriftligt grundlag, da parternes udlægning af hændelsesforløb m.v. er vidt forskellige. Indklagede bestrider således klagers sagsfremstilling i sin helhed, og de ønsker at vidneafhøre hotelchefen samt kolleger til klager for at klarlægge adfærd og opførsel hos indklagede. Indklagede henviser også til, at de øvrige episoder bortset fra episoden den 11. november 2009 ikke er nærmere præciseret eller dokumenteret.

Indklagede er af den opfattelse, at såfremt de faktiske forhold skulle afdækkes ved brug af skriftlige vidneforklaringer, ville det kræve, at der var enighed om, hvad der skulle afdækkes, samt at begge parter fik mulighed for at stille skriftlige spørgsmål til hinandens vidner. Det ville også være nødvendigt på betryggende måde at kunne sikre, at de vidner, der afgav skriftlig vidneerklæring, også reelt selv havde afgivet disse erklæringer. Indklagede mener ikke, at dette er muligt i nærværende sag.

Indklagede gør desuden opmærksom på, at samtlige klagers vidner fra arbejdspladsen er tidligere medarbejdere, der er opsagt af virksomheden, eller medarbejdere med en meget løs tilknytning til arbejdspladsen.

Indklagede henviser også til, at indklagede ikke har optrådt chikanøst eller krænkende over for klager. Det er ikke dokumenteret, at indklagede har skabt et nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for klager at arbejde i.

Indklagede oplyser, at de har 16 fuldtidsmedarbejdere og 3 deltidsmedarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Medarbejderne kommer fra flere forskellige lande, for eksempel Bosnien, Polen, Tyrkiet og Sri Lanka. Der er 8 der arbejder som tjenere og buffister, 6 der arbejder som stuepiger og med rengøring, og 5 der arbejder som opvaskere. De fleste af medarbejderne har flere års anciennitet hos indklagede.

Indklagede er en arbejdsplads med et tolerant menneskesyn og et socialt engagement. Der tilbydes flere forskellige sociale tiltag for medarbejderne, for eksempel stave-, læse- og skrivekurser, sundhedstjek og rygestopkurser i arbejdstiden. Indklagede har gennem de sidste fire år gennemført trivselsundersøgelser for at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Trivselsundersøgelserne er gennemført sammen med en landsdækkende autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

I 2009 blev indklagede kåret som året bedste arbejdsplads inden for branchen. Kåringen skete på baggrund af medarbejdernes indstillinger og sammen med fagforeningen.

Indklagede har en omfattende personalehåndbog, hvor blandt andet pause- og rygepolitik samt mobning og sexchikane udgør selvstændige afsnit. Personalehåndbogen indeholder råd og vejledning til håndtering af sager af denne karakter.

Indklagede oplyser, at klager i 2007 ønskede at prøve andet arbejdet, hvorfor det blev aftalt, at hun skulle ansættes som reservetjener sideløbende med arbejdet som opvasker. Klager blev ikke tilbudt uddannelse som tjener, og hun har ikke været elev eller i lære hos indklagede.

Indklagedes hotelchef kan ikke genkende klagers oplysninger om, hvordan aftalen om ansættelse som tjener afløser blev indgået, eller at han skulle have komplimeret klager på den beskrevne måde.

Den 1. juli 2008 skiftede klager til en stilling som tjener med et garanteret timetal på 130 timer pr. måned. Det var klagers eget valgt, at hun kun ville arbejde som tjener. Indklagede havde på dette tidspunkt indtryk af, at arbejdsmiljøet i opvasken kunne blive bedre, hvis klager ikke arbejdede der.

I den periode, hvor klager arbejdede i opvasken, var der blandt andet problemer med, at klager bagtalte forskellige kolleger og skabte splid på arbejdspladsen ved at opdigte historier og spille forskellige kolleger ud mod hinanden. Dette er blevet påtalt mundtligt ved flere lejligheder.

Indklagede oplyser, at klager ved overgangen til ansættelse udelukkende som tjener fik oplyst, at det forhold at hun kun havde et års erfaring som tjener og ingen tjeneruddannelse betød, at der var arbejdsopgaver, som hun ikke ville kunne varetage, da det krævede erfaring og uddannelse. Klager udviste løbende utilfredshed med, at øvrige medarbejdere fik andre opgaver og flere timer, end hun gjorde. Klager

ønskede flere timer end hendes garanterede timetal, men indklagede kunne ikke altid efterkomme dette ønske.

Indklagede oplyser, at klager på intet tidspunkt gjorde opmærksom på, at hun havde svært ved at blive accepteret i tjenergruppen. Klagers forhold til hendes nærmeste kolleger X, Y og Z var anstrengt, da klager ikke var god til at overholde mødetider og talte meget i telefon i arbejdstiden. Hertil kom at klager havde en dårlig vane med at kritisere og gå bag om ryggen på både medarbejdere og ledere hos indklagede, ligesom visse medarbejdere følte, at de skulle udføre klagers arbejde, da klager ofte forsvandt fra serveringsområdet. Disse forhold blev påtalt mundtligt over for klager flere gange af både restaurantchef og hotelchef.

Uroen i tjenerstaben betød, at det kom til enkelte - gensidige - verbale opgør mellem klager og den øvrige tjenerstab. Flere episoder blev mundtligt påtalt til begge parter i konflikten. På baggrund af et verbalt opgør mellem klager og X i november 2009 blev hotelchefen involveret i sagen, og den generelle utilfredshed i tjenerstaben med klagers arbejdsindsats kom frem.

Indklagede oplyser om episoden den 11. november 2009, at klager havde talt grimt til en elev, som grædende var gået til X og havde fortalt om klagers hårde bemærkninger. X påtalte dette overfor klager, da han ikke mente, at det var i orden at behandle en elev på den måde. Derfor kom X og klager op at skændes, og der blev sagt hårde ord fra begge sider, men det bestrides, at der blev fremsat racistiske udtalelser fra X.

Efter at have hørt forklaringer fra klager og X og gennemset videoovervågning fra episoden (videooptagelsen er efterfølgende slettet), hvor man blandt andet kunne se klager råbe ad X og opføre sig fysisk truende overfor ham, besluttede indklagede at give begge medarbejdere en advarsel.

På et møde den 16. november 2009 modtog klager en advarsel for forskellige forhold, som ikke var tilfredsstillende, herunder hendes anvendelse af mobiltelefon i arbejdstiden, overholdelse af mødetider m.v. Klager anerkendte ikke advarslen og underskrev ikke for modtagelsen. I samme omgang modtog X en advarsel på grund af sammenstødet med klager.

Der var ud fra en ansættelsesretlig vurdering tale om en rimelig sanktion, som på ingen måde havde noget med klagers etniske oprindelse at gøre.

Indklagede oplyser, at klager efter advarslen tog kontakt til de øvrige medarbejdere - både i og uden for arbejdstiden - med henblik på, at få underskrevet en attest om, at indklagede var en racistisk arbejdsplads.

Indklagede så sig ikke i stand til at forbedre forholdene i tjenerstaben og samarbejdet mellem klager og de øvrige tjenere, hvorefter klager blev opsagt den 28. januar 2010. I perioden efter klagers opsigelse kontaktede hun fortsat sine kolleger i et forsøg på at få deres støtte til en sag mod indklagede.

Indklagede bestrider desuden sagsfremstillingen i henstillingen fra fagforbundets mæglingsmand til lokalafdelingen af klagers fagforbund. Indklagede er heller ikke enig i vurderingen af, at opsigelsen var ulovlig.

Indklagede oplyser, at henstillingen fra fagforbundets mæglingsmand vedrører et helt andet spørgsmål end det, der behandles i denne sag, og at den fremlagte vurdering alene bygger på udtalelser fra klagers vidner. Indklagede har ikke været hørt eller inddraget. Henstillingen bør derfor ikke tillægges værdi i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt klager har været udsat for racistisk behandling hos indklagede.

Indklagede henviser til konklusionen i den rejseinspektørrapport, der er udfærdiget i Arbejdsskadestyrelsen i forbindelse med arbejdsskadesagen.

Indklagede har fremlagt skriftlige udtalelser fra medarbejdere, som støtter indklagedes oplysninger i sagen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet finder, at sagen ikke er egnet til behandling ved nævnet.

Det fremgår af sagens oplysninger, at klager og indklagede ikke er enige om, hvad der er foregået under klagers ansættelse som tjener hos indklagede, herunder hvem der har sagt og gjort hvad.

Der er fra begge parter indsendt udtalelser fra tidligere eller nuværende medarbejdere hos indklagede. Disse udtalelser er heller ikke i overensstemmelse med hinanden.

Ligebehandlingsnævnet kan alene behandle sager på skriftligt grundlag. Der er således ikke mulighed for mundtlig behandling af sagen i nævnet.

Nævnet finder herefter, at det er nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der foretages bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for Ligebehandlingsnævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet kan derfor ikke behandle klagen.

<7100434-12>