

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 10303 af 01/11/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - chikane - repressalier - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-29654

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - chikane - repressalier - parts- og vidneforklaringer

J. nr. 2017-6810-29654

En kvinde beskrev, at hun havde været udsat for sexchikane begået af en kollega. Forholdene var ikke nærmere dokumenteret. Den indklagede virksomhed oplyste, at de først blev bekendt hermed ved kvindens beskrivelse og oplysning om årsag til sin sygemelding. Nævnet kunne på baggrund af det beskrevne ikke afgøre, om kvinden havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Det var således nødvendigt med bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå ved nævnet.

En uge efter, at kvinden havde oplyst virksomheden om årsagen til sin sygemelding, blev hun bortvist. Bortvisningen var begrundet med, at kvinden væsentligt havde misligholdt ansættelsesaftalen ved at have udført lønnet beskæftigelse ved siden af sin ansættelse og anvendt arbejdstiden til opgaver relateret til bierhvervet. Virksomheden havde fået kendskab hertil, mens kvinden var sygemeldt. Også afgørelsen af denne del krævede bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå ved nævnet.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med påstået sexchikane og i forbindelse med påståede repressalier, da klager blev bortvist fra sin stilling som konsulent.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen over sexchikane og repressalier, da en afgørelse heraf kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager, der er en kvinde, begyndte den 1. februar 2016 sit arbejde som konsulent i den indklagede virksomhed.

Klagers leders mand – medarbejder A – var også ansat i virksomheden. Den 6. januar 2017 blev klager sygemeldt.

Det fremgår af et journalnotat af 6. januar 2017 fra klagers praktiserende læge, at klager havde været udsat for sexchikane på sin arbejdsplads fra en mandlig kollega, som er gift med chefen. På baggrund af sine beskrevne symptomer i form af anspændthed, søvnbesvær, mave- og hovedpine, hjertebanken og koncentrationsbesvær blev hun henvist til psykiater.

Ved brev af 1. februar 2017 beskrev klager over for indklagedes administrerende direktør årsagen til sin sygemelding. Det fremgår blandt andet heraf:

”...

Jeg har igennem min ansættelse ved [indklagede] været udsat for upassende opførsel fra [medarbejder A]s side. Jeg [har] igennem perioden været udsat for upassende og seksuelle henvendelser til mig fra [medarbejder A], både i ord og i bevægelser.

Jeg har i perioden været meget berørt og følt mig krænket, jeg har forsøgt at sige fra på en sund og hensigtsmæssig måde overfor [medarbejder A], hvilket på i[n]gen måde havde en effekt på [medarbejder A]s adfærd.

Jeg har brugt enhver supervision med supervisor [navn] på, at bearbejde hændelserne med [medarbejder A].

Jeg har endvidere bedt supervisor om at gå videre med dette til ledelsen.

Jeg har endvidere oplevet at [medarbejder A]s upassende og intimiderende opførsel af seksuel karakter, har fundet sted når jeg var alene på kontoret, sammen med kollegaer og i [lederen]s nærvær.

Jeg har endvidere oplevet og blevet fortalt, at [medarbejder A] overfor andre kvindelige kollegaer, har haft en upassende og intimiderende opførsel af seksuel karakter.

Jeg har efterfølgende disse oplevelser, mærket at jeg ikke har været velkommen i [den indklagede virksomhed] fra [lederen]s side. Jeg har forsøgt omsorgsfuldt og imødekommende, at agere[] i situationen på bedste og sundeste måde, og holdt fast i mit arbejde, til trods for, at arbejdsmiljøet har været belastende og ressourcekrævende for mig.

Jeg har siden oktober oplevet, at arbejdsmiljøet er blevet endnu mere belastende og usundt og har i ekstrem høj grad mærket, at jeg ikke er ønsket i [den indklagede virksomhed] fra [lederen]s side. Jeg har igennem de sidste måneder forsøgt, at agere ordentlig, omsorgsfuldt og hensynsfuldt i forhold til arbejdsmiljøet, hvilket har kostet mange flere ressourcer fra min side end rimeligt.

Jeg har ugen op til min sygemelding haft en meget uhensigtsmæssig samtale med [lederen], hvor hun vælger, at tale til mig på en nedladende, ydmygende, upassende og nedsættende og krænkende måde, hvilken på ingen måde giver mening.

Jeg har i mit forløb i [den indklagede virksomhed] passet mine opgaver og har overholdt mine aftaler med borgere og sagsbehandlere og til enhver tid fået positive tilbagemeldinger på mit arbejde fra sagsbehandlere og borgere.

Dette står jeg helt fast ved.

Jeg er efter min sygemelding i [den indklagede virksomhed] omsorgsfuldt blevet kontaktet, af flere kollegaer som oplyser mig, at [lederen] dagligt taler nedsættende, nedladende og grimt om min væren i [den indklagede virksomhed], dette værende personligt og fagligt.

Det er meget krænkende og på ingen måde rimeligt!

Jeg har oplevet, at de af mine kollegaer som er rejst fra [den indklagede virksomhed] inden for de sidste måneder, ligeledes er blevet talt nedsættende om, hvilket berører mig meget.

...”

Ved brev af 8. februar 2017 blev klager bortvist fra sin stilling. Som begrundelse for bortvisningen blev anført, at indklagede i forbindelse med en gennemgang af klagers e-mail, som opfølgning på hendes arbejde forud for sygemeldingen, havde konstateret, at klager havde udført lønnet beskæftigelse ved siden af sin ansættelse hos indklagede. Dette var i strid med ansættelsesaftalen og en væsentlig misligholdelse, idet hun havde anvendt arbejdstiden til opgaver relateret til bierhvervet.

Følgende fremgår af ansættelseskontrakten om bierhverv:

”... § 5

Bierhverv m.v.:

5.1 Medarbejderen skal anvende sin fulde arbejdskraft hos Virksomheden og må ikke uden Virksomhedens skriftlige samtykke have andet lønnet arbejde. For Medarbejderens bierhverv gælder funktionærlovens § 15.

5.2 Medarbejderen er forpligtet til ikke hverken direkte eller indirekte at, samarbejde med eller have anden erhvervsmæssig kontakt med Virksomhedens kursister, kunder og andre forretningsforbindelser, som Medarbejderen i kraft af ansættelsesforholdet har været i forretningsmæssig forbindelse med. Forpligtelsen gælder samtlige kursister og kunder, herunder kunder tilført af Medarbejderen.

...”

Klagen er indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 29. maj 2017.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun har været udsat for chikane af medarbejder A. Efter fremsættelse af krav efter ligebehandlingsloven blev hun desuden udsat for repressalier i form af afskedigelse. Hun ønsker en godtgørelse.

Kort efter klagers tiltrædelse hos indklagede begyndte medarbejder A at udvise krænkende og chikanøs adfærd over for klager, herunder sexchikane.

Chikanen foregik både, når klager var alene med medarbejder A og ganske åbenlyst, mens andre kolleger og i nogle tilfælde endda også lederen var til stede. Medarbejder A udnyttede sin ægteskabelige relation til lederen til at udøve chikane mod klager.

I begyndelsen af ansættelsesforholdet var medarbejder A ofte inde på klagers kontor. Han kom dagligt forbi, stillede sig tæt på klager og stillede mange personlige spørgsmål. Kort inde i ansættelsen kom medarbejder A ind på kontoret, mens klager var på vej ud, hvortil han sagde: *”Nu skulle jeg ellers lige ind og røre”*. Klager rystede på hovedet, skyndte sig forbi medarbejder A, mens hun svarede: *”Hvad snakker du om?”*. Dette skete flere gange.

Medarbejder A kom ind på klagers kontor næsten dagligt. Der var altid en undskyldning for at komme ind på kontoret. Han kunne stille sig tæt på klager bag hendes stol. Klager svarede ikke og sad og så ind i sin computer, eller hun rykkede sin stol frem og forlod kort efter sit kontor.

En dag kom medarbejder A ind på klagers kontor, og ville sidde på den stol, som klager havde sine fødder på. Hun flyttede sine fødder, hvorefter medarbejder A sagde, at hun bare skulle lade dem være, fordi de var søde at se på.

Da klager på et tidspunkt var løbet tilbage til kontoret efter at have stillet parkeringsskiven i sin bil, spurgte medarbejder A, hvor hun havde været. Da hun svarede, at hun havde løbet, sagde medarbejder A: *"Nå, jeg troede, du stod og stønnede"*. Klager rystede på hovedet og gik ind på sit kontor.

Når klager mødte medarbejder A i huset, stillede han sig nogle gange op og kiggede på hende uden at sige noget.

Ved fredagsarrangementer efter arbejde gav medarbejder A ofte højlydt udtryk for, at han skulle sidde ved siden af klager og blev utilfreds, hvis en anden kollega satte sig ved siden af hende.

Klager har desuden i sine bemærkninger i sagen for nævnet gengivet følgende sætninger udtrykt af medarbejder A: *"Det er så dejligt at være tæt sammen, synes du ikke? "*, *"Det er så dejligt at mærke hinandens kropsvarme"*, *"Det er så dejligt at få lov at røre"*, *"Det er så lækkert at udveksle kropsvæsker, ikke? "*

Medarbejder As adfærd var grænseoverskridende på den måde, at han altid kom for tæt på. Han strejfede klager fysisk med berøringer, når han gik forbi hende, eller stillede sig meget tæt på hende.

Når medarbejder A var i huset, holdt klager sin dør åben, så hun ikke skulle være alene med ham.

På grund af den ægteskabelige situation mellem medarbejder A og klagers leder, var det nyttesløst at påtale chikanen over for lederen. Chikanen havde endvidere i nogle tilfælde fundet sted, mens lederen havde overværet den.

Klager oplevede, at medarbejder A udøvede sexchikane, når hans kone var til stede, hvilket var krænkende, ydmygende og grænseoverskridende. Dette påvirkede klagers forhold til dem begge.

Klager frygtede, at det ville få negative konsekvenser for hendes ansættelsesforhold at påtale chikanen. Denne frygt viste sig berettiget.

Klager påtalte chikanen direkte over for medarbejder A og bad ham om at ophøre med chikanen. Hun forsøgte at vise medarbejder A, at hans væren, ageren og seksuelle tilnærmelser var upassende ved at undgå ham og ved at gå væk og sige fra overfor ham.

Derudover påtalte klager chikanen i forbindelse med en supervision. Hun beskrev hændelserne med henblik på at bearbejde ubehaget ved oplevelserne. Hun bad supervisoren om at gå videre til den øverste ledelse med oplysningen om chikane for herigennem at få den bragt til ophør.

Hun har ikke kendskab til, om supervisoren rent faktisk orienterede den øverste ledelse.

Den krænkende og chikanøse adfærd blev imidlertid ikke bragt til ophør.

Klager oplevede løbende gennem året, at hendes leder fik et mere og mere anstrengt forhold til klager. Lederen påbegyndte for eksempel et møde om en sag med at konstatere: *"Jeg kan godt forstå, hvis du ikke længere har lyst til at arbejde her, når du skal køre helt fra [by]. Så hvis du vil sige din stilling op, er det fint med mig."* Klager svarede, at mødet handlede om en sag, og at det ikke generede hende at køre 35 minutter til sit arbejde.

Lederen var fremadrettet ikke imødekommende i forhold til klager. Lederens adfærd overfor klager var afmålt og ikke imødekommende, og klager havde derfor ikke mulighed for at oplyse hende om, hvordan medarbejder As adfærd påvirkede hende. Lederens adfærd viste, at hun ikke ønskede, at klager var ansat hos indklagede. Klager forudså derfor, at hun ville blive afskediget, hvis hun klagede over medarbejder A.

Klager forsøgte at møde medarbejder A og sin leder på en sund og hensigtsmæssig måde uanset deres væren og ageren samtidig med, at hun sideløbende forsøgte at løse sine arbejdsopgaver professionelt. I de arbejdsrelaterede dialoger forsøgte klager at holde en pæn tone og vise, at hun ikke lod sig påvirke.

Imidlertid begyndte det at gå klager mere på, og hun fik øget ubehag i form af problemer med søvnløshed og maveog hovedpine, når hun skulle afsted om morgenen.

Medarbejder As nærgående og grænseoverskridende adfærd fortsatte. Han fortalte jokes af seksuel karakter og direkte og indirekte om forhold af seksuel karakter. Adfærden blev mere og mere belastende for klager.

Efter flere måneders chikane kunne klager ikke holde til mere, og hun blev som følge af chikanen sygemeldt umiddelbart efter jul.

Klagers frygt for repressalier som følge af at påtale den udviste chikane blev en realitet, da hun blev bortvist.

Henset til, at det forhold, som indklagede begrundede opsigelsen med, ikke i sig selv kan lede til bortvisning, at indklagede ikke afgav advarsel forud for bortvisningen, og at bortvisningen ikke skete straks efter, at det forhold, hvormed bortvisningen er begrundet, blev konstateret, er bortvisningen hverken berettiget eller reelt begrundet i det påberåbte forhold.

Tværtimod synes bortvisningen af klager helt åbenbart at være udtryk for en straf i form af repressalier for at have påtalt den krænkende og chikanøse adfærd, herunder sexchikane.

Medarbejder A blev bortvist den 27. januar 2017 for at have udvist chikane og krænkende adfærd, herunder sexchikane, over for en anden kvindelig ansat. Oplysningen herom var medvirkende årsag til, at klager gjorde indklagede opmærksom på, at hun også havde været udsat for chikane og krænkende adfærd, herunder sexchikane fra medarbejder A.

Tidligere kolleger kan støtte klagers forklaring.

Indklagede afviser at have udsat klager for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med påstået sexchikane. Sagen kræver egentlig bevisførelse i form af mundtlige partsog vidneforklaringer om den påståede adfærd samt om klagers påstand om at have oplyst supervisoren herom. En afklaring af disse forhold har afgørende betydning for sagens behandling.

Bortvisningen af klager var begrundet i hendes væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet og var således berettiget.

Indklagede blev i januar 2017 bekendt med, at klager drev selvstændig virksomhed ved siden af arbejdet for indklagede, herunder at klager havde udført arbejde relateret til den selvstændige virksomhed i arbejdstiden.

På dette tidspunkt var hverken den administrerende direktør eller klagers nærmeste leder bekendt med, at klager havde oplevet en krænkende adfærd fra medarbejder As side.

Først ved brevet af 1. februar 2017 til den administrerende direktør påberåbte klager sig at have været udsat for chikane. På dette tidspunkt var forholdene, som begrundede bortvisningen, allerede konstateret, men ikke undersøgt til bunds.

Indklagede bestrider, at klager bad supervisoren om at informere den administrerende direktør og/eller klagers leder om den påståede chikane. Dette har supervisoren på forespørgsel oplyst indklagede om.

Bortvisningen af klager var på ingen måde relateret til brevet af 1. februar 2017. Indklagede afviser enhver teori om, at bortvisningen var udtryk for en straf af klager.

Indklagede var ikke bekendt med, at klager følte sig chikaneret af medarbejder A før modtagelsen af brevet af 1. februar 2017. På dette tidspunkt var samarbejdet mellem indklagede og den pågældende medarbejder allerede bragt til ophør.

Ledelsen hos indklagede var derfor også meget overrasket og chokeret over indholdet af klagers brev af 1. februar 2017.

Det har efter modtagelsen af brevet fra klager ikke været muligt for indklagede at konfrontere medarbejder A med de fremførte påstande, hvorfor det vil være nødvendigt at afhøre medarbejderen herom.

På den baggrund bestrider indklagede, at klager har dokumenteret, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn i sin stilling hos indklagede, og indklagede kan derfor ikke gøres ansvarlig for de påståede forhold.

Sagen kræver en egentlig bevisførelse ved mundtlige partsog vidneforklaringer, da der er forskellige opfattelser af det konkrete hændelsesforløb, herunder forløbet mellem medarbejder A og klager, samt hvad klager oplyste supervisoren om. En afklaring af disse forhold har afgørende betydning for sagens behandling, hvilket alene kan ske ved en egentlig bevisførelse. Sagen bør derfor afvises.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Sexchikane:

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere på grund af køn.

Sexchikane betragtes som forskelsbehandling, når enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

En arbejdsgiver er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod sexchikane. Det gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren personligt, men også krænkelser, der begås af andre ansatte. Hvis krænkeren er en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe denne adfærd.

Klager har oplyst, at hun har været udsat for sexchikane begået af en kollega under sin ansættelse som konsulent hos indklagede. Klager har beskrevet forholdene, men der er ikke nærmere dokumentation herfor.

Indklagede har oplyst, at indklagede først blev bekendt med forholdet ved klagers brev af 1. februar 2017. Indklagede blev ikke informeret om den påståede chikane af supervisoren. Medarbejder A er ikke længere beskæftiget hos indklagede.

På baggrund af det beskrevne vurderer nævnet, at det ikke er muligt at afgøre, om klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Det er således nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige partsog vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foregå ved nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet kan derfor ikke behandle denne del af klagen.

Repressalier:

Det fremgår også af ligebehandlingsloven, at en lønmodtager ikke må afskediges, fordi vedkommende har fremsat krav om ligebehandling (repressalier).

Hvis klager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at et fremsat krav om ligebehandling har medført afskedigelse, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Ved brev af 1. februar 2017 oplyste klager indklagede om, at hendes sygemelding skyldtes sexchikane fra medarbejder A. I tæt tidsmæssig sammenhæng hermed blev klager bortvist fra sin stilling den 8. februar 2017.

Klager har derfor påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at klagers fremsatte krav om ligebehandling medførte bortvisningen.

Bortvisningen var begrundet med, at klager væsentligt havde misligholdt ansættelsesaftalen ved i strid med aftalen at have udført lønnet beskæftigelse ved siden af sin ansættelse hos indklagede og anvendt arbejdstiden til opgaver relateret til bierhvervet. Indklagede fik kendskab hertil i januar 2017, mens klager var sygemeldt.

Klager har ikke bestridt at have andet lønnet arbejde i strid med ansættelsesaftalens § 5, stk. 1 eller at have udført dette arbejde i arbejdstiden, men har heller ikke kommenteret, om dette var tilfældet eller ej.

Under disse omstændigheder vurderer nævnet, at afgørelsen også i denne del af sagen kræver, at der føres bevis i form af mundtlige partsog vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foregå ved nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet kan derfor heller ikke behandle denne del af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 8, om nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-6, om lovens anvendelsesområde
- § 4, om forbud mod forskelsbehandling
- § 15, stk. 1, om repressalier
- § 16 a, om delt bevisbyrde

<2017-6810-29654>