

Udskriftsdato: 7. december 2025

KEN nr 9539 af 17/06/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - chikane - kompetence - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-27215

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - chikane - kompetence - ej medhold

J.nr. 19-27215

En lønmodtager mente sig udsat for forskelsbehandling til en firmajulefrokost og i forbindelse med den efterfølgende afskedigelse af lønmodtageren, hvor en leder udtalte sig nedsættende om hans kønsskifte fra kvinde til mand. Der blev afsagt dom mellem parterne i november 2020 om usaglig afskedigelse efter funktionærlovens regler.

Da sagen ved domstolene ikke angik en påstand om forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven, var den ikke til hinder for, at Ligebehandlingsnævnet kunne træffe afgørelse i sagen. Nævnet behandlede derfor klagen.

Nævnet vurderede, at lønmodtageren havde påvist faktiske omstændigheder for, at han var blevet udsat for chikane til firmajulefrokosten. Nævnet vurderede videre, at der ikke var grundlag for at fastslå, at virksomheden havde tilsidesat sin forpligtelse til i rimeligt omfang at sikre lønmodtageren mod chikane. Nævnet lagde her vægt på, at virksomheden reagerede straks efter de blev opmærksomme på hændelsen til firmajulefrokosten og tilbød blandt andet lønmodtageren mediation med lederen. Lederen fik desuden en skriftlig advarsel for sin opførsel. Nævnet vurderede videre, at lønmodtageren ikke havde påvist faktiske omstændigheder for, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen.

Lønmodtageren fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med udtalelser fremsat af en leder under en julefrokost i den indklagede virksomhed og i forbindelse med, at klager blev afskediget.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Den indklagede virksomhed har ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven i forbindelse med de fremsatte udtalelser fra en leder under en julefrokost i den indklagede virksomhed eller i forbindelse med, at klager blev afskediget.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som salgskonsulent i den indklagede virksomhed med tiltrædelse den 1. december 2016. Den 31. maj 2018 blev klagers stillingsbetegnelse ændret til kunderådgiver.

Klager har for nævnet oplyst, at han er transkønnet. Klager har oplyst, at han under sin ansættelse i den indklagede virksomhed gennemgik kønsskifte fra kvinde til mand.

Klager blev sygemeldt den 23. juli 2018.

Klager har oplyst, at sygemeldingen var begrundet i arbejdsrelateret stress. Den indklagede virksomhed har oplyst, at de ikke var bekendt med sygdomsårsagen.

Den 29. oktober 2018 modtog klager et brev fra en teamleder i den indklagede virksomhed. Af brevet fremgår følgende:

”I tilslutning til brev af 22. oktober 2018 må vi desværre på grund af sygdom opsiges dig fra din stilling som senior kunderådgiver i [indklagede]

Opsigelsesvarsel

Du fratræder med det varsel, der gælder for opsigelse fra [indklagede] på 3 måneder dvs. med udgangen af januar 2019. Du vil i perioden indtil udgangen af januar 2019 modtage din hidtidige løn jf. dog nedenfor.

Såfremt du genoptager arbejdet senest den 1. november 2018 på en delvis sygemelding, og du senest den 2. januar 2019 er trappet op til fuld tid, således at du fra og med den 2. januar 2019 og indtil opsigelsesvarslets udløb pr. 31. januar 2019 er i stand til at arbejde på fuld tid og på fuldt normale vilkår for stillingen som senior kunderådgiver, er [indklagede] indstillet på at annullere opsigelsen ved opsigelsesvarslets udløb, såfremt den ansættelsesmæssige situation i [indklagede] muliggør det.

...”

Klager har anført, at der var tale om en betinget afskedigelse. Den indklagede virksomhed har anført, at der var tale om en afskedigelse med mulighed for genansættelse.

Den 8. december 2018 blev der afholdt en julefrokost for de ansatte i den indklagede virksomhed i virksomhedens lokaler. Julefrokosten blev betalt af den indklagede virksomhed. Klager har anført, at han til julefrokosten blev udsat for forskelsbehandling som følge af sit kønsskifte fra kvinde til mand.

Klager har for nævnet beskrevet følgende hændelse til julefrokosten:

”Til julefrokosten 8. december 2018 omkring kl. 23 skete der følgende:

Jeg sidder ved siden af en kollega og snakker, hvor leder [person a] blander sig i samtalen og udbryder:

“Er det ikke bare uretfærdigt, at en pige kan gro mere skæg end mig? ” hvor kollegaen jeg sidder ved siden af, fortvivlet kigger på [person a] og siger: “Hvad mener du? ” Her kigger jeg nervøst væk, og forsøger at komme væk fra samtalen og give tegn på, at han ikke skal sige mere. Han fortsætter og siger følgende: “Ved du ikke det? Ved du ikke at [klager] er en pige? ” Her bliver kollega endnu mere forvirret og kigger på mig. Jeg står nu i en presset og meget ubehagelig situation. Kollega siger: “Hvad snakker du om, [person a]? [Klager] er da ikke en pige. Det kan du da se. ” Leder fortsætter. “Jaja, men [klager] har jo ikke altid set sådan ud. ” Kollega kigger spørgende på mig, og jeg fortæller nervøst kollega, at jeg er transkønnet. Kollega bliver meget overrasket men tager det pænt. Leder fortsætter og siger, “Ja da du startede ude ved [indklagede] hed du også noget andet. Det har jeg stadig svært ved at vænne mig til. ” Leder røber mit tidligere navn og registrerer ikke at jeg bliver ked af det.

Jeg bliver meget ramt af situation og vælger at gå udenfor og ryge en smøg.

Leder og kollega vælger at følge med 2 min efter. Leder vælger at fortsætte samtalen udenfor, hvor der nu står mange flere kollegaer omkring os.

Leder siger bla. at en blondine ikke bliver brunette af at farve sit hår brunt, og at jeg biologisk altid vil være en pige. Kollega er uenig med leder og vi ender med at stå og diskutere dette udenfor. Flere kollegaer overhører samtalen, men ingen blander sig. Jeg går her igen væk fra samtalen og ønsker at tage hjem. Kollega følger med mig og fortæller mig også, at hun synes leder gik langt over stregen og forstår min frustration.

Inden jeg tager hjem tager jeg leder til side og konfronterer ham med at det han gjorde ikke var i orden. Leder udtrykker at han ikke mente det på en ond måde og at han havde fået lidt for meget at drikke.

Jeg fortæller leder at jeg tager hjem pga. episoden. Kort efter bliver jeg hentet af min kæreste. ”

Den 10. december 2018 oplyste klager teamlederen og Operations Manageren i den indklagede virksomhed om hændelsen til julefrokosten.

Den 11. december 2018 gav Operations Manageren en skriftlig advarsel til person a. Af den skriftlige advarsel fremgår følgende:

”Skriftlig advarsel

Med henvisning til drøftelser med [Operations Manager] mandag, den 10. december 2018, gives du hermed en advarsel, idet du har erkendt, at du til et [afdelings]- arrangement lørdag, den 8. december 2018 har udtalt dig om en medarbejders køn/kønsskifte.

Under festen, hvor mange øvrige medarbejdere er til stede, er du fremkommet med nedsættende bemærkninger til og om den pågældende persons køn og seksualitet. På trods af at personen beder dig om at stoppe diskussionen, fortsætter du. Du har bl.a. udtalt, at den pågældende ”er født kvinde og altid vil være en kvinde. Ligesom blondiner, der farver håret sort, altid vil være blondiner”.

Dine udtalelser og din adfærd er aldeles uacceptable. Som leder har du et ansvar for at udvise respekt og konduite overfor alle medarbejdere, uanset hvilken arbejdsmæssig situation du befinder dig i – også til en [afdelings]- fest. Ligeledes forventes du, som repræsentant for [afdelingens] ledelse, at sikre at alle har det godt og opfører sig ordentligt.

Jeg forventer, at du med øjeblikkelig virkning, varigt og loyalt, respekterer og overholder [indklagede]s omgangstone og påtager dig din rolle og dit ansvar som leder i [indklagede].

Jeg må på det kraftigste indskærpe overfor dig, at hvis det igen konstateres, at du udviser lignende adfærd eller på anden måde handler illoyalt overfor [indklagede] eller vore medarbejdere, vil du uden yderligere varsel blive bortvist.

...”

Klager har oplyst, at han blev sygemeldt fra den 3. januar 2019 på grund af hændelsen til julefrokosten.

Den 10. januar 2019 havde klager en samtale med teamlederen i den indklagede virksomhed. Her oplyste teamlederen, at opsigelsen af 29. oktober 2018 blev fastholdt. Teamlederen bekræftede ved efterfølgende mailkorrespondance, at den indklagede virksomhed betalte for psykologbehandling for klager frem til august 2019 grundet stress og hændelsen ved julefrokosten.

Den 17. januar 2019 sendte klager følgende mail til teamlederen i den indklagede virksomhed:

”Efter vores snak i dag, ser jeg stadig min opsigelse som uberettiget og jeg er derfor usaglig opsagt. Jeg er blevet fyret pr. 31.01.19 hvilket jeg ikke finder retfærdigt, da jeg overholdte min del af aftalen. Jeg blev sygemeldt med stress 23.07.18 og gik herefter til læge og psykolog behandlinger. Jeg fik en betinget opsigelse 22.10.18 hvori kravene var, at jeg skulle være tilbage på fuldtid senest 03.01.19. Jeg kom tilbage og gik igang med min optrappingsplan, hvilket gik godt lige ind til julefrokosten hvor hændelsen med [person a] skete. Jeg har sidenhen ikke været i stand til at arbejde. [Indklagede] vælger at holde fast i den betingede opsigelse, selvom at jeg blev sygemeldt under andre grundlag.

Der er også forbehold for overtrædelse af persondataloven samt evt. Tortgodtgørelsen.

Derfor ser jeg stadig mig selv som ansat. Inden 10 dage ønsker jeg at I anerkender at I er erstatningsansvarlige overfor mig i relation til overstående punkter.

Ellers overgår sagen til advokat. ”

HR-konsulenten i den indklagede virksomhed besvarede klagers mail ved brev af 28. januar 2019. Af brevet fremgår følgende:

”Som svar på din mail af 17. januar 2019 skal vi hermed bekræfte, at vi fastholder vores opsigelse, således at du fratræder pr. 31. januar 2019, idet betingelserne

for at fortsætte ansættelsen ikke er opfyldt.

...

Såfremt du bliver i stand til at opfylde betingelsen, og forudsat [indklagede] annullerer opsigelsen, er det en forudsætning for din fortsatte ansættelse, at dit fravær

får et normalt omfang.

Du og din leder aftalte en optrappingsplan, som skulle medvirke til at du kunne opfylde betingelsen.

...”

Den 2. april 2019 havde klager en SMS-korrespondance med en tidligere kollega hos indklagede. Følgende fremgår af SMS-korrespondancen:

”...

Klager: Tusind tak! Vi har jo heller ikke set hinanden siden den klamme julefrokost [Smiley]

...

Jeg skriver til dig fordi jeg rækker ud efter din hjælp i forhold til det der skete til julefrokosten. Jeg er i gang med at køre en sag på dem, fordi de fyrede mig efter julefrokosten og ikke tog forbehold for det der skete.

...

Klager: Hej [kollega], som lovet sender jeg hvad jeg husker om hændelsen: [samme hændelsesforløb beskrives som beskrevet af klager oven for]

Kollega: Jeg skal nok lige skrive et vidneudsagn til dig. Prøver at se, om jeg kan få det gjort her i weekenden.”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 30. maj 2019.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 214.601,04 kr. svarende til 9 måneders løn.

Indklagede har for nævnet fremlagt en fraværsliste over klagers fravær for perioden februar 2018 til januar 2019.

Indklagede har også fremlagt en besøgsrapport fra arbejdstilsynet dateret 8. februar 2019 som følge af hændelsen den 8. december 2018, hvor arbejdstilsynet vurderede, at der ikke var sket overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Indklagede har endvidere fremlagt uddrag fra indklagedes intranet, indklagedes overordnede personalepolitik kommissoriet til ligebehandlingsudvalget, folder om mobning og den gode kollega, whistleblowerordningen og en intern artikel om, at indklagede ”flager igen for mangfoldighed”.

Klager har til brug for sagen indhentet et skriftligt udsagn fra en kollega i den indklagede virksomhed.

Den 13. november 2020 traf Retten på Frederiksberg afgørelse i en sag mellem parterne om blandt andet sagligheden af klagers afskedigelse efter funktionærlovens regler. Dommen er appelleret.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for chikane på grund af sit køn til julefrokosten den 8. december 2018.

Klager gør desuden gældende, at han er blevet afskediget i strid med ligebehandlingsloven.

Chikanen

Julefrokosten den 8. december 2018 blev afholdt for de ansatte i den indklagede virksomhed i den indklagede virksomheds lokaler. Indklagede opfordrede de ansatte til at deltage. Der var således tale om en firmajulefrokost, som efter retspraksis betragtes som sket i arbejdstiden.

Klager blev udsat for chikane af person a til julefrokosten den 8. december 2018. Chikanen fra person a omhandlede klagers kønsskifte. Chikanen var af egen drift, uprovokeret og gentagne gange.

Indklagede gav den 10. december 2018 person a en skriftlig advarsel for hans opførsel den 8. december 2018. Indklagede anerkender dermed, at der skete en krænkelse af klager den 8. december 2018.

Det følger af ligestillingslovens § 4, at en arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Denne bestemmelse indebærer ligeledes en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed.

Ligestillingslovens § 1 stk. 4 gennemfører art. 2, stk. 1, litra c, i Rådets direktiv 2006/54. Definitionen af chikane svarer til definitionen i forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 4 hvorefter chikane på grund af køn kan forekomme, når en person f.eks. bagtales, generes eller isoleres på grund af sit køn. Såvel den tilsigtede chikane, herunder den chikane, som finder sted med det formål at krænke en persons værdighed, som den utilsigtede chikane herunder den uagtsomme chikane, som ikke har til formål at krænke en persons værdighed, men har denne virkning, er omfattet.

Chikane kan foreligge uden chikanøren foretager sig noget aktivt over for den chikanerede person. Herunder eksempelvis ved at ignorere personen eller holde personen uden for det almindelige samvær på arbejdspladsen.

Klager har fremlagt et skriftligt udsagn fra en kollega, der har oplyst, at hun overhørte person a nævne, at det var snyd, at en pige kunne få mere skæg end ham.

Afskedigelsen

Klager blev sygemeldt i juli 2018 på grund af arbejdsrelateret stress. Den 29. oktober 2018 fik klager en betinget opsigelse på grund af sin sygdom med stress.

Den 19. december 2018 havde klager en tid på sygehuset grundet hormonbehandling som følge af ændring af køn. Dette havde den indklagede virksomhed kendskab til, hvorfor dette fravær ikke var relateret til klagers sygdom med stress.

Klagers sygemelding den 3. januar 2019 skyldtes alene hændelsen til julefrokosten og havde ikke relation til hans tidligere sygemelding. Klager var netop kommet ovenpå efter sin sygemelding på grund af stress, da hændelsen til julefrokosten slog ham ud af kurs. Han startede i psykologbehandling på grund af hændelsen.

En arbejdstager kan som udgangspunkt ikke opsiges på grund af sygdom, da sygdom betragtes som lovligt fravær.

Klager blev afskediget på trods af sin ret til fravær. Det følger af ligestillingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en arbejdstager på grund af dennes krav om ret til fravær eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Klager var syg af to omgange af to helt forskellige årsager. Han overholdt den indgåede aftale om nedsat tid. De dage, klager arbejdede på nedsat tid, kan derfor ikke karakteriseres som sygedage og kan ikke indgå i en eventuel anvendelse af 120 dages-reglen.

Klagers sygdomstilfælde er dokumenteret ved lægeerklæringer fremsendt til den indklagede virksomhed.

Klager passede sit arbejde i den indklagede virksomhed og modtog ikke indvendinger mod det udførte arbejde.

Klager har henvist til ligebehandlingsnævnets afgørelse med j. nr. 2017-6811-21985.

Godtgørelse

Klager har krav på godtgørelse i henhold til ligebehandlingslovens § 14.

Klager har krav på godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Klagers reelle månedsløn tillagt performanceløn og funktionær tillæg udgjorde 285.885 kr. om året, svarende til 23.823,75 kr. pr måned.

Indklagede gør principalt gældende, at sagen skal afvises.

Indklagede gør subsidiært gældende, at indklagede ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnet kan ikke træffe afgørelse i sagen, da der verserer en sag ved domstolene.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet træffer afgørelse i sagen, kan klager tilkendes en godtgørelse både ved domstolene og i Ligebehandlingsnævnet, der væsentligt dækker det samme spørgsmål, hvilket er i strid med retspraksis.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Da der var en tredje person til stede under den påståede hændelse, er det afgørende, at denne person afgiver vidneudsagn i sagen, samt at de øvrige involverede personer også afgiver vidneforklaringer. Det er derfor nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Hændelsesforløbet bekræftes ikke ved den af klager fremlagte sms-korrespondance. Det er alene klagers beskrivelse af hændelsesforløbet, der fremgår heraf.

Chikanen

I efteråret 2018 blev tre teams i den indklagede virksomhed placeret på samme etage som følge af organisatoriske ændringer hos indklagede. Som følge heraf blev der afholdt et privat fælles firmaarrangement betalt af indklagede. Klager var ansat i et af de tre teams.

Person a og klager havde forud for arrangementet haft private drøftelser om skægvækst, da person a havde modtaget gode råd fra klager herom.

Person a havde været ansat i virksomheden under hele klagers ansættelse og havde derfor iagttaget klagers kønsskifte fra kvinde til mand.

Under arrangementet havde person a og klager flere private samtaler. Person a var teamleder men ikke klagers leder.

Person a var overrasket over, at klager ikke så det sjove i hans joke til julefrokosten. Da person a indså dette, undskyldte han straks over for klager. Det kan ikke genkendes, at person a skulle have fulgt efter klager og gentaget udtalelserne. Klagers beskrivelse af hændelsen bestrides derfor.

Person a var af den opfattelse, at klager var åben om sit kønsskifte, og at det var kendt af alle.

Der var tale om en uhensigtsmæssig dialog, som der er undskyldt for. Dette er ikke en krænkelse i ligebehandlingslovens forstand.

Såfremt der er tale om en krænkelse i ligebehandlingslovens forstand, kan denne krænkelse ikke forpligte en arbejdsgiver. Der var tale om en arbejdstager, der krænkede en kollega, og denne arbejdstager ikke er kollegaens leder.

Ligebehandlingslovens § 4 regulerer forholdet mellem den ansatte og arbejdsgiveren, og den forudsætter dermed, at der er etableret et ansættelsesforhold.

Når krænkeren er en anden ansat, skal arbejdsgiveren stoppe denne adfærd. Indklagede har klare politikker mod krænkende adfærd. Dette bekræftes ligeledes af arbejdstilsynets skrivelse af 21. februar 2019.

Indklagede håndterede person a's adfærd ansættelsesretligt samt vejledte og støttede klager i forbindelse med hændelsen. Klager blev tilbudt mediation mellem person a og klager samt at arbejde uden risiko for at møde person a. Indklagede tilbød ligeledes klager psykologkonsultation.

Klagers nærmeste leder, teamlederen, modtog en sms-besked fra klager den 10. december 2018, hvori klager oplyste, at han befandt sig uden for bygningen men ikke kunne gå ind. Teamlederen hentede klager, som fortalte om sin oplevelse af situationen den 8. december 2018. Indklagede havde fokus på klager og foreslog, at person a og klager kunne tale om situationen. Det ønskede klager ikke.

Indklagede foreslog også, at klager kunne udføre sit arbejde uden kontakt til person a, men klager ønskede af gå hjem. Teamlederen havde flere samtaler med klager om muligheden for at genoptage arbejdet, men klager så ikke en mulighed herfor. Klager blev bevilget supplerende psykologkonsultationer.

Indklagede har således iagttaget deres forpligtelser til at forsøge at forhindre, at der sker forskelsbehandling på arbejdspladsen og skred effektivt ind over for den konkrete krænkelse.

Indklagede har støttet og vejledt klager i forbindelse med hændelsen.

Klager har under strafansvar forklaret for retten, at han var tilfreds med indklagedes håndtering af hændelsen den 8. december 2018.

Afskedigelsen

Indklagede bestrider, at det meget omfangsrige sygefravær skyldtes arbejdsrelateret stress. Årsagen var personlige forhold hos klager. Parterne er derfor uenige om årsagen til det fravær, der var årsag til klagers afskedigelse.

Det er fuldt ud sagligt at afskedige en medarbejder på grund af længerevarende sygdom.

Klager opfyldte ikke betingelserne for genansættelse, hvorfor afskedigelsen blev fastholdt.

Afskedigelsen kan ikke være i strid med ligebehandlingsloven, idet den allerede fandt sted den 29. oktober 2018, og den krænkende adfærd fandt efterfølgende sted den 8. december 2018.

Klager har ikke godtgjort, at fraværet efter den 8. december 2018 skyldtes chikanøse forhold, som var omfattet af ligebehandlingsloven.

Indklagede har henvist til Ligebehandlingsnævnets afgørelse 32/2005.

Klager har ligeledes påberåbt sig ligebehandlingslovens § 9. Klager har ikke fremsat krav om retten til fravær efter barselslovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Spørgsmålet om afvisning:

Det fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnet § 4, stk. 2, at nævnet ikke kan behandle sager, der verserer ved domstolene.

Retten på Frederiksberg traf den 13. november 2020 afgørelse i en sag mellem parterne. Det fremgår af dommen, at sagen vedrørte usaglig afskedigelse efter funktionærlovens regler. Byrettens dom er anket til landsretten.

Sagen ved domstolene angår således ikke påstand om, at afskedigelsen af klager skete i strid med ligebehandlingsloven, eller at klager var udsat for chikane på grund af køn i strid med ligebehandlingsloven.

En afgørelse og en eventuel tilkendt godtgørelse ved domstolene efter funktionærlovens regler er ikke til hinder for, at Ligebehandlingsnævnet kan træffe afgørelse og tilkende godtgørelse efter ligebehandlingslovens regler.

Nævnet behandler derfor klagen.

Chikane:

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

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige. Dette gælder også ved afskedigelse.

Da den påståede chikane fandt sted til en julefrokost, som den indklagede virksomhed betalte, og som blev afholdt i den indklagede virksomheds lokaler, vurderer nævnet, at afviklingen af julefrokosten har en sådan relation til klagers ansættelse i den indklagede virksomhed, at forholdet er omfattet af ligebehandlingsloven.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Chikane betragtes som forskelsbehandling, når enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn 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.

Det fremgår af forarbejderne til ligebehandlingsloven § 4, at en arbejdsgiver er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Dette gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren selv, men også krænkelser begået af andre ansatte.

Ligebehandlingslovens § 4 forpligtede derfor indklagede til at sikre klager mod chikane fra person a.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det er nævnets opfattelse, at også kønsidentitet er omfattet af ligebehandlingslovens anvendelsesområde.

Klager har oplyst, at han er transkønnet.

Det fremgår af den skriftlige advarsel til person a af 11. december 2018, og af klagers beskrivelse af hændelsen til julefrokosten den 8. december 2018, at person a kom med nedsættende bemærkninger til og om klagers kønsidentitet til julefrokosten og herunder udtalte, at klager var født som kvinde og altid ville være en kvinde.

Klager har derfor påvist faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for, at han er blevet udsat for chikane på grund af sin kønsidentitet.

Nævnet vurderer imidlertid, at der ikke er grundlag for at fastslå, at indklagede har tilsidesat sin forpligtelse til i rimeligt omfang at sikre klager mod chikane i relation til sin kønsidentitet.

Indklagede reagerede således straks på klagers oplysning om hændelserne til julefrokosten den 8. december 2018 og tilbød samme dag, som klager oplyste om hændelsen, at sikre klager mod risiko for at møde person a på arbejdspladsen samt tilbød mediation til klager og person a og psykologbehandling til klager. Indklagede gav desuden person a en skriftlig advarsel for opførslen den 11. december 2018.

Klaget får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Afskedigelsen:

Det fremgår af brevet af 29. oktober 2018, at klager blev afskediget fra sin stilling på grund af sygdom. Det fremgår videre af brevet, at hvis klager igen arbejdede på fuld tid senest fra den 2. januar 2019, var indklagede indstillet på at annullere opsigelsen, såfremt den ansættelsesmæssige situation i den indklagede virksomhed muliggjorde det.

Den 10. januar 2019 fik klager besked om, at afskedigelsen blev fastholdt.

Da klager ikke var gravid, på barsel eller på anden måde ønskede eller udnyttede retten til fravær som følge af graviditet eller lignende på afskedigelsestidspunktet, er klager ikke omfattet af ligebehandlingslovens § 9.

Klager har oplyst, at en del af fraværet, som indklagede lagde til grund for afskedigelsen af klager, var begrundet i hændelsen til julefrokosten.

Da indklagede ikke har tilsidesat sin forpligtelse til i rimeligt omfang at sikre klager mod chikane i relation til sin kønsidentitet, vurderer nævnet, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han blev udsat for forskelsbehandling på grund af sin kønsidentitet i forbindelse med afskedigelsen.

Det forhold, at en del af klagers fravær efter julefrokosten den 8. december 2018 ifølge klager skyldtes hændelsen i forbindelse med julefrokosten, kan derfor ikke føre til en anden vurdering.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 4, stk. 2, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 1, om nævnets behandling af sagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-5, om lovens anvendelsesområde
- § 4, om forbud mod forskelsbehandling
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16 a, om delt bevisbyrde