

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10172 af 11/11/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-36517

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold

J.nr. 22-36517

En kvinde (klager) klagede over sin arbejdsgiver (indklagede), hvor kvinden var ansat i en tidsbegrænset stilling som markarbejder. Kvinden boede desuden på sin arbejdsplads. Kvinden gjorde gældende, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af køn, fordi hun var blevet udsat for seksuel chikane af to af sine kollegaer, og derfor følte sig nødsaget til at ophæve sin ansættelseskontrakt og fraflytte sin lejebolig, som var på arbejdspladsen.

Kvinden og arbejdsgiveren indgik en fratrædelsesaftale til fuld og endelig afgørelse af ethvert mellemværende i anledning af kvindens ansættelse og fratrædelse, og det blev aftalt, at kvinden fik løn for den resterende uge af hendes ansættelsesforhold.

Et flertal i nævnet vurderede, at denne fratrædelsesaftale ikke afskar Ligebehandlingsnævnet fra at behandle sagen.

Nævnet vurderede på ud fra oplysningerne om karakteren af de mandlige kollegers udsagn, at kvinden havde været udsat for seksuel chikane. En arbejdsgiver har pligt til at stille et chikane frit miljø til rådighed. Arbejdsgiveren skulle derfor bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt denne pligt. Nævnet lagde vægt på, at hændelsen først blev håndteret passende efter, at klager rettede henvendelse til direktøren.

Kvinden fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 40.000 kr.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev udsat for seksuel chikane under sin tidsbegrænsede ansættelse hos indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev udsat for seksuel chikane.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 40.000 kr. med procesrente efter den nedlagte påstand på 25.000 kr. fra den 9. august 2022, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Den 13. juni 2022 blev klager, som er en kvinde, ansat i en tidsbegrænset stilling som markarbejder med ophør den 22. juli 2022. Klager boede til leje på sin arbejdsplads.

Den 13. juli 2022 var klager og to mandlige kollegaer ude at luge på en mark. Kollega 1 sagde først: ”Hvad er sjovt for ni ud af ti? Gruppevoldtægt. ” Klager sagde efterfølgende: ”Ej, det sagde du bare

ikke. ” Til dette svarede kollega 2: ”Hvad er sjovt for to ud af tre i en mark? Gruppevoldtægt. ” Til dette svarede klager: ”Nu stopper I. ”

Klager, kollega 1 og kollega 2 kørte efterfølgende til en anden mark, hvor der var tre kvindelige kollegaer.

Om eftermiddagen den 13. juli 2022 rettede klager telefonisk henvendelse til sin leder, da hun følte sig utryg. Han befandt sig efter det oplyste i udlandet.

Efter den telefoniske samtale mellem klager og klagers leder, sendte klager følgende sms til lederen:

”Hej [leder] jeg er lidt i chok så jeg skriver lige ned for at høre om det var det vi snakkede om/aftalte:

- Vil snakke med [kollega 1] og [kollega 2] men skal lige finde ud af hvordan, så jeg ikke bliver ramt. Tænker evt. at samle alle de nye høstarbejdere på mandag og sige alle skal være opmærksomme på hvad man siger omkring hvem
- At ”Der er altid en god stemning under høst og det bliver der også i år”
- Du selv kan huske da han var i starttyverne og de ting man sagde
- Vil snakke med mig for at se hvad der er op og ned i sagen når jeg har sundet mig
- Deres jokes i dag er åndssvage ingen tvivl, men ”der er ikke noget i dem”.
- Du har kendt [kollega 2] i 10 + år og [kollega 1] i 2 år de er nogle gode fyre, ingen grund til bekymring der

Er det rigtigt forstået eller er der noget du vil tilføje? ”

Lederen svarede samme dag, hvoraf følgende fremgår:

”Det er rigtigt hørt

Jeg/[indklagede] vil ikke have at folk render rundt og joker på en måde der gør andre utrygge.

Det er ikke til diskussion!

Og derfor tager jeg også en snak med dem når jeg kommer hjem – jeg vil bare helst at jeg lige har snakket med dig inden så det bliver gjort på en måde og niveau som du også er enig (og så kommer jeg til at lave en mere generel intro for alle på mandag – for det skal være en god oplevelse at bruge sommeren på [indklagede]!)

I forhold til din mere konkrete frygt så står jeg inde for at ingen af dem kunne finde på noget som helst – MEN de skal have at vide at de opfatter som en (dårlig og upassende) joke af andre kan blive opfattet mere direkte og gøre utryg, og det er DERES opgave ikke at lave de jokes.

Der skal være rummelighed begge veje – man kan ikke undgå jokes der støder lidt en gang i mellem. Men racistiske jokes og bemærkninger der kan opfattes i truende retning af seksuel karakter er no-go. Og det du refererer er no-go.

Men godt du siger fra, både over for dem direkte og ved at sige det til mig.

Mit gæt er at de to bliver en meter høje når emnet bliver taget op – og så kan de jo selv vise at vokse derefter.

PS og det er IKKE ment til at gøre det i orden at jeg for 25 år siden kunne have fyret dårlige jokes af – det er for at sige du ikke skal tage det så bogstavligt når de fyrer det af. ”

Samme dag, den 13. juli 2022, sendte klager et brev til direktøren hos indklagede, hvoraf følgende fremgår:

”...

Jeg har forladt [indklagede] her til aften, da jeg ikke længere føler mig tryk ved at bo på gården efter en hændelse tidligere i dag. Hændelsen fandt sted i marken i morges før kaffetid, hvor jeg var alene i marken for at luge med [kollega 1] og [kollega 2].

[Kollega 1] og [kollega 2] har tidligere lavet upassende jokes i pauserne med nedladende kommentarer om personers hudfarve, race, religion og tro.

Her til morgen lavede [kollega 1] en "joke" om gruppevoldtægt, hvilket jeg sagde fra over for, da jeg ikke mener dette er et område man skal joke om overhovedet, og slet ikke på sin arbejdsplads.

Herefter lavede [kollega 2] en efterfølgende "joke" omkring en gruppevoldtægt med stærke hentydninger til, at den ville involvere mig og dem. Ordret blev der sagt, "Hvad er sjovt for kun 2 ud af 3 personer på en mark? Gruppevoldtægt".

Dette grinte både [kollega 1] og [kollega 2] af, men denne episode gjorde at jeg ikke længere føler mig tryk ved at være på [indklagede], da denne kommentar både krænker min værdighed og skaber et nedværdigende og ydmygende klima for mig at arbejde i. På dagældende tidspunkt gik jeg alene med [kollega 1] og [kollega 2], da resten af gruppen gik længere fremme. I denne gruppe var [tre kvindelige kollegaer].

Da jeg følte mig utryk ved denne episode rettede jeg henvendelse til [leder] hen på eftermiddagen. [Leder] nævnte i en telefonsamtale, at denne omgangstone selvfølgelig var ubehagelig, men at sådan nogle ting vil dreng på denne alder ofte "joke" med, og [leder] mente at dette var ting han selv kunne have sagt for 25 år siden. Som løsning nævnte han, at han ville snakke med dem, om at det ikke var ting man skulle nævne over for det modsatte køn, og var noget de skulle gøre blandt dem selv. Derudover ville [leder] nævne, hvordan man skal omgås hinanden, men først på mandag, når de næste høstarbejdere kommer. I en efterfølgende SMSbesked, nævner [leder], at der skal være "rummelighed begge veje", hvorfor man ikke kan "undgå jokes der støder lidt en gang i mellem". Jeg mener ikke personligt, at min rummelighed skal indebære krænkende kommentarer, da hverken [kollega 2], [kollega 1] eller [leder] ved hvad jeg har været udsat for, hvorfor jeg heller ikke ønsker at skulle vente til på mandag, før at denne konflikt endeligt løses. Kommentarerne som jeg er blevet udsat for, skaber for mig et utrygt miljø på min arbejdsplads, og efter samtalen med [leder], virkede det som et forhold jeg skulle indordne mig

efter. Herudover er [indklagede] ikke blot min arbejdsplads, men også mit hjem i forbindelse med min ansættelse. Jeg føler mig dermed utryk både på min arbejdsplads og i mit hjem, som følge af, at [kollega 2] bor blot 50 meter fra mig, og har adgang til personalehuset med sin brik.

Jeg ønsker at finde en løsning, men jeg synes det er stærkt kritisabelt, at [leder] mener, at dette forhold er noget, jeg dybest set skal tåle, og var noget jeg vil komme over, efter at jeg har "sundet mig".

Jeg føler ikke, det kun skal være mine kollegaers ansvar at begrænse sine krænkende kommentarer, men at [indklagede] i sidste ende er ansvarlig for at skabe et trygt og sikkert miljø uden nogen form for krænkelser af de ansatte.

..."

Den 14. juli 2022 svarede direktøren hos indklagede med følgende mail:

"...

Jeg har lige set din mail.

Jeg er utrolig ked af at høre om dine oplevelser, og det er helt rigtigt at skrive direkte til mig.

Jeg vender tilbage.

Jeg er i [land] på firmarejse, men vil tage mig af det med det samme.

..."

Den 14. juli 2022 aftalte klager og direktøren hos indklagede, at klager skulle holde et møde med en HR-repræsentant fra indklagedes moderselskab.

Den 14. juli 2022 sendte HR-repræsentanten følgende mail til klager:

"...

Det er på den baggrund, jeg i morgen tager til [indklagede] og også gerne vil i dialog med dig. I denne type sager er det vigtigt for alle parter i sagen, at der igangsættes en undersøgelse og dialog så hurtigt så muligt efter hændelsens indtræden og dermed handle med rettidig omhu.

Vi vil også meget gerne tale med dig om, hvorvidt du har brug for støtte og eventuelt en neutral part at tale oplevelsen igennem med. Det er svært for os at vide, hvordan vi bedst kan hjælpe dig uden forudgående dialog.

Jeg går på ferie fra i morgen eftermiddag, og vi har først kolleger retur på kontoret i uge 31, så torsdag i næste uge er desværre ikke muligt.

Jeg håber derfor, at du kan og vil prioritere en dialog i løbet af i morgen. Du er naturligvis velkommen til at invitere en bisidder med i mødet.

..."

Den 14. juli 2022 svarede klager følgende:

"...

Jeg føler, at min version af hændelsen er blevet nedskrevet, hvorfor det ikke vil være problematisk angående "rettidig omhu", da jeg har fortalt min version. Herudover har jeg haft en telefonsamtale med [leder], som jeg har refereret, hvilket han har bekræftet. Derudover havde [leder] og jeg en efterfølgende sms-korrespondance.

Denne har jeg også mulighed for at vedhæfte.

Jeg har mulighed for at møde op i morgen fredag kl 10.15, men det vil være med min egen bisidder. Jeg vil dog også pointere, at mine interesser ikke varetages, da jeg ikke har mulighed for at have min kæreste med som bisidder. Han vil dog være med på telefonen, for at mine interesser kan varetages.

Jeg har fået oplyst, at det kun er [leder] der skal høres i forbindelse med hændelsen. Jeg er af den opfattelse, at [kollega 2] og [kollega 1's] kommentarer har virket krænkende, hvorfor jeg mener at [indklagede] er ansvarlige for deres ytringer qua jeres/deres ansvar som arbejdsgiver.

Jeg ønsker, at hverken at [leder], [kollega 1] eller [kollega 2] er med til mødet, da jeg føler mig utilpas ved deres tilstedeværelse i forbindelse med at de har bagatelliseret "jokes" om mig som offer for en gruppevoldtægt.

Jeg vil gerne have mulighed for eventuelt at møde før eller efter dem, og at det undgås, at jeg ser dem på vejen til mødelokalet.

..."

Den 15. juli 2022 blev der afholdt et møde med klager og HR-repræsentanten hos indklagedes moderselskab.

Efter mødet den 15. juli 2022 sendte HR-repræsentanten fra indklagedes moderselskab følgende mail, hvor et referat af mødet var vedhæftet:

"...

Efter dialog med de involverede parter samt deres chef: [kollega 2], [kollega 1], [klager] og [leder] med tilstedeværelse [bisiddere], er der draget følgende konklusioner.

[Kollega 1] og [kollega 2] tildeles en skriftlig advarsel og har samtidig fået udleveret politik for god adfærd, som de er blevet bedt om at gennemlæse, og efterfølgende vil deres leder gennemgå den med dem.

Låse i personalebygning skal ændres, så alle værelser har egen lås. Ligeledes skal badeværelser reserveres til hhv. mænd og kvinder.

Det er aftalt, at alle nye medarbejdere, også høstmedhjælpere får gennemgået politik for god adfærd ved opstart med henblik på at sikre en tryk og sund arbejdsplads med høj medarbejdertrivsel.

Efter sommerferien gennemføres dialogmøder med ledere på [indklagede] omkring trivsel og , herunder lederens rolle i at sikre en sund og tryk arbejdsplads.

Der er tilbudt psykologhjælp til alle implicerede parter.

...”

Klager svarede samme dag med følgende mail:

”...

Jeg mener slet ikke referatet er fyldestgørende. Jeg mener ikke, at halvanden side er nok til at belyse vores møde på omkring 50 minutter, når vi havde en dialog efter cirka 15-20 minutter, da jeg havde givet min forklaring, hvor at du stillede uddybende spørgsmål til hændelsen. Spørgsmålene angik bl.a. om jeg følte mig utryk i [kollega 2] og [kollega 1's] nærvær, om jeg havde mulighed for at låse mig inde på mit værelse mv.

På mødet nævnte du ([HR-repræsentant]), at du helst ville høre min forklaring. Jeg var dog af den opfattelse, at referatet ville være af hele mødet og ikke kun mine forklaringer.

I referatet står der også, at [leder], "sender flere sms, hvor han understreger, at kommentarerne fra [kollega 1] og [kollega 2] er no go og vil blive fulgt op, når han er retur" – Dette opfatter jeg ikke som et fyldestgørende referat af vores beskrivelse angående, at [leder] mente der skal være plads til rummelighed mellem alle, og at jokes støder

en gang i mellem. Dette fremgår også at min sms-korrespondance med [leder].

Jeg mener derfor referatet er langt fra fyldestgørende, og er ked af, at dine spørgsmål samt mine svar ikke er med.

...”

Den 17. juli 2022 sendte HR-repræsentanten et nyt referat af samtalen den 15. juli 2022, hvor følgende fremgår:

”...

[Klager] har været rigtig utryk ved at komme på [indklagede] i dag, og havde på forhånd bedt om ikke at skulle støde på hverken [leder], [kollega 1] eller [kollega 2]. Hun har sin svigermor med som bisidder, og kæreste, der er udrejst, er med via telefon.

[Klager] har været hos [indklagede] i 5 uger, og dagen starter som sædvanlig. 6 medarbejdere bliver sendt afsted i 2 biler for at luge en mark tæt på [indklagede]. [Klager] kører sammen med [kollega 2] og [kollega 1] og arbejder sammen med dem. Da arbejdet på marken er tæt på at være færdigt tager 3 medarbejdere videre til næste mark, og tilbage er [kollega 1], [kollega 2] og [klager]

[Kollega 1] og [kollega 2] pingponger og joker hele vejen. Der er tale om grove jokes omkring race, religion, f.eks. jøder. [Klager] deltager ikke men siger heller ikke fra.

På et tidspunkt siger [kollega 1]: ”Hvad er sjovt for 9 ud af 10? Gruppevoldtægt”. [Klager] føler det er ufølsomt når de er 2 drenge og en pige, og siger: ”Ej det sagde du bare ikke.” Derefter fortsætter [kollega 2]: ”Hvad er sjovt for 2 ud af 3 i en mark? Gruppevoldtægt.”. [Klager] siger: ”Nu stopper I”

[Kollega 1] giver udtryk for at han er ukomfortabel. [Klager] mener at han siger at det er ukomfortabelt, når de er ude i en mark. [Klager] går foran de andre, og [kollega 1] kommer op til hende og spørger: ”hvilken type jokes synes du er sjove? ”. [Klager] spørger hvad han mener. [Kollega 1] siger ”F. eks. Blondinejokes,...”. [Klager] siger ”ikke voldtægtsjokes. ”. [Kollega 2] siger det er chokværdien der gør det sjovt. [Kollega 1] forklarer hvad chokværdi er. Hun fornemmer, at de ved at de gik over strengen, men er for chokeret til at sige mere.

[Kollega 1] & [kollega 2] fortsætter med andre platte jokes a la: Hvor tager en due på ferie? Dubai.

[Klager], [kollega 1] og [kollega 2] kører videre til den næste mark, hvor de andre 3 kolleger befinder sig. [Klager] har ikke noget indtryk af hvad der skete i bilen på vej mellem markerne, og er selv stille og i choktilstand.

På et tidspunkt hører [klager], at [kollega 2] siger til [kollega 1]: Det er vigtigt at kende sit publikum

Drengene fortsætter med upassende jokes, også i kaffepausen. [Klager] sidder ved siden af [kollega 1] og [kollega 2]. De hvister hver gang der bliver sagt ”Neger” i en joke. [Navn], en af de andre medarbejdere, sidder ved siden af [kollega 1] og [klager] mener hun på et tidspunkt siger: ”Nu er det nok med de jokes”.

[Klager] kan ikke huske hvad hun foretog sig efter kaffepausen, men mener ikke hun var sammen med [kollega 1] og [kollega 2]. Er i chok tilstand og har hjertebanken, åndenød og opkastningsfornemmelser.

[Klager] sender kl. 12.00 sms til sin chef [leder], der er på ferie, at hun gerne vil snakke med ham. Hun får ikke noget svar, og sender derfor beskrivelse af hændelsesforløbet i sms kl 15. og [leder] skriver han ringer om 20 min. I sms fra [klager] til [leder] skriver [klager] tydeligt at hun er bange, når der hentydes til gruppevoldtægt og hun er alene på en mark med [kollega 1] og [kollega 2], og [kollega 2] bor lige overfor personalehuset, som alle har adgang til.

[Klager] og [leder] har en telefonsamtale, hvor [klager] ikke opfatter opbakning fra [leder]. [Klager] følte at hun kun blev snakket til, ikke lyttet til. [Leder] kalder episoden åndsvag og ubehagelig, men er sikker på deres bemærkninger ikke skal tolkes bogstaveligt. Han er på vej hjem fra [land] men vil tale med dem i morgen og også tale med [klager] igen.

[Klager] er meget chokeret efter samtale og føler at [leder] giver udtryk for at hun må/skal acceptere jokes som kan være stødende, og der skal være plads til rummelighed!. [Klager] sidder tilbage med oplevelsen af, at det ikke er noget der giver anledning til sanktioner for [kollega 1] og [kollega 2]. Hun sender derfor efterfølgende at sende referat via sms og [leder] sender flere sms retur. Al sms korrespondance er fremsendt som dokumentation.

[Klager] sidder dog tilbage med opfattelsen at hændelsen ikke har konsekvenser og er meget chokeret, hun fortæller hun har hjertebanken, åndenød og opkastningsfornemmelser.

Hun opholder sig i personalehuset og fortæller at hun er meget utryg, alle ansatte har adgang til personalehuset, og som hun har fortalt bor [kollega 2] lige over for, og da det er et gammelt parcelhus er det samme nøgle der kan anvendes til alle værelser samt badeværelse. Det betyder at [klager] ikke kan låse sig inde på sit værelser og være sikker på, at hun er tryk der.

Har dialog med sin kæreste og svigermor, da hun er oprigtig bange, og det ender med at hendes svigermor henter hende, da [klager] ikke tør blive på [indklagede] Hun sender derfor mail med referat af forløbet til [direktør] og sms til [leder] om at hun ikke kommer mere.

[Klager] fortæller, at hun har arbejdet sammen med [kollega 1] og [kollega 2] før (ud og luge). [Kollega 2] har været stille, [kollega 1] har været flink. Har ikke oplevet at der har været upassende kommentarer

før. Men kommentarerne omkring gruppevoldtægt er så voldsomme at hun er meget utryk ved at blive, specielt fordi hun ikke oplevet opbakning eller handling fra leder.

På mødet bliver [klager] tilbudt psykologhjælp og får at vide at hun endelig skal henvende sig også efterfølgende, hvis hun oplever behov for at tale med professionel.

I slutningen af mødet giver [klager] udtryk for at hun gerne vil se [kollega 1] og [kollega 2] i øjnene og fortælle dem, hvordan hun har oplevet deres adfærd. Hun håber på, det kan hjælpe hende med at komme videre og få en form for afslutning. Dette arrangeres og gennemføres i overværelse af [klagers] svigermor, [HR-repræsentant], [navn] og [navn]

[Klager] ønsker ikke at tale eller mødes med [leder].

[HR-repræsentant] lover at sende information over konklusion når denne er færdig”

Den 18. juli 2022 sendte klager følgende mail til HR-repræsentanten hos indklagedes moderselskab:

”...

Jeg var af den opfattelse, at en evt. godtgørelse var noget, der ville blive behandlet. Jeg vil derfor høre, om hvorvidt det ikke er noget, [indklagede] eller [HR-afdelingen hos indklagedes moderselskab] har drøftet og snakket om, at der skulle tages stilling til.

På mødet sagde min kæreste, at han var af den opfattelse, at der var tale om sexchikane og du ([HR-repræsentant]) sagde, at du var enig i dette. Dette fremgår ikke af referatet.

Dette er dog underordnet, så længe I er villige til at behandle en eventuel godtgørelse til mig for denne hændelse.

...”

Den 25. juli 2022 sendte HR-repræsentanten hos indklagedes moderselskab følgende mail til klager:

”...

Vi har håndteret sagen efter vores gældende retningslinjer, hvor vi straks iværksatte en upartisk undersøgelse af sagen, hvor alle parter blev hørt og alle involverede fik mulighed for at fortælle deres version af hændelsesforløbet.

Alle parter er blevet opfordret til at beskrive det faktiske hændelsesforløb i stedet for at fremføre beskyldninger og vurderinger af den anden parts personlige egenskaber og opførsel.

På den baggrund har vi, som skitseret i e-mail af 15. juli 2022, iværksat følgende tiltag:

- Der er tildelt to skriftlige advarsler og udleveret en udleveret Politik for god adfærd til de pågældende medarbejdere, som de er blevet bedt om at gennemlæse. Efterfølgende vil deres leder gennemgå den med dem.

- Låse i personalebygning skal ændres, så alle værelser har egen lås. Ligeledes skal badeværelser reserveres til hhv. mænd og kvinder.
- Det er aftalt, at alle nye medarbejdere, også høstmedhjælpere får gennemgået Politik for god adfærd ved opstart med henblik på at sikre en tryk og sund arbejdsplads med høj medarbejdertrivsel.
- Efter sommerferien gennemføres dialogmøder med ledere på [indklagede] omkring trivsel, herunder lederens rolle i at sikre en sund og tryk arbejdsplads.
- Der er tilbudt psykologhjælp til alle implicerede parter.

Det er med baggrund i ovenstående vores opfattelse, at der er iværksat de nødvendige tiltag og at sagen er behandlet korrekt.

Som nævnt for dig tidligere, vil vi gerne tilbyde dig psykologhjælp. Hvis du ønsker at gøre brug af dette tilbud, er du meget velkommen til at kontakte mig, så det kan blive iværksat. Tilbuddet vil være gældende i 2 måneder fra fratrædelsestidspunktet.

Vi har forståelse for, at du i lyset af episoden ikke ønskede at vende tilbage til dit arbejde, og vi vil udbetale løn for den resterende del af dit ansættelsesforhold under forudsætning af, at du underskriver vedhæftede aftale.

Jeg beder dig senest d. 27. juli meddele mig, hvorvidt du ønsker at tiltræde vedhæftede aftale og i så fald returnere denne til mig i underskrevet stand.

...”

Den 25. juli 2022 skrev klager under på fratrædelsesaftalen, hvor følgende fremgår:

”...

I forbindelse med medarbejderens fratrædelse, den 13. juli 2022, er aftalt, at der udbetales løn for den resterende del af ansættelsesforholdet, som iht. ansættelseskontrakt udløber den 22. juli 2022.

...

Denne fratrædelsesaftale er underskrevet til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne, som måtte udspringe af ansættelsesforholdet, herunder - men ikke begrænset til - krav i henhold til funktionærloven, ansættelsesbevisloven, ligestillingsloven, forskelsbehandlingsloven, mv. samt individuel aftale. Medarbejderen anerkender, at der herefter ikke kan rejses krav mod Virksomheden i anledning af Medarbejderens ansættelse samt ophøret heraf.

Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft ved parternes underskrift, og senest den 27. juli 2022

...”

Klagen blev modtaget i Ligestillingsnævnet den 9. august 2022.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 25.000 kr.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i form af seksuel chikane i forbindelse med kollega 1 og 2's udtalelser om gruppevoldtægt.

Klager gør desuden gældende, at den indgåede fratrædelsesaftale ikke afskærer hende fra at få behandlet sin klage af Ligebehandlingsnævnet.

Om fratrædelsesaftalen

Klager modtog den 25. juli 2022 en fratrædelsesaftale, hvor klager alene fik udbetalt 9.797,33 kr. for tabt arbejdsfortjeneste, som svarede til den løn, hun ville have fået udbetalt, hvis hun ikke havde afbrudt sin ansættelse halvanden uge inden ophøret af sin tidsbegrænsede ansættelse.

Klager mener, at vilkåret i fratrædelsesaftalen om, at klager ikke kan rejse et krav mod indklagede i anledning af klagers ansættelse eller ophøret af ansættelsen, ikke er gyldigt. Klager havde kun to dage til at undersøge ethvert krav mod indklagede, idet formuleringen af fratrædelsesaftalen er uspecificeret og vagt. Klager er desuden den svage part i dette forhold, hvorfor vilkåret er urimeligt og dermed ugyldigt.

Den 25. juli 2022 skrev klager til indklagede, at hun gerne ville indgå en aftale med dem. Hun spurgte i den forbindelse, om hun kunne underskrive digitalt. Dette skal ses i sammenhæng med, at aftalen havde et meget kort varsel. Klager ønskede derfor at vide, om aftalen skulle underskrives og fysisk sendes til indklagede, da klager i så fald ville have meget kort tid til at undersøge sin retsstilling.

Klagers kæreste rettede henvendelse til en advokat om problemstillingen, men fik ikke svar i løbet af dagen. Klager sendte derfor det underskrevne dokument til klager.

Indklagede kan ikke anse klagers mail af 25. juli 2022 som accept af deres tilbud. Det fremgår af fratrædelsesaftalen, at denne først trådte i kraft ved parternes underskrift.

Indklagede og HR-afdelingen hos indklagedes moderselskab har været meget modvillige til at give yderligere frister, herunder da klager fik afslag på at flytte mødet den 15. juli 2022.

Fratrædelsesaftalen gav klager en økonomisk kompensation for tabt

arbejdsfortjeneste. Godtgørelsen er ikke udmålt i forhold til en økonomisk godtgørelse for sexchikane. Klager mener derfor, at selve vilkåret om, at aftalen er til fuld og endelig opgørelse af ansættelsesforholdet, er et urimeligt vilkår.

Om forskelsbehandling

Efter at kollega 1 og 2 havde fremsat udtalelserne om gruppevoldtægt, følte klager sig ikke længere tryk ved at være på sin arbejdsplads, som også var klagers bopæl. Klager rettede derfor samme dag om eftermiddagen telefonisk henvendelse til sin leder.

Klagers leder sagde, at omgangstonen selvfølgelig var ubehagelig, men at sådan nogle ting ville drenge på denne alder ofte ”joke” med. Lederen mente desuden, at dette var ting, han selv kunne have sagt for 25 år siden.

Klagers leder skrev i en efterfølgende sms-besked, at bemærkninger, der kan opfattes i truende retning af seksuel karakter er no-go. Beskeden tager ikke afstand fra seksuelle jokes, som ikke er af truende karakter. Beskeden er sendt efter en telefonsamtale, hvor lederen nævnte, at kollega 1 og 2 blot skulle fortælle denne form for jokes, når der ikke var personer af det modsatte køn til stede.

Klagers leders foreslåede løsning var, at lederen tog en snak med kollega 1 og 2 mandag den 18. juli 2022, hvor der ankom nye høstarbejdere.

Klagers leder skrev desuden i en sms-besked, at der skulle være ”rummelighed begge veje”, hvorfor man ikke kan ”undgå jokes der støder lidt en gang i mellem”. Klagers rummelighed skal ikke indebære krænkende kommentarer, da hverken lederen, kollega 1 eller kollega 2 ved, hvad klager har været udsat for. Klager ønskede ikke at vente på, at klagers nærmeste leder finder en eventuel løsning, når han ikke selv har nævnt reelle sanktioner imod kollega 1 og 2. Klager rettede derfor henvendelse til indklagedes direktør, selvom det burde være lederens ansvar.

Kommentarerne, som klager er blevet udsat for, skabte et utrygt miljø på klagers arbejdsplads, og efter samtalen med klagers leder, virkede det som et forhold, klager skulle indordne sig efter.

Indklagede var både klagers arbejdsplads og hjem under ansættelsen. Klager følte sig utryk både på sin arbejdsplads og i sit hjem som følge af, at både kollega 2, som boede 50 meter væk, og kollega 1 havde adgang til personalehuset med deres nøglebrik.

Der var ikke andre, der havde lejet et værelse i personalehuset, hvorfor klager var alene i bygningen. Klager var derfor bange for, at kollega 1 eller 2 reelt ville gøre noget, da joken tydeligvis var rettet mod klager. Kollega 1 og 2 fik ikke frataget deres nøglebrikker, selvom de ikke anvendte personalehuset.

Klager mener ikke, at hun har fratrådt sin stilling uden varsel, da hun gjorde sin arbejdsgiver opmærksom på problemet om, at klager var alene i personalehuset, og at kollega 1 og 2 havde fri adgang hertil.

HR-afdelingen hos indklagedes moderselskab blev først inddraget i forløbet efter, at klager havde kontaktet direktøren hos indklagede. Det var ikke en løsning, som klagers leder havde foreslået.

HR-afdelingen hos indklagedes moderselskab oplyste, at der var blevet iværksat en objektiv og upartisk undersøgelse. Ved undersøgelsen fik kollega 1 og 2 mulighed for at have en bisidder med, som var klagers leder, der også var involveret i forløbet. Lederen havde endnu ikke afholdt sit møde med HR-afdelingen, inden han var bisidder for kollega 1 og 2. Klagers leder havde derfor mulighed for at få kollega 1 og 2's version af hændelsen inden samtalen med HR-afdelingen. Kollega 1 og 2 havde en anden

overordnet, som ikke var impliceret i sagen, som kunne have været bisidder. Klager havde desuden ikke mulighed for at få sin påtænkte bisidder med på grund af HR-repræsentantens ferieafholdelse.

Referatet af mødet den 15. juli 2022 var ikke fyldestgørende, og klager rettede derfor henvendelse til HR-repræsentanten hos indklagede med kritikpunkter. Referatet blev rettet til, men alle klagers kritikpunkter blev ikke inddraget, herunder at en eventuel godtgørelse til klager ikke var blevet behandlet.

Klager gik først foran kollega 1 og 2 efter hændelsen. Der var desuden ikke frit udsyn fra hovedbygningen til den mark, hvor klager og kollega 1 og 2 befandt sig på.

Det er ikke korrekt, at kollega 1 og 2 stoppede med at "joke" efter, at klager sagde fra. Stemningen var slet ikke, som indklagede beskriver efter, at kollega 2 lavede en "joke" om voldtægt, som involverede klager.

Det var ikke klagers leder, der igangsatte HR-afdelingens undersøgelse. Under den telefoniske samtale mellem klagers leder og klager, sagde lederen, at det ikke var acceptabelt at lave seksuelle jokes i klagers tilstedeværelse, og at de skulle lave disse jokes, når de var alene. Klagers leder sagde også, at han nok skulle "tage en snak med dem", og at han selv kunne have sagt noget lignende, da han var i tyverne.

Klagers leder skrev i SMS-korrespondancen af 13. juli 2022, at det var kollega 1 og 2's ansvar ikke at lave jokes. Klager mener, at det er lederens ansvar at sikre, at dette ikke sker. Klagers leder skrev endvidere, at der skulle være rummelighed begge veje, og at man ikke kan undgå jokes, der støder en gang i mellem.

Klager mener derfor ikke, at klagers leder har taget hånd om sagen, eller givet udtryk for, at han ikke accepterede kollega 1 og 2's omgangstone eller adfærd.

Hvorvidt man kan se størstedelen af marken fra hovedbygningen er irrelevant, når man i dette tilfælde ikke kunne se den del af marken, som hændelsen fandt sted på. Om der var meters mellemrum, en meter eller mindre er for sagen uvedkommende, da de gik tæt nok til, at klager og de to kollegaer kunne tale sammen, samt at de gik på en mark, hvor der var ingen personer i nærheden. Den nærmeste person var inde på et kontor i hovedbygningen cirka 200 meter væk.

Indklagede bemærker, at der ingen indikation var af, at kollega 1 og 2's 'jokes' var rettet mod klager. Både kollega 1 og 2 udtalte, at det var chokværdien i selve joken, som gjorde den sjov. Chokværdien i joken om, at gruppevoldtægt på en mark kun er sjovt for 2 ud af de 3 personer. Klager mener, det er useriøst, at indklagede mener, at der "ingen" indikation er i, at dette skulle omhandle de tre personer som aktuelt gik på en mark, eller at klager ikke skulle være offeret i joken, da det er tydeligt, at det hverken skulle være kollega 1 eller 2, som skulle krænkes ved den udtalelse.

Indklagede er klar over, at klager ikke havde et andet valg end at køre i bilen med kollega 1 og 2, da de var alene ude på marken, og at der kun var én bil. Klager har beskrevet over for HR-repræsentanten på mødet den 15. juli 2022, at klager efter hændelsen var i en choktilstand, og derfor resten af dagen havde svært ved at huske, hvad hun lavede, eller hvem hun gik med. Klager valgte også at sidde ved et andet bord til frokost end ved bord med kollega 1 og 2, som klager ellers normalt gjorde.

Indklagede nævner først nu, at det var en mulighed, at klager kunne pendle på arbejde. Klager anfægter, at der ikke var noget til hinder for, at klager kunne vende retur og varetage sit arbejde. Det ville tage klager omkring 2 ½ time at komme på arbejde med offentlig transport, da hun ikke ejer en bil. Det vil sige, at klager skulle stå op omkring klokken 04:00 for at møde kl. 07:30, og at hun ville være hjemme klokken 18, hvis ikke senere. Hvis klager ikke havde haft muligheden for at bo hos indklagede, ville hun ikke have taget jobbet.

Indklagede gør principalt gældende, at klagen skal afvises med baggrund i, at klager har fraskrevet sig retten til at rejse krav i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesaftalen den 25. juli 2022.

Indklagede gør subsidiært gældende, at indklagede har sikret et chikanefrit miljø, og dermed ikke har handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Om fratrædelsesaftalen

Fratrædelsesaftalen, som blev underskrevet den 25. juli 2022, var til fuld og endelig afgørelse, også i forhold til ligebehandlingslovgivningen.

Det var klager selv, der spurgte om muligheden for en godtgørelse i mail af 18. juli 2022. Klager har således haft tid til at overveje, hvorvidt hun ville indgå i en aftale.

Der var heller ikke tale om en afskedigelse, da klager fratrådte sin stilling uden varsel den 13. juli 2022, selvom klagers tidsbegrænsede ansættelse først ophørte den 22. juli 2022.

Indklagede tilbød klager en fratrædelsesaftale med løn for den resterende del af hendes ansættelsesperiode på trods af, at hun uden varsel valgte at fratræde sin stilling.

Klager fik mulighed for at overveje aftalen, da hun selv havde anmodet om en godtgørelse. Det var derfor indklagedes forståelse, at aftalen var til endelig og fuld afregning af ethvert krav mellem parterne. Klager gav på intet tidspunkt udtryk for, at hun ikke havde tilstrækkelig tid til at undersøge sin retsstilling. Tilbuddet blev fremsendt den 25. juli 2022 kl. 10.58, og klager svarede den samme dag kl. 13.18, at hun gerne ville underskrive aftalen. Klager accepterede dermed tilbuddet få timer efter, at dette blev fremsendt.

At der skulle være tale om modvillighed mod at give yderligere frist fra virksomhedens side, kan indklagede ikke genkende. Anmodningen om et hurtigt møde efter indberetning af hændelsen beroede på, at indklagede ønskede møderne holdt så hurtigt som muligt efter forløbet, så alle implicerede parter havde hændelsen i frisk erindring. Et møde, som klager ikke var tvunget til at deltage i, men aktivt valgte til.

Den 18. juli 2022 modtog indklagede anmodningen om compensation fra klager, og indklagede sendte deres tilbud den 25. juli 2022. Der er således ikke noget i hændelsesforløbet omkring fratrædelsesaftalen, der indikerer hastværk, og som anført var det klager selv, der anmodede om godtgørelse.

Da klager selv valgte at fratræde sin stilling uden varsel og med driftsmæssige gener for virksomheden til følge, er der ikke tale om tabt arbejdsfortjeneste, men en efter indklagedes opfattelse rimelig aftale, som

indklagede indgik med ønsket om at afslutte sagen mindeligt. Det er endvidere indklagedes opfattelse, at aftalen blev indgået til fuld og endelig afgørelse, også i forhold til ligebehandlingsloven.

Indklagede bemærker, at klagers kæreste er jurist, og klager har dermed haft mulighed for at søge juridisk rådgivning.

Om forskelsbehandling

Klager, kollega 1 og kollega 2 arbejdede den 13. juli 2022 i marken. Kollega 1 og kollega 2 gik i hver sit sprøjtespor med ca. 12 meters mellemrum, og klager gik 3 – 4 meter foran kollega 1. Marken de gik på er i øvrigt beliggende tæt på hovedbygningen, og der er frit udsyn til denne.

Kollega 1 og 2 fortalte løbende vittigheder til hinanden, som de opfattede som sjove. De er ikke rettet mod klager, men da klager sagde fra og bad dem stoppe med vittighederne, som hun opfattede som grove, stoppede de, og de tre talte efterfølgende sammen og grinte af forskellige jokes. De mærkede ikke på hende, at hun skulle være utryg eller bange, og de kørte sammen fra marken til pause, hvorefter de ikke havde mere samarbejde den pågældende dag, da de bliver sendt videre på forskellige opgaver.

Da kollega 1 og 2 blev orienteret om, at klager var fratrådt, fordi hun, efter hendes opfattelse, ikke længere var tryk ved at være hos indklagede, blev de meget chokeret. De havde slet ikke tænkt, at deres jokes ville forstås sådan, og de var kede af, at hun havde fået det indtryk.

Direktøren hos indklagede så klagers mail af 13. juli 2024 den 14. juli 2022. Han kontaktede efterfølgende HR-afdelingen hos indklagedes moderselskab, og skrev til klager, at hun ville blive kontaktet af HR-afdelingen, som havde overtaget sagen.

I henhold til indklagedes politik for god adfærd gennemfører indklagede en objektiv, upartisk undersøgelse, hvor alle parter skal have mulighed for at blive hørt. HR-repræsentanten fra indklagede tog derfor straks kontakt til klager. Klager var af den opfattelse, at hun havde sendt en redegørelse for forløbet.

Både kollega 1 og 2 ønskede at have klagers leder som bisidder, hvilket indklagede accepterede, da lederen ikke blev betragtet som part i sagen.

Den 13. juli 2022, hvor klagers leder modtog beskeden fra klager, var han på vej hjem fra ferie. På baggrund af klagers sms-beskeder vurderede klagers leder, at det ikke kunne vente til, at han var retur fra sin ferie, og han ringede til klager.

Klagers leder gav både under samtalen og i den efterfølgende sms-korrespondance tydeligt udtryk for, at racistiske jokes og bemærkninger af seksuel karakter ikke er acceptable. Han orienterede klager om, at han ville tage fat i sagen, så snart han den næste dag var retur på arbejdspladsen.

Han forsøgte ligeledes at berolige hende med, at han kender begge medarbejdere, som i flere år har været tilknyttet som høstmedarbejdere.

Under samtalen gav klager på intet tidspunkt udtryk for, at hun ikke ønskede at blive hos indklagede, og lederen sluttede samtalen med at spørge, om hun var ”ok med situationen”, og det bekræftede klager.

Da klagers leder ankom til Danmark, modtog han en sms med ordlyden: ”Undskyld det sene tidspunkt, men jeg kommer ikke i morgen. Har skrevet en mail til [direktør]”. Klagers leder svarede med en ”thumbs up” og beskeden: ”vi snakkes ved”.

Torsdag morgen den 14. juli 2022 modtog klagers leder en sms, hvoraf fremgik, at al kommunikation skulle foregå på skrift. Samtidig modtog han en sms fra sin kollega, der skrev, at de samme morgen havde konstateret, at klager havde forladt indklagede.

Klagers leder havde kollega 1 og 2 til samtale sammen med en kollega.

Her blev de orienteret om mailen fra klager, og begge var meget påvirkede af situationen. De fik at vide, at klager ikke ønskede at møde dem. De gav udtryk for, at de gerne ville have sagt undskyld til hende.

De to kollegaer fik under mødet tydelig besked på, at jokes af racistisk, religiøs eller seksuel karakter ikke er velkomne på arbejdspladsen.

Der er således ikke tale om, at klagers leder ikke har taget hånd om sagen eller har accepteret den omgangstone eller den adfærd, som klager beskriver.

På mødet med klager gennemgik indklagede hendes redegørelse, og hun fik mulighed for at uddybe denne. Klager fortalte, at hun tidligere har arbejdet sammen med kollega 1 og 2, hvor kollega 2 har været stille og kollega 1 flink. Hun har ikke oplevet, at der før har været upassende kommentarer.

Klager ville nu gerne mødes med kollega 1 og 2. De blev bedt om at komme til mødelokalet. Klager fik mulighed for at fortælle dem, hvordan hun havde oplevet situationen, og hun irettesatte dem. Begge var stærkt påvirkede af situationen. De græd og undskyldte samt fortalte, at de var kede af, hvordan hun havde opfattet situationen.

Efter undersøgelsen blev det bl.a. konkluderet, at både kollega 1 og 2 skulle have en skriftlig advarsel, hvilket blev givet samme dags eftermiddag den 15. juli 2022. Ligeledes blev det besluttet, at der skulle gennemføres dialogmøder med medarbejdere samt opfølgende træning af alle ledere hos indklagede med fokus på trivsel og lederens rolle i at sikre en sund og tryk arbejdsplads.

Der har ikke tidligere været henvendelser om upassende adfærd eller kommentarer fra kollega 1 og 2, og de stoppede straks med deres adfærd, da klager sagde fra.

Både kollega 1 og 2 har fået en skriftlig advarsel, som, efter indklagedes opfattelse, er den proportionale sanktion i dette tilfælde.

Indklagedes APV indeholder spørgsmål om sexisme, og der er intet, der indikerer noget om en dårlig kultur.

Det er derfor indklagedes vurdering, at tiltagene, som indklagede har iværksat, er tilstrækkelige til at sikre et chikanefrit miljø.

Indklagede beklager at have skrevet forkert om, hvorvidt klager befandt sig foran eller bagved kollega 1 og 2. Faktuelt gik de med flere meters mellemrum på en åben mark, som for størstedelens vedkommende kan ses fra hovedbygningen, og der var der ingen fysisk nærhed mellem de tre parter.

Som klager selv anfører, så pingponger kollega 1 og 2 løbende med grove jokes omkring race, religion og herunder også de nævnte jokes om gruppevoldtægt. Der er ingen indikation af, at vittighederne er rettet mod klager, selv om det er hendes subjektive opfattelse. Som også anført ophører begge mænd med flere grove jokes, efter klager siger fra, og der er ikke flere hændelser efter dette. Der er således intet, der skulle give anledning til utryghed ved fortsat ansættelse.

Indklagede ønsker naturligvis ikke et sprogbrug, der involverer jokes af hverken racistisk, religiøs eller seksuel karakter. Det mener indklagede ikke hører hjemme på en arbejdsplads, og for dette er de to kollegaer til klager tildelt en skriftlig advarsel. Der er således ikke tale om, at indklagede bestrider, at de upassende jokes har fundet sted, men de to medarbejdere har ikke opfattet den utryghed fra klagers side, som hun efterfølgende beskriver.

Det er klagers valg, at hun samme aften ønsker at forlade indklagede. Selv om hun ikke længere ønskede at benytte sig af den tilknyttede bolig, var der intet til hinder for, at hun kunne vende retur næste morgen og varetage sit job. At klager skulle være utryg, modbevises også af, at hun fortsætter i bil sammen med de to drenge, og i øvrigt fortsætter sit arbejde resten af dagen.

Det er også tydeligt i den efterfølgende dialog, at både kollega 1 og 2 forstår, at klager har sagt fra over for deres jokes, og efterfølgende forsøger de at tale med klager om, hvilke jokes hun synes er sjove. Der er ingen indikationer på, at de har haft et ønske om krænke hendes værdighed, eller der er tale om, at joken er rettet mod hende. Det understreges af, at kollega 1 og 2 løbende pingponger med vittigheder, de selv opfatter som sjove.

Både kollega 1 og 2 har været tilknyttet indklagede i flere år, og der har ikke tidligere været episoder af nogen art, der skulle indikere, at de fremtræder truende, fjendtlige eller nedværdigende. Klager skriver også selv, at der ikke tidligere har været hændelser, og at hun plejer at sidde til bords sammen med dem til frokost.

Det er derudover ikke korrekt, at klagers leder ikke har taget hånd om sagen. Da han modtager en sms fra klager, kontakter han hende, og meddeler hende både telefonisk og efterfølgende via sms, at han vil tage sagen op, når han er retur den følgende dag. Da klagers leder bliver kontaktet, er han på vej i fly retur til Danmark. Han kan naturligvis ikke danne en konklusion og foretage eventuelle sanktioner, inden han har hørt alle parter i sagen. Klager giver i samtalen på intet tidspunkt udtryk

for, at hun er utryg eller ikke vil fortsætte sin ansættelse.

Han får dog ikke mulighed for at følge op, da klager samme aften kontakter direktøren hos indklagede via mail, som han grundet forretningsrejse først ser den efterfølgende dag. Direktøren kontakter HR

og lederen orienteres om dette ved sin ankomst i virksomheden. Altså samme dag som lederen er retur fra sin ferie og ville have taget hånd om sagen.

Som yderligere bemærkning til sagen er det paradoksalt, at klager på den ene side anklager indklagede for ikke at have handlet tilstrækkeligt hurtigt og samtidig beskylder indklagede for at have presset på for at få gennemført et møde.

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).

Fratrædelsesaftale

Klager og indklagede indgik den 25. juli 2022 en fratrædelsesaftale til fuld og endelig afgørelse af ethvert mellemværende i anledning af klagers ansættelse og fratrædelse. Det blev aftalt, at klager fik løn for den resterende del af ansættelsesforholdet. Lønnen, herunder tillæg og feriegodtgørelse, udgjorde 9.797,33 kr. Det fremgår af aftalen, at den var til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne, herunder krav efter ligebehandlingsloven.

Indklagede har gjort gældende, at klagen skal afvises, fordi klager ved fratrædelsesaftalen fraskrev sig retten til at rejse krav efter ligebehandlingsloven.

Klager fik ved fratrædelsesaftalen ikke godtgørelse efter ligebehandlingsloven, men alene løn for den resterende del af ansættelsesforholdet. Derudover fremgår det ikke af fratrædelsesaftalen, at der ved aftalen blev taget stilling til eventuel godtgørelse for seksuel chikane. Dette på trods af, at den påståede seksuelle chikane blev drøftet af parterne, og at klager anmodede om godtgørelse herfor.

Fratrædelsesaftalen er desuden indgået, uden at klager modtog juridisk bistand fra en faglig organisation eller advokat.

To medlemmer af nævnet vurderer, at den indgåede fratrædelsesaftale ikke afskærer klager fra at få behandlet klagen af Ligebehandlingsnævnet.

Et medlem vurderer, at klager efter de foreliggende omstændigheder har afskåret sig fra at få behandlet klagen af Ligebehandlingsnævnet. Dette medlem lægger videre vægt på, at klager accepterer fratrædelsesaftalen få timer efter, at hun modtog aftalen til gennemsyn.

Der træffes afgørelse efter stemmeflertallet, således at indklagedes afvisningspåstand ikke tages til følge.

Forskelsbehandling:

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Lige arbejdsvilkår omfatter også forbud mod seksuel chikane.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

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.

Seksuel chikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

Der foreligger seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

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.

Den 13. juli 2022 befandt klager sig på en mark sammen med to af sine mandlige kollegaer. Kollega 1 sagde først, at: "Hvad er sjovt for 9 ud af 10? Gruppevoldtægt." Efter klager sagde fra, sagde kollega 2: "Hvad er sjovt for 2 ud af 3 på en mark? Gruppevoldtægt."

På baggrund heraf er det nævnets vurdering, at klager har været udsat for seksuel chikane.

Det er herefter indklagede der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Arbejdsgiver har pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed.

Kort efter hændelsen rettede klager telefonisk henvendelse til sin nærmeste leder. De havde endvidere en SMS-korrespondance, hvoraf fremgår blandt andet, at: "derfor tager jeg også en snak med dem når jeg kommer hjem", "ingen af dem kunne finde på noget som helst", "der skal være rummelighed begge veje", "du skal ikke tage det så bogstaveligt når de fyrer det af" og lignende.

Om aftenen samme dag følte klager sig nødsaget til at kontakte direktøren hos indklagede, da hun fortsat følte sig utryk efter nærmeste leders reaktion på hændelsen. Herefter er det nævnets vurdering, at indklagede tog sig af hændelsen på mere passende vis.

Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har opfyldt sin forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed.

Nævnet lægger særlig vægt på håndteringen fra klagers nærmeste leder, og at det først var efter klagers egen henvendelse til direktøren, at indklagede reagerede på passende vis.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 40.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete overtrædelse.

Indklagede skal herefter betale 40.000 kr. til klager med procesrente efter den nedlagte påstand på 25.000 kr. fra den 9. august 2022, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1, 4 og 6, om lovens anvendelsesområde
- § 4, stk. 1 og 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 14, stk. 1 og 2, om godtgørelse
- § 16 a om delt bevisbyrde