

Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 10192 af 27/11/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-38438

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold

J.nr. 22-38438

En kvinde (klager), der kom fra Tyrkiet, klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Kvinden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af race og etnisk oprindelse i forbindelse med, at hun blev udsat for chikane, da en medarbejder tiltalte hende "shish kebab". Kvinden mente også, at afskedigelsen kort efter, at arbejdsgiver blev gjort bekendt med chikanen var forskelsbehandling.

Nævnet vurderede, at udtalelserne "shish" og "shish kebab" var udtryk for chikane. Ud fra oplysningerne i sagen var det nævnets vurdering, at indklagede ikke havde opfyldt sin pligt til at stille et chikanefrit miljø, hverken før eller efter den i sagen opståede chikane.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen, og en godtgørelse på 25.000 kr.

Efter, at klager havde gjort ledelsen hos indklagede opmærksom på chikanen, blev klager afskediget med begrundelsen, at der var sket en indskrænkning af rækkevidden for det projekt, som klager var ansat på.

Henset til den nære tidsmæssige sammenhæng mellem, at klager oplyste om chikanen og afskedigelsen af klager, vurderede nævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers meddelelse til ledelsen om chikanen helt eller delvist indgik i beslutningen om at afskedige klager.

Nævnet vurderede herefter, at indklagede ikke havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Nævnet lagde særlig vægt på, at der var en nær tidsmæssig sammenhæng mellem klagers henvendelse til ledelsen om chikanen og afskedigelsen af klager.

Klager fik derfor også medhold i denne del af klagen, og blev tildelt en godtgørelse på 225.000 kr. svarende til 6 måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse i form af chikane og i forbindelse med klagers afskedigelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev udsat for chikane i forbindelse med en medarbejders udtalelser i marts 2022.

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 250.000 kr. med procesrente fra den 26. august 2022, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Den 8. marts 2022 blev klager ansat i en stilling som researcher hos indklagede.

Da klager begyndte sin ansættelse hos indklagede, stod en medarbejder hos indklagede for at onboarde hende, herunder invitere klager med til sociale arrangementer.

Med virkning fra den 1. april 2022 fik medarbejder 1 en ny rolle, da medarbejderen fremover skulle være den person, som klager skulle rapportere til. Der var ikke tillagt medarbejder 1 ledelsesmæssige beføjelser i forbindelse med sin nye rolle i afdelingen.

Klager har fremlagt en mailkorrespondance af 22. marts 2022 mellem klager og medarbejderen, hvoraf bl.a. fremgår:

Medarbejder: "Hey Sish Kebab ..."

Klager: "Hi

...

You know that shish kebab is quite offensive, right? :-) :-)"

Medarbejder: "I do know that, but I can pronounce it :-) Not spell it but fuck that! "

Den 28. marts 2022 modtog klager igen en mail fra medarbejderen, der blev indledt med: "Hi Shish".

Ultimo april 2022 gjorde klager ledelsen opmærksom på udtalelserne fra medarbejderen.

Den 3. maj 2022 modtog klager en mail fra medarbejderen, hvoraf fremgår:

"Dear [klager].

I hear that you feel that I offended you. I am truly sorry that you feel that. It was never my intention and I would never want anybody to feel that way.

I only called you shish kebab because you laughed at me and corrected me every single time I tried to pronounce a Turkish name and I told you that "shish kebab" is the only thing I can pronounce correct. That one time you commented it was offensive I thought you meant it as a joke, at least that was all it was from my side. I honestly wish that you would have told me that you meant that I was being racist towards you because that was never my agenda and I am sorry that I would make you feel that. "

Klager har for nævnet oplyst, at hun blev indkaldt til et møde med medarbejderen og ledelsen den 9. maj 2022. Klager havde i den forbindelse anmodet om at tage en besidder med til mødet. Indklagede afslog dette. Af afslaget fremgår blandt andet:

"There is no reason to be nervous for this meeting.

[Ledelsen] have called this meeting to constructively discuss matters that have contributed to the parts of the work relation between you and [medarbejderen] that you have raised.

We have spoken first to you and then to [medarbejderen], as I told you we would. [Medarbejderen] does appreciate working with you and is very sorry for the situation.

...

This is an internal meeting in order to make sure that we address the raised topic and that we agree on a solution as we go forward working as a ... team where we all interact with each other in a positive, constructive and respectful way. This is not at meeting where we bring additional persons in to the room as it is an internal ... team meeting to go forward stronger together. As said, you should not be nervous. ”

Indklagede har for nævnet fremlagt et mødereferat af 12. maj 2022 vedrørende det projekt, klager arbejdede for.

Den 18. maj 2022 blev der afholdt et møde mellem klager og indklagede.

Den 23. maj 2022 blev klager afskediget fra sin stilling hos indklagede. Af afskedigelsen fremgår bl.a.:

”Termination of employment

In continuation of our conversation today, I confirm in writing that we are terminating your employment agreement with [indklagede] within the probationary period of 3 months, with 14 days notice and resignation on June 7th 2022.

The termination, as outlined and elaborated during the meeting, is anchored in the change of scope of the project and tasks the intended role was to fill, which has made the envisioned position redundant and its funding insufficient.

...

Yours sincerely,

[indklagede]”

Indklagede har for nævnet fremlagt en mail fra en leder på det projekt, klager arbejdede på. Af mailen, der er dateret 14. september 2022, fremgår følgende:

”Kære [klagers leder]

Jeg kan bekræfte at der i forbindelse med en prioriterings runde af [projektet klager arbejde for] tilbage i maj skete en fravælgelse af at udvikle [informationer om projektet] mere, og at vi som følge deraf opsagde vores kontrakt med den tidligere [leder af projektet]. Det betød samtidig at vi indsnævrede vores scope for [indklagedes projekt] og dermed ikke havde samme behov for [indklagedes] indsat i forbindelse med [projektet]. ”

Indklagede har fremlagt indklagedes ”Values & Principles”. Af disse fremgår bl.a.:

”GUIDING PRINCIPLES

We acknowledge our role and responsibility to strengthen and influence the conversation on the future of society and help to create a better world for future generations. To this end, we believe we have the obligation to follow certain guiding principles in how we go about our work.

...

Inclusivity & Diversity

Valuing inclusivity means we support the inclusion of all types of people irrespective of their ethnicity or national origin, gender, sexual orientation, age, disability, relationship status, and religious, political or personal beliefs. Realizing diversity means we embrace plural and varied forms of identity, thought, and personal expression. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 26. august 2022.

Klager fremsatte i klagen en påstand om indklagedes betaling af en godtgørelse for chikane på 75.000 kr. og en godtgørelse for afskedigelse på 225.000 kr. svarende til 6 måneders løn, i alt en godtgørelse på 300.000 kr.

Parternes bemærkninger

Parterne har afgivet følgende opsummerende bemærkninger til sagen:

Klager opsummerende bemærkninger

”1. PÅSTAND

[Indklagede] skal inden 14 dage betale 300.000 kr. til klager samt procesrente fra sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.

2. OPSUMMERING AF KLAGERS ANBRINGENDER

Ligebehandlingsnævnet er rette forum

Parternes synspunkter og sagens faktiske omstændigheder er tydeligt beskrevet ved skriftvekslingen, og der er derfor ikke behov for partsforklaringer. Den af indklagede omtalte vidneførsel er åbenbart overflødig og kunne problemfrit erstattes af skriftlige erklæringer, som indklagede har fravalgt at fremlægge.

Sagens centrale faktum er i øvrigt ubestridt, idet indklagede har vedgået, at [medarbejderen] har kaldt klager for "shish kebab", hvilket i øvrigt er dokumenteret skriftligt (bilag 5-7 og 9). Sagen omhandler således alene den retlige kvalificering af disse ytringer og deres følger.

Indklagede bærer bevisbyrden

Alene ud fra den i sagen fremlagte dokumentation (bilag 5, 6, 7 og 8) har klager skabt en formodning for, at klager er blevet forskelsbehandlet

på grund af sin race/etnicitet.

Formodningen for ufordelagtig behandling som følge af krav om ligebehandling understøttes af, at klager kort tid efter orienteringen

af ledelsen om den stedfundne chikane blev indkaldt til et møde, hvor klager blev nægtet at medtage en bisidder, fordi hun "intet havde at frygte", hvorefter klager ikke desto mindre 14 dage efter dette møde blev afskediget med en dubiøs forklaring om stillingsnedlæggelse.

Det påhviler herefter indklagede, jf. forskelsbehandlingslovens § 7 a, at godtgøre, at der ikke har fundet forskelsbehandling sted.

Klager er blevet chikaneret af sin leder på grund af race/etnicitet

Det gøres gældende, at [medarbejderens] vedvarende chikane med anvendelsen af øgenavnet "shish kebab" eller "shish" over for klager udgør en direkte forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse, ligesom der er tale om en forsætlig chikanerende adfærd, der alene har til formål at nedgøre og krænke klagers værdighed samt at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende og ubehageligt arbejdsklima for klager.

På tidspunktet for de chikanerende ytringer bestod der i hvert fald de facto et over/underordningsforhold mellem [medarbejderens] og klager, idet [medarbejderen], jf. bilag 7, instruerede klageren om arbejdets udførelse. Arbejdsgivers pligt til at beskytte medarbejdere mod chikane på grund af etnisk baggrund er dog ikke indskrænket til chikane udøvet af ledere eller chefer.

Klager blev afskediget, fordi hun har fremsatte krav om ligebehandling

over for indklagedes ledelse

Den nære tidsmæssige sammenhæng mellem den dokumenterede chikane, det dokumenterede møde med ledelsen herom og den dokumenterede afskedigelse af klager understøtter, at klager er blevet afskediget, fordi hun henvendte sig til indklagedes ledelse for at få chikanen bragt til ophør.

Indklagede har ikke dokumenteret den nedgang i opgaver og aktivitet opstået i tiden mellem klagerens indsigelse mod [medarbejder] ytringer ultimo april 2022 og afskedigelsen af klager den 23. maj 2022, som er påberåbt som årsag til afskedigelsen. Indklagede har tværtimod i svarskriftet anført, at "I maj 2022 blev alle aktiviteterne i [projektet klager arbejdede for, herefter "projektet"] sat på pause, men man

forsøgte fra indklagedes side at genoptage disse aktiviteter", samt at det først efter et møde i juni 2022 – det vil sige efter afskedigelsen af klager – stod klart, at genoptagelse af aktiviteterne ikke ville ske.

Godtgørelsens størrelse

Det gøres gældende, at godtgørelse for den stedfundne chikane bør fastsættes til 25.000 kr., samt at godtgørelse for afskedigelse i lyset af klagers anciennitet bør fastsættes til 225.000 kr., svarende til 6 måneders løn. ”

Indklagedes opsummerende bemærkninger

”1. Indklagedes afvisningspåstand

Til støtte for den nedlagte principale afvisningspåstand gøres det gældende, at sagen ikke kan belyses tilstrækkeligt alene på et skriftligt grundlag.

Det er således nødvendigt med parts- og vidneforklaringer fra [medarbejderen] samt indklagedes ledende medarbejdere og samarbejdspartnere, som særligt – men ikke udelukkende – skal afdække de faktiske omstændigheder fra den 22. april 2022 frem til afskedigelsestidspunktet.

Sagen består af to kernespørgsmål: 1) [medarbejderens] adfærd overfor klager falder ind under begrebet chikane i forskelsbehandlingsloven, og 2) om opsigelsen af klager var begrundet i hendes race/etnicitet og dermed var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Til brug for afgørelsen af det første spørgsmål, er det afgørende, at [medarbejderen] afgiver forklaring om samarbejdsforholdet mellem hende og klager med henblik på at skabe en bedre forståelse for den tone, som bestod mellem dem. Dette skal bidrage til vurderingen af, hvorvidt adfærden var uønsket, og om klager gav udtryk for, at hun følte sig chikaneret, og som dermed skal afdække, om der reelt var tale om chikane i overensstemmelse med forskelsbehandlingslovens definition heraf.

Med henvisning til samarbejdet mellem [medarbejderen] og klager er det ligeledes et bestridt forhold i sagen, at det har stået parterne klart, at [medarbejderen] var klagers overordnede. Denne uenighed taler i øvrigt også for, at sagen bør afvises på grund af et behov for parts- og vidneforklaringer for at afdække dette faktum.

For så vidt angår det andet spørgsmål, er det essentielt med en mundtlig bevisførelse for at få det fulde indtryk af [projektet], hvilket omfang indskrænkningen af projektet havde og stadig har, og hvilken betydning denne indskrænkning havde for opsigelsen af klager, som kan understøtte det allerede beskrevne i sagsfremstillingen.

Endeligt er der en række uenigheder i sagens faktum, herunder eksempelvis indholdet af et møde, som blev afholdt den 18. maj 2022. Klager har i den forbindelse lagt til grund, at der til mødet den 18. maj 2022 skete en ændring af referenceforholdene og har med udgangspunkt i dette faktum lagt vægt på, at det stemmer dårligt overens med det forhold, at man den 12. maj 2022 fik oplyst, at aktiviteterne med [projektet] blev indskrænket. Dette forhold er bestridt af indklagede,

som gør gældende, at det pågældende møde den 18. maj 2022 var et arbejds møde, hvor klager ligeledes blev oplyst om nedgangen i aktiviteterne i [projektet].

Det forhold, at klager har brugt dette faktum som argument for at understøtte, at opsigelsen var begrundet i klagers race/etnicitet, taler for vigtigheden i at få dette faktum afklaret gennem parts- og vidneafhøringer.

Som følge af ovenstående betragtninger gøres det gældende, at sagen er uegnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet, hvorfor sagen bør afvises.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet ikke mener, at der er grundlag for at afvise sagen, gøres det gældende, at indklagede skal frifindes.

2. Indklagedes frifindelsespåstand

Til støtte for den nedlagte subsidiære frifindelsespåstand gøres det dels gældende, at indklagede ikke skal udbetale en godtgørelse for den påståede chikane, og dels, at afskedigelsen ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Godtgørelse for den påståede chikane

Det er ubestridt, at klager under sin ansættelse hos indklagede blev kaldt for ”shish” eller ”shish kebab” af [medarbejderen]. Det gøres imidlertid gældende, at denne adfærd ikke kan karakterises som chikane i henhold til forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4.

I tilknytning hertil henvises til sagens bilag 9, hvoraf det klart og tydeligt fremgår, at klager har grint af og rettet [medarbejderen], hver gang hun forsøgte at udtale et tyrkisk navn, og at det eneste, hun kunne udtale korrekt, var ”shish kebab”. Denne forklaring giver et udtryk for, at der var en uformel tone mellem [medarbejderen] og klager, hvilket i øvrigt understøttes af tonen i klagers e-mail af den 22. marts 2022, bilag 6, hvor klagers reaktion på [medarbejderens] udtalelser var ledsaget af to smilende emojis.

Hertil bemærkes det, at [medarbejderen] ved sin e-mail af den 3. maj 2022 har tilkendegivet, at hun var af den opfattelse, at klagers reaktion var ment som en joke, og at hun ikke var klar over, at klager havde betragtet hendes adfærd som værende krænkende.

Det gøres derfor gældende, at [medarbejderen] ikke havde indset eller burde have indset, at hendes adfærd chikanerede klager.

Derudover gøres det gældende, at den påståede chikane ikke har haft en sådan grov karakter, som man eksempelvis har set i praksis i øvrigt. Til illustration henvises til Ligebehandlingsnævnets afgørelse af den 15. juni 2017 i j.nr. 2016-6810-30607, hvor en leder over for en kollega havde kaldt en medarbejder for ham den ”sorte” eller ”mørke” samt ved en anden lejlighed kaldt ham for en ”terrorist”.

Endvidere fremgår det klart af sagens bilag 9, at [medarbejderen] ikke har haft til formål at chikanere klager, og klagers reaktion herpå understøtter, at adfærden reelt ikke har haft den virkning at krænke klager.

Der henvises i den forbindelse til UfR. 2008.1011 SH, hvor en arbejdsgiver oplyste, at han havde valgt at ansætte ”hættemåger”, som var møntet mod en ansat, som bar tørklæde af religiøse årsager, og hvor retten vurderede, at udtalelsen efter en generel målestok var nedværdigende og nedsættende, men at motivet bag udtalelsen efter bevisførelsen ikke var chikanøst. Bortvisning af den medarbejder, der havde fremsat udtalelsen, var således uberettiget.

Som følge heraf må det afvises, at [medarbejderens] adfærd kan karakteriseres som chikane i forskelsbehandlingslovens forstand.

Måtte Ligebehandlingsnævnet alligevel nå frem til, at den påståede chikane falder ind under definitionen i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4, gøres det gældende, at indklagede ikke skal udbetale en godtgørelse herfor.

Den påtalte adfærd blev udøvet af [medarbejderen], som var ansat hos indklagede, og som ikke indtog nogen form for ledende stilling hos indklagede. Det er arbejdsgiver, som er pligtssubjekt i forskelsbehandlingsloven, og da [medarbejderen] ikke indtog en ledende stilling, således at hun reelt kan identificeres med indklagede, skal indklagede ikke udbetale en godtgørelse for den påståede chikane.

Det er i den forbindelse værd at bemærke, at udtalelserne under alle omstændigheder blev fremsat den 22. og 28. marts 2022, som var før det tidspunkt, hvor ændringen af referenceforholdene blev offentliggjort og trådte i kraft, jf. sagens bilag 5 og 7. Det er i øvrigt et bestridt faktum i sagen, at det stod klart for parterne, at [medarbejderen] var klagers overordnede, og at dette understøttes af bilag 7.

Skulle Ligebehandlingsnævnet nå frem til, at det er underordnet, om chikanen blev udøvet af en ledende medarbejder, gøres det gældende, at indklagede har beskyttet klager mod den påståede chikane, da [medarbejderen] modtog en påtale, som blev efterfulgt af en skriftlig undskyldning til klager, jf. bilag 9.

Som beskrevet i sagsfremstillingen i indklagedes første indlæg, har indklagede afholdt møder med klager individuelt og med [medarbejderen] til stede og sørget for, at der blev taget hånd om situationen så hurtigt som muligt. Efter denne proces, hørte indklagede ikke yderligere fra klager omkring [medarbejderens] adfærd eller øvrige potentielle krænkende forhold. Indklagede har således forsøgt at sikre et chikanefrit miljø.

Som følge af ovenstående forhold gøres det gældende, at indklagede skal frifindes for et krav på en godtgørelse for den påståede chikane.

Afskedigelsesgrundlaget

Ud fra sagens bilag B og C kan det lægges til grund, at der skete en ændring i rækkevidden i det projekt, som klager var tilknyttet fra starten af sin ansættelse hos indklagede. Der skete således både en ændring i forhold til rækkevidden af projektets innovationsdel samt aktiviteterne i Europa generelt.

Af sagens bilag C fremgår det udtrykkeligt, at [projektet] besluttede, at man ikke ville udvikle projektet i Europa yderligere, hvilket var det kerneområde, som klager arbejdede med. Dette havde derfor væsentlig

indflydelse på rækkevidden af projektet og [indklagedes] rolle i projektet, idet man ikke havde det samme behov for indklagedes indsats med den europæiske region.

Denne udvikling havde direkte indflydelse på klagers opgaveportefølje hos indklagede, da hun blev ansat netop til delvist at udføre arbejde for så vidt angår innovation inden for sundhed for Europa, jf. bilag 1, og hun var primært tilknyttet [projektet]. Under et møde den 18. maj 2022 havde [leder hos indklagede] heller ikke givet udtryk for, at klagers andet fokusområdet, som var på Tyrkiet, ville afføde mere arbejde.

Som følge af ovenstående skift i projektets fokus og rækkevidde var der ikke længere nok arbejde til at beskæftige klager i en fuldtidsstilling. Dette ville i øvrigt – efter klagers egen tilkendegivelse – give klager udfordringer i forhold til opretholdelsen af sin arbejdstilladelse i Danmark. Dette kan desuden lægges til grund som ubestridt i sagen.

Indklagede begyndte først at få klarhed omkring rækkevidden af projektet i maj 2022, som var tæt på det tidspunkt, hvor klager blev afskediget. Der er således et klart sammenhæng mellem ændringen

af rækkevidden af [projektet] og det forhold, at klager blev opsagt. Det gøres derfor gældende, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven. Det i indklagedes første indlæg nævnte møde fra juni 2022 er med til at belyse, at man heller ikke på dette tidspunkt havde klarhed over [projektets] rækkevidde. Klagers bemærkning i forbindelse med uklarheden under mødet i juni 2022 i sit opsummerende indlæg, giver indklagede anledning til at bemærke, at uklarheden konkret bestod i, at man var usikker på, om det oprindelige fokusområde, som blev ændret, jf. ovenfor, overhovedet ville genopstå og dermed, om projektets rækkevidde ville vende tilbage på sit oprindelige spor. Dette understøtter netop, at fokusområderne for klagers opgaver ikke længere var aktuelle, og at hendes arbejdsopgaver dermed ikke var relevante.

Det er blevet bestridt, at der til mødet den 18. maj 2022 blev drøftet ændringer i referenceforholdene. Mødet den 18. maj 2022 var nærmere et arbejdsmøde, hvor man også talte om ændringerne i rækkevidden af projektet, som klager var ansat til at arbejde på. Som følge heraf gøres det også gældende, at indholdet af drøftelserne til mødet den 18. maj 2022 ikke kan benyttes som grundlag for at konkludere, at opsigelsen af klager var i strid med forskelsbehandlingsloven, da parterne er uenige om dette faktum.

Det bemærkes i øvrigt, at [projektet] bestod af adskillige regioner. Klager var tilknyttet den europæiske region sammen med direktør [leder] og [kollega], som var en af klagers kollegaer, som var involveret i projektet på mere globalt plan, og som havde længere anciennitet end klager.

Alle medarbejdere hos indklagede var fordelt på forskellige regioner ud fra de kompetencer, de havde. Klager havde erfaring med den europæiske region, hvorfor hun var tilknyttet den del af projektet. Det var således ikke en reel mulighed at overdrage en medarbejder fra en region til en anden, da det krævede en stor sproglig og lokal viden inden for den region, man som medarbejder var tilknyttet.

Som følge heraf skal det for en god ordens skyld gøres gældende, at indskrænkningen af [projektet] inden for den europæiske region havde stor indflydelse på, hvorvidt klager kunne fortsætte i sin stilling, dels fordi hendes opgaver blev væsentligt formindsket, og dels fordi hun ikke blot kunne rykkes over til en anden region eller få andre opgaver til at opretholde sin fuldtidsstilling hos indklagede.

Opsummerende gøres det gældende på baggrund af både beskrivelsen af forholdene bag afskedigelsen, men også indklagedes generelle håndtering af den påståede chikane, at det har formodning imod sig, at opsigelsen af klager var begrundet i hendes race/etnicitet. Klager har derfor ikke løftet sin del af bevisbyrden for, at opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Måtte Ligebehandlingsnævnet mod forventning nå frem til, at klager har skabt en formodning for, at opsigelsen af hende var begrundet i hendes race/etnicitet, gøres det gældende, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at dette ikke er tilfældet, og at opsigelsen dermed ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Godtgørelsesniveauet

Såfremt Ligebehandlingsnævnet mod forventning måtte nå frem til, at indklagede skal udbetale en godtgørelse for den påståede chikane, gøres det gældende, at denne ikke vil kunne udgøre kr. 75.000, og at godtgørelsen skal fastsættes til et lavere beløb i overensstemmelse med praksis i øvrigt og med henvisning til den påståede krænkelses formildende karakter.

I tilknytning hertil skal det bemærkes, at klager har angivet i sit opsummerende indlæg, at godtgørelsen for chikanen udgør kr. 25.000 dog uden at tilrette dette i påstanden.

På tilsvarende vis gøres det gældende, at en eventuel godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven ikke vil kunne udgøre et beløb svarende til 6 måneders løn, særligt med henvisning til klagers meget

korte anciennitet på afskedigelsestidspunktet. ”

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race og/eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race og/eller etnisk oprindelse.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race og/eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden 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 med en bestemt race og/eller etnisk oprindelse ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

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.

Chikane

Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en optræden i relation til race eller etnisk oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Arbejdsgiver har pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.

Klager har fremlagt mails fra en medarbejder hos indklagede, som medarbejderen sendte til klager i perioden 22. marts 2022 til 28. marts 2022. Det fremgår heraf, at medarbejderen tiltalte klager "shish" og "shish kebab".

Det er nævnets vurdering, at indholdet af de fremlagte mails er udtryk for chikane i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet har herved lagt vægt på, at medarbejderen kaldte klager "shish" og "shish kebab", hvilket var begrundet i klagers race og/eller etniske oprindelse, og at udtalelserne efter deres karakter var egnede til at krænke klagers værdighed og skabe et nedværdigende, ydmygende og ubehageligt klima for hende.

Nævnet vurderer på den baggrund, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun er blevet udsat for chikane i relation til sin race og/eller etniske oprindelse.

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

Indklagede har fremlagt "Values & Principles", hvorefter det fremgår, at diversitet er en af indklagedes grundlæggende værdier. Efter, at ledelsen hos indklagede blev gjort bekendt med chikanen, fik den pågældende medarbejder en påtale på grund af forholdet. Ledelsen ændrede også rapporteringsforholdene mellem klager og medarbejderen.

Nævnet vurderer imidlertid ud fra oplysningerne i sagen, at indklagede ikke har opfyldt sin pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, hverken før eller efter den i sagen opståede chikane.

Nævnet har herved blandt andet lagt vægt på, at de fremlagte "Values & Principles" ikke kan anses for at være tilstrækkelige til, at indklagede har opfyldt sin pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø

til rådighed før den i sagen opståede chikane. Nævnet lægger desuden vægt på, at indklagede ikke har fremlagt oplysninger om, at indklagede har gennemgået "Values & Principles" med deres medarbejdere.

Nævnet har ligeledes lagt vægt på, at ledelsen hos indklagede efter, at klager oplyste om chikanen, ikke efter de foreliggende oplysninger i tilstrækkelig grad har sikret klager mod fremtidig chikane.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Repressalier

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling, kan tilkendes en godtgørelse, jf. § 7, stk. 2.

Efter forarbejderne omfatter repressaliebestemmelsen enhver form for ugunstig behandling, herunder chikane.

Klager gjorde ultimo april 2022 indklagede opmærksom på chikanen.

Efter, at klager havde gjort ledelsen hos indklagede opmærksom på chikanen, blev klager indkaldt til en række møder med indklagede og medarbejderen, der havde chikaneret klager.

Den 23. maj 2022 blev klager afskediget med henvisning til, at der var sket en indskrænkning af rækkevidden for det projekt, som klager var ansat til at arbejde på.

Henset til den nære tidsmæssige sammenhæng mellem, at klager oplyste om chikanen og afskedigelsen af klager, vurderer nævnet, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klagers meddelelse til ledelsen om chikanen helt eller delvist indgik i indklagedes beslutning om at afskedige klager.

Det påhviler herefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.

Indklagede har oplyst, at afskedigelsen af klager var begrundet i, at fokusområdet for projektet, som klager arbejdede med, blev ændret, og at indklagedes rolle i projektet dermed blev væsentligt indskrænket.

Nævnet vurderer, som sagen foreligger oplyst for nævnet, at indklagede ikke har dokumenteret, at det var nødvendigt at afskedige klager, og at afskedigelsen ikke havde sammenhæng med den forudgående chikane.

Nævnet vurderer herefter, at indklagede ikke har godtgjort, at klagers meddelelse til ledelsen om chikanen ikke indgik helt eller delvist ved beslutningen om at afskedige hende. Nævnet har særligt lagt vægt på den nære tidsmæssige sammenhæng mellem klagers henvendelse til ledelsen om chikanen og afskedigelsen af klager.

Klager får derfor også medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

For chikanen tilkendes klager en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 25.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse foretaget et skøn over de faktiske omstændigheder i sagen, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse.

For afskedigelsen tilkendes klager en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 225.000 kr., svarende til omkring 6 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 250.000 kr. til klager med procesrente fra den 26. 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 3, om nævnets kompetence

§ 9, stk. 1, om klagebehandling

§ 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

§ 1, stk. 1-4, om lovens anvendelsesområde

§ 2 om forbud mod forskelsbehandling

§ 7, stk. 1, om godtgørelse

§ 7, stk. 2, om repressalier

§ 7 a om delt bevisbyrde