

Udskriftsdato: torsdag den 18. juni 2026

KEN nr 10021 af 11/08/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-74973

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold

J.nr. 23-74973

En kvinde (klager) klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Kvinden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af køn i forbindelse med seksuel chikane og repressalier i form af afskedigelse.

Nævnet vurderede ud fra sagens oplysninger, at der var grundlag for at fastslå, at kvindens kollega over for kvinden havde udvist en adfærd, der var omfattet af ligebehandlingslovens definition om seksuel chikane. Nævnet lagde vægt på indholdet af en sms samt kvindens oplysninger om, hvad kollegaen havde sagt til kvinden, hvilket ikke var blevet bestridt af kollegaen.

Det var nævnets vurdering, at arbejdsgiveren havde opfyldt sin forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed. Nævnet lagde vægt på, at arbejdsgiveren i nær tilknytning til at være blevet gjort bekendt med den seksuelle chikane reagerede på passende vis ved at afholde et møde med kollegaen, hvor det blev pålagt kollegaen, at han ikke skulle kontakte kvinden mere.

Kvinden fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Kvinden havde den 25. maj 2023 gjort arbejdsgiverens HR-medarbejder opmærksom på kollegaens adfærd. Den 30. maj 2023, kl. 03.25, skrev kvinden en mail til arbejdsgiveren med oplysning om, at hun var nødt til at sygemelde sig på grund af kollegaens adfærd. Kvinden beskrev i detaljer, hvad kollegaen havde sagt til hende, og hvordan hun havde oplevet det.

Nævnet vurderede, at kvinden herved fremsatte et krav om ligebehandling.

Den 30. maj 2023, kl. 10.27, blev kvinden afskediget.

Det var nævnets vurdering, at der var en sådan nær tidsmæssig sammenhæng mellem kvindens orientering om den seksuelle chikane og afskedigelsen af hende, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling. Nævnet vurderede også, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for det modsatte.

Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen og en godtgørelse på 180.000 kr. svarende til seks måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med seksuel chikane og repressalier i form af afskedigelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med ligestillingsloven i forbindelse med, at klager blev udsat for seksuel chikane

Det var i strid med ligestillingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som Account Manager.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 180.000 kr. med procesrente fra den 18. august 2023, hvor sagen blev modtaget i Ligestillingsnævnet.

Sagsfremstilling

Den 11. april 2023 blev klager ansat som Account Manager hos indklagede.

Det fremgår af ansættelseskontrakten, at de første tre måneder af ansættelsen var på prøvetid.

Den 17. april 2023 sendte klager følgende mail til indklagede:

”...

[Kollega 1] har været så sød at tilbyde mig at jeg kan deltage i to kundemøder på onsdag. Det ene er på [by] kl 8.30 og det andet er i [by] kl 12.

Det vil være super godt for mig, at jeg kan deltage i de møder, så jeg kan se, hvordan han griber dem an og suge gode ideer til mig til mine fremtidige møder. Jeg har selv to planlagte møder i næste uge, så det vil være rart at blive klædt på til dem. Så kan jeg også få stillet en masse spørgsmål på bilturen.

Er det ok med dig, hvis jeg tager med ham onsdag?

...”

Den 3. maj 2023 modtog klager følgende mail fra indklagede:

”...

Der skal mere tryk på – dette er dine opkald i dag.

Det er ikke nok til at komme op i performance – hvorfor ligger det så lavt.

...”

Den 9. maj 2023 afskedigede indklagede en medarbejder på grund af manglende tilfredsstillende resultater. Indklagede har oplyst, at indklagede i foråret 2023 i alt afskedigede seks medarbejdere i prøvetiden.

Den 12. maj 2023 afholdt klager og indklagede et møde. Klager har oplyst, at klager fik at vide, at indklagede var rigtig glade for klager, og at hun ikke skulle være bekymret for at blive afskediget. Indklagede bestrider dette og har oplyst, at klager fik at vide, at hendes performance ikke var tilfredsstillende.

Klager har oplyst, at klager den 23. maj 2023 havde følgende sms-korrespondance med kollega 1:

Klager:

”Hey [kollega 1] vil du ringe?

...”

”Fik hjælp af [kollega 2] [emoji]”

Kollega 1:

”Liderligt [emoji]”

Den 24. maj 2023 skrev indklagede følgende mail til klager:

”...

Som opfølgning på vores møde i sidste uge, Hvor mange møder er der booket til denne uge for hver af jer? Hvad er pipeline /forventning til aftaler som kommer ind i denne uge.

...”

Klager skrev samme dag følgende mail til indklagede:

”...

Fysisk møde, så har jeg booket to møder på fredag... [Navn] måtte dog rykke det til næste fredag, så den har vi sat til den 26.

Jeg har nogle gode opfølgninger i dag både ifht møder og interesse for annoncering.

Jeg satser på, at der kommer et par møder ekstra i kalender i dag og håber at dem jeg skal vende tilbage ifht interesse er klar til at vi går videre nu...”

Klager har oplyst, at klager den 25. maj 2023 havde en telefonisk samtale med HR hos indklagede, hvor klager fortalte om, at hun fandt arbejdsmiljøet ubehageligt, og at kollega 1 flere gange under klagers ansættelse udtalte sig seksuelt og ydmygende om klagers krop og påklædning.

Klager har oplyst, at HR-medarbejderen under telefonsamtalen den 25. maj 2025 lovede at ville tale med kollega 1 herom. Klager har også oplyst, at HR-medarbejderen oplyste, at hun kunne genkende klagers fortælling, og at hun selv havde været udsat for grænseoverskridende adfærd fra kollega 1. Indklagede bestrider, at HR-medarbejderen skulle have udtalt sig som oplyst af klager.

Den 25. maj 2023 havde klager og HR-medarbejderen følgende sms-korrespondance:

Klager:

”...

Ps. Snakkede du med [kollega 1] for han har kimet mig ned [emoji]”

HR:

”...

Nej jeg har ikke talt med ham endnu.

...”

Den 30. maj 2023 sendte klager følgende mail til indklagede:

”...

Jeg bliver nød til at sygemelde mig i nogle dage grundet stress ... Klokkeren er i skrivende stund 3 om natten.

Jeg kan ikke sove, for jeg tænker så meget over alt det med [kollega 1] og hans krænkende opførsel overfor mig, som jeg fortalte dig om i torsdags.

Jeg er generelt ret large og der skal meget til at forarge mig.

Men min grænse er nået, det kan jeg mærke i kroppen.

Det hele startede, da jeg skulle med ham til kundemøder. Det blev halvanden arbejdsdag i bilen sammen, hvor jeg intet kunne sige uden at det skulle vendes til noget perverst. Hvis jeg fx sagde 'Jeg tror, at vi skal dreje her' så kvitterer han med 'Du trænger da bare til at få drejet noget op i dig'.

Efter halvanden dag i bilen med diverse perverse kommentarer, så begyndte han også at blive vred, hvis jeg nævnte noget om en mand jeg ses lidt med. Han svarede fx MEGET surt, da vi sad i bilen 'Hvorfor fortæller du mig om ham, tror du, at det er fedt for mig at hører på!?!? '

Jeg skulle have været med til et til kundemøde, men jeg måtte bede ham sætte mig af med påskud om, at jeg ville ringe til kunder fra kontoret. Han blev irriteret og talte ikke til mig resten af turen tilbage.

Han har efterfølgende forsøgt at få mig med ud at køre igen mange gange. Når jeg virker tilbageholdende, så vender han det mod mig som om, at vi skal udvikle os og lærer af hinanden her i virksomheden, og jeg bliver bekymret for, om han udstiller mig overfor dig og [indklagedes CEO] som om, at jeg ikke vil udvikle mig her i virksomheden sammen?

Det er dagligt at han forsøger igen og igen ...

Han vil også have mig med i et sommerhus en weekend. Det skulle være noget teamhygge, og jeg bakker ud hver gang han nævner det. Så ændre stemningen sig så snart jeg bakker ...

På kontoret fortsætter de perverse kommentarer højlydt blandt jer og kollegaer (ret ydmygende) hver gang jeg siger noget drejer han det til noget perverst. Siger jeg fx 'Jeg er tørstig' så kvitterende han med, at jeg nok bare trænger til at sluge noget sæd ... Eiler hvis jeg siger, at der er varmt på kontoret så får jeg at vide, at jeg da også bare skal smide den kjole og stå nøgen så man kan se min nøgne krop.

Som du sagde, så oplever du også selv af og til også her ved din bryst operation, så måske gør han det med mange?

Det virker ikke som om, at det er en hemske for ham, at der er andre til stede?

Jeg havde set frem til denne uge, da jeg har nogle gode kundemøder, og nogen gode som jeg skal følge op på, og en aftale med en super god kunde, som jeg også kender privat der har et højt markedsførings budget der er meget frisk på, at jeg overtager deres markedsføring.

Jeg skal nok holde dem varme og skrive en god mail til dem, hvis mødet skal udsættes.

Lige nu må jeg passe på mig selv ...

[Kollega 1] ringede til mig flere gange torsdag både privat og på arbejdstelefon. Jeg tog den ikke ... Sidste gang jeg ringede til ham for at få [kollega 2's] nummer, der fik jeg denne besked (se billede)

Det blev en lang mail... Men kan ikke sove og jeg havde lige brug for at sætte ord på ...

...”

Den 30. maj 2023 blev klager afskediget fra sin stilling. Det fremgår af indklagedes mail:

”...

Jeg ville gerne have talt med dig i dag vedr. salgsresultater, men har nu forstået at du ikke møder ind i dag.

Jeg må desværre meddele dig at vi opsiges dig pr. d.d. med det opsigelsesvarsel som fremgår af din ansættelsesaftale, hvilket betyder at du fratræder den 12.6.2023.

...

Hvis dine salgsresultater forbedres i opsigelsesperioden, vil jeg se positivt på at genansætte dig.

...”

Den 31. maj 2023 holdt indklagede og kollega 1 et møde. Det fremgår af mødereferatet:

”...

2. Formålet med mødet var at følge op på indrapportering den 30. maj 2023 fra [klager] vedrørende [klagers] samtale med [HR-medarbejder], hvori det kom til udtryk at [klager] ikke ønskede at køre på sambesøg med [kollega 1] igen .

Årsagen oplyste [klager] til at være seksualiseret indhold af [klager] og [kollega 1's] samtaler i bilen som [klager] gav udtryk for overskred hendes grænser.

3. Forelagt pkt. 2 kommenterede [kollega 1] at han var uforstående overfor [klagers]synspunkter. [Kollega 1] gav udtryk for at det var [klager] som ledte samtalen over på hendes eget privatliv og

seksuelle adfærd. [Kollega 1] gav udtryk for, at det i det væsentlige var [klager] som førte ordet og satte den lumre tone. [Kollega 1] var mest lyttende.

Det var [kollega 1's] opfattelse at [klager] ønskede en lummer tone i de kollegiale samtaler også efterfølgende på kontoret hvor det er hans opfattelse at [klager] ofte selv ledte emnet hen på lumre emner, hendes weekender i [land] med elskere der havde en stor pik, kunder hvor [klager] udtalte, "her kunne man jo godt gøre lidt ekstra for at få salget".

[Kollega 1] bemærkede at [klager] aldrig havde givet udtryk for at den lumre tone var gået for vidt , f. eks. ved selv at stoppe denne type dialog eller på anden måde sige fra .

4. Adspurgt til SMS hvor [kollega 1] havde svaret "liderligt" på en SMS fra [klager] oplyste [kollega 1] at denne sms var en forlængelse af tonen imellem [kollega 1] og [klager].

Igen bemærkede [kollega 1] at dette efter hans opfattelse var den tone som [klager] selv havde initieret imellem de 2.

5. [CEO] indskærpede at både [kollega 1] og [klager] herefter måtte holde deres dialog på et professionelt niveau. Det blev indskærpet at de 2 ikke skulle køre på sambesøg igen og at SMS beskeder skulle stoppe omgående.

Det blev yderligere indskærpet at [kollega 1] ikke måtte henvende sig direkte til [klager] på eller udenfor kontoret, hverken fysisk, på telefon , SMS eller mail.

6. Adspurgt om der var uklarheder tog [kollega 1] bekræftende til genmæle.

..."

Den 31. maj 2023 modtog klager følgende mail fra indklagede:

..."

Jeg har talt med [kollega 1] som ikke kan genkende det du skriver.

[Kollega 1] oplever at der har været en relativt fri tone imellem dig og ham, og at du også selv har bidraget til denne.

Jeg har haft en dialog med [kollega 1] om det problem du oplever og han er meget ked af at der åbenbart er forskellige opfattelser af forløbet.

Du og [kollega 1] må fokusere på det jobrelaterede i jeres fremtidige samtaler så der ikke sker flere misforståelser.

..."

Indklagede har fremlagt flere erklæringer fra sin medarbejdere om kollega 1 og klager.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 18. august 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 40.000 kr. for seksuel chikane og en godtgørelse svarende til seks måneders løn for repressalier i form af afskedigelse.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for seksuel chikane og repressalier i form af afskedigelse.

Allerede kort efter klagers tiltræden i stillingen som Account Manager oplevede klager gentagne gange at blive udsat for seksuel chikane i strid med ligebehandlingsloven fra kollega 1.

Kollega 1 brugte ved flere lejligheder seksuelt ladede og ydmygende vendinger om klagers krop og påklædning, dels i hendes påhør, dels i andres påhør. Kollega 1 var desuden under flere køreture i bil meget seksuelt pågående over for klager. Yderligere kontaktede han hende gentagne gange på både firma- og privattelefon, og i et tilfælde den 23. maj 2023 skrev han en sms til hende med et ubehageligt indhold.

Kollega 1 har mundtligt over for klager brugt vendinger som;

"Hvis du skal nogen steder, skal du have noget lige op i fissen" - på et spørgsmål fra klager i bilen, om hvilken vej de skulle køre.

"Hvis du tror, jeg kigger på dine bryster, tager du fejl, jeg kigger på din halskæde" - sagde han i bilen.

"Du skal bare drikke noget sæd" - som et svar på, at klager på kontoret sagde, hun følte sig tørstig.

"Du kan bare tage dit tøj af, så du står nøgen foran os" - som en bemærkning til, at klager på kontoret sagde, hun havde det varmt.

"Du trænger da til at få noget pik" - som svar på en bemærkning på kontoret, hvor klager sagde, hun trængte til noget mad.

"Liderligt" i en SMS fra 23. maj 2023 som svar på et spørgsmål fra klager, hvor hun spurgte om et telefonnummer på en kollega.

Når klager bad kollega 1 om at stoppe, reagerede han vredt og vendte den kolde skulder til klager.

Den 25. maj 2023 kontaktede klager sin faglige organisation og fortalte om forholdene hos indklagede. Klager har fremlagt telefonnotatet af samtalen.

Samme dag den 25. maj 2023 havde klager en telefonisk samtale med HR-medarbejderen hos indklagede, hvor klager fortalte, hvad det ubehagelige arbejdsmiljø gjorde ved hende, og hvad hun blev udsat for fra kollega 1's side. HR-medarbejderen var meget forstående og lovede, at hun ville tale med kollega 1 om hans grænseoverskridende adfærd. HR-medarbejderen fortalte klager, at hun godt kunne genkende, hvad klager fortalte, og at hun også selv havde været udsat for hans grænseoverskridende adfærd.

Den 25. maj 2023 sidst på eftermiddagen rykkede klager HR-medarbejderen for en tilbagemelding på, om hun havde snakket med kollega 1, da han ringede til klager flere gange. HR-medarbejderen svarede nej.

Natten til den 30. maj 2023, kl. 03.25, sendte klager en mail til HR-medarbejderen og CEO'en, hvor hun skriftligt gjorde opmærksom på krænkelserne, og at hun desværre måtte sygemelde sig nogle dage. I mailen vedhæftede hun sms'en af 23. maj 2023 fra kollega 1.

Den 30. maj 2023, kl. 10.27, modtog klager en mail fra indklagede, hvor hun blev opsagt på grund af dårlige salgsresultater. Klager blev meget fortvivlet over den pludselige opsigelse. Klager fik rigtig meget ros for sit arbejde, hun solgte godt, og hun var dygtig til kunder. Hun sendte derfor den 31. maj 2023 en mail til indklagede og bad om en uddybende begrundelse, men klager fik bare at vide, at hun skulle se at blive rask.

Senere den 31. maj 2023 modtog klager en mail fra indklagede, som oplyste, at de havde haft en snak med kollega 1, som ikke kunne genkende klagers beskrivelse, og at tonen var fri, og at klager selv bidrog til den frie tone. Hun blev bedt om at fokusere på det jobrelaterede i fremtiden.

Klager havde den 12. maj 2023 fået at vide af indklagede, at de var meget glade for klager, og at hun ikke skulle være bekymret for at blive fyret. Klager fik at vide, at hun gjorde det rigtigt godt, og at indklagede havde en rigtig god fornemmelse omkring, at klager ville blive et hit hos indklagede.

Der var ganske rigtigt en fri omgangstone i afdelingen. Klager var fra tidligere sælgerjobs vant til dette, og hun var generelt ikke sart. Men det, klager oplevede med kollega 1, var hverken en fri tone, humor eller højt til loftet. Som nyansat medarbejder i en prøveperiode var hun særlig sårbar, og klager prøvede derfor at passe ind i jargonen og var bange for at sige fra.

Klager har aldrig opfordret kollega 1 til seksuelt krænkende adfærd, som indklagede påstår. Klager gjorde netop indklagede opmærksom på, at kollega 1 overskred klagers grænser, og at hun følte sig seksuelt chikaneret på grund af hans gentagne telefonopkald, verbale krænkelser og fysiske tilnærmelser.

Klager fulgte indklagedes personalepolitik. Selvom det krævede et stort mod af hende at sige fra over for den seksuelle chikane, rapporterede hun til de to ledelsesrepræsentanter, der er henvist til i personalehåndbogen.

Indklagede har ikke fulgt sin egen personalepolitik om håndtering af seksuel chikane. Formålet med personalepolitikken om et respektfuldt og inkluderende arbejdsmiljø er ikke overholdt. Klagers henvendelser blev ikke holdt fortrolige. Indklagede skrev ud til en række af klagers tidligere kolleger med oplysninger om sagen. Ansættelsens forløb viser, der var god grund for klager til at frygte repressalier

Klagers henvendelse blev ikke undersøgt grundigt og objektivt. Indklagede hørte alene kollega 1's version af sagen - og det var først dagen efter opsigelsen af klager. Klager blev på intet tidspunkt mødt med vejledning, hjælp til håndtering eller bearbejdelse af episoderne. Tværtimod udvist der ingen forståelse for eller hensyn til de indbyggede magtforhold på arbejdspladsen eller for klagers utryghed og frygt for repressalier. Hvis indklagede havde haft en reel interesse i at tage hånd om og sikre et chikanefrit miljø på arbejdspladsen, kunne klager være tilbudt et møde allerede ved sin første henvendelse om seksuel chikane.

Klager bestrider, at klager skulle have udtalt sig i de vendinger som oplyst af indklagede.

Det gøres gældende, at klager i forbindelse med udførelsen af sit arbejde er blevet udsat for krænkende adfærd i forbindelse med kollega 1's ytringer om hende, hendes krop og påklædning i strid med ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, hvilket er en krænkelse af ligebehandlingsprincippet i ligebehandlingslovens § 4.

Klager er berettiget til en godtgørelse for seksuel chikane under sin ansættelse hos indklagede, jf. ligebehandlingslovens § 14.

Klager bad indklagede om hjælp til at stoppe chikanen, men som konsekvens blev hun opsagt. Klager er derfor berettiget til en godtgørelse for opsigelsen, jf. ligebehandlingslovens § 15, stk. 1 og 2, om repressalier.

Det fremgår af forarbejderne til ligebehandlingsloven § 4, at arbejdsgiver er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Arbejdsgiver er ansvarlig for sin medarbejders handlinger, og hæfter for krav som følge heraf.

Trods både HR's og CEO's viden om forholdene foretog ingen af dem sig noget for at sikre klager mod yderligere krænkelser

Den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem klagers orientering om krænkelserne fra kollega 1 i mail fra natten til den 30. maj 2023 og opsigelsen få timer senere den 30. maj 2023 udgør en faktisk omstændighed, som giver anledning til at formode, at indklagede har udsat klager for uretmæssig behandling.

Det påhviler indklagede at bevise, at ligebehandlingsloven ikke er blevet brudt, jf. ligebehandlingslovens § 16 a.

Idet klager aldrig har modtaget kritik for sit arbejde, har fået ros for sin kundetilgang og sit salg, herunder opnåede at optjene provision i sin korte ansættelsestid, kan det lægges til grund, at opsigelsen ikke kan skyldes hendes salgsresultater, som angivet af indklagede.

Indklagede kan derfor ikke løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsloven ikke er blevet brudt ved opsigelsen. Opsigelsen må betragtes som en repressalie over klager, fordi hun bad om hjælp til at få stoppet den uønskede, krænkende seksuelle adfærd.

Det gøres i forhold til godtgørelsens størrelse gældende, at der er tale om særdeles grov seksuel chikane, og at det er en skærpende omstændighed, at chikanen delvist har fundet sted under en biltur, hvor klager var lukket inde og ikke kunne komme væk.

Det er også en skærpende omstændighed, at klager var helt nyansat og i sin prøveperiode og derfor var en udsat medarbejder. Forholdene er dokumenteret ved SMS og mailkorrespondance og skriftligt bekræftet af en tidligere kollega. Indklagede har hele vejen igennem forholdt sig passivt i forhold til chikane, og indklagede lægger ansvaret over på klager med henvisning til, at der er en fri tone i virksomheden, og at hun selv bidrager hertil.

Indklagede vil ikke uddybe begrundelsen for opsigelsen, og klager blev bare bedt om at fokusere på arbejdsforholdene fremadrettet. Indklagede fortsætter dermed den chikanerende adfærd. Klager blev syg af den krænkende adfærd.

Godtgørelsens størrelse skal fastlægges ud fra en samlet vurdering af de konkrete omstændigheder i sagen, i dette tilfælde krænkelseernes grove og gentagne karakter, samt at chikanen har medført helbreds-mæssige problemer for klager.

Godtgørelsen herefter bør fastlægges til 40.000 kr., jf. U2009. 2015V og j.nr. 20-56252.

Klager skal yderligere tilkendes en godtgørelse for repressalier, jf. ligestillingslovens §15, stk. 1 og 2.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i form af seksuel chikane og repressalier i form af afskedigelse.

Klager blev ansat i indklagede med start den 11. april 2023 som Account Manager med tre måneders gensidig prøvetid, hvor ansættelsen kan bringes til ophør med 14 dages varsel.

Som Account Manager er formålet med ansættelsen at foretage salg, hvorfor salgspåvirkning og ringe-effektivitet løbende følges, hvilket gør sig gældende for alle selskabets sælgere.

Det fremgår af klagers ansættelseskontrakt, at klager havde et forudbestemt salgsmål på henholdsvis kontraktværdi 575.000 kr. pr. måned eller årsværdi 190.000 kr. pr. måned.

Der var mellem parterne aftalt en tre måneders prøvetid, som virksomheden anvender netop for at kunne opsiges sælgere, som ikke performer relativt hurtigt i prøveperioden i forhold til de opstillede mål.

I foråret 2023 opsigede indklagede i alt seks sælgere, hvor performance lå mere end 50 % under det forventede salgresultat, hvilket er fast praksis uanset alle øvrige forhold, som f.eks. køn, alder, eller lignende.

Indklagede kan konstatere, at der hos sælgere ofte sker sygemelding, når en sælger ved, at dennes salgspåvirkning ikke er tilfredsstillende, og at man derfor ligger i risikozonen for at blive opsagt. Der findes en formodning om, at man ikke kan blive opsagt, hvis man sygemelder sig. Indklagede bemærker, at en sygemelding ikke er en helle fra at blive opsagt fra ens stilling og netop hos sælgere, som ikke performer, udløser sygemelding altid et performance-review under prøveperioden.

Da klager havde første arbejdsdag, var der på daværende tidspunkt i alt fem andre sælgere på kontoret, heraf to kvindelige sælgere.

Kollega 1 var en del af salgsteamet. Kollega 1 var meget åbenmundet og humoristisk, fortalte mange vittigheder og var i det hele taget kendt som en humørspreder, som kunne få et smil frem hos sine kolleger.

Klager tog selv initiativ til oplæring og medlyt på samtaler d. 13. /14. april 2023 af to mandlige sælgere, kollega 1 og kollega 2, i et mødelokale. Klager henvendte sig ikke til virksomhedens kvindelige sælgere for samme oplæring.

Efter at have været ansat i en uge og have dannet bekendtskab med sine nye kollegaer anmodede klager om at tage til kundemøder med kollega 1. På daværende tidspunkt kendte klager til kollega 1's karakter, da hun allerede havde haft den indledende oplæring med ham og kollega 2, og de havde været kollegaer i en uge.

Det bemærkes, at kollega 1 var ansat som almindelig sælger uden nogen form for ledelsesansvar eller chefstilling i forhold til klager. Det var således alene klagers beslutning at køre på sambesøg med en mandlig sælger. Der forelå ingen ledelses instruktion om, at dette skulle ske.

Efter de gennemførte sambesøg fortsatte klager sit arbejde primært fra kontoret frem til den 23. maj 2023 uden at klage en eneste gang over kollega 1.

I den følgende periode – altså efter at have kørt sammen på kundemøder, opsøgte klager ofte kollega 1 og initierede dialog med ham. Klager initierede også om lumre emner, hvilket kan bevidnes af den øvrige salgsafdeling.

Det har således formodningen imod sig, at klager inden den 23. maj 2023 havde nogen form for problem i sin omgang med kollega 1.

Ingen andre, hverken ledelse eller kolleger, har observeret de udsagn, som klager nu påstår, at kollega 1 har sagt til hende på kontoret.

Klager opnåede ikke på noget tidspunkt i ansættelsen det forventede salgsmål. Klager havde i maj måned realiserede salg for 17.500 kr., hvilket svarer til målopfyldelse på beskedne 3,13 %, hvilket ligger inden for det niveau, som gør, at virksomheden opsiger en sælger, idet beløbet er langt under det, som klager modtog i løn. Det var således helt uholdbart for indklagede at fortsætte samarbejdet.

Indklagede gjorde klager opmærksom på, at hun ikke viste god performance og ringeeffektivitet ved mail af 3. maj 2023. Efterfølgende modtog klager flere mundtlige henstillinger fra ledelsen om at øge effektiviteten – helt på linje med andre sælgere på prøvetid.

Mailen blev fulgt op af flere mundtlige påtaler fra indklagede vedr. klagers lave aktivitetsniveau. Der blev bl.a. afholdt møde mellem indklagede og klager den 12. maj 2023. Det bestrides, at indklagede har sagt, at de var glade for klager. Det blev understreget, at klager skulle øge sin salgssindsats for at undgå opsigelse. Klager blev varslet om situationen og fik besked på at forbedre sin præstation.

Indklagede henviser til udskrift fra indklagedes kunde- og ringesystem. Her aflæses telefonaktiviteten løbende på sælgere, som ikke når deres salgsmål, da lav hyppighed af opkald resulterer i færre salgsmuligheder. Opkaldsaktiviteten er afgørende for at opnå salgsmålene, da man ikke kan ikke forvente at sælge til kunder, man ikke har kontakt med. Det fremgår af ringe-statistikken, at klager stort set ikke foretog kundeopkald i perioden fra den 15. til den 25. maj 2025.

Den 23. maj 2023 kontaktede klager selv kollega 1. Først havde hun forsøgt et telefonopkald, herefter fulgt op på SMS. Det er således klager, som startede SMS-kontakten med kollega 1.

Det har formodningen imod sig, at klager på dette tidspunkt følte sig chikaneret af kollega 1, da klager næppe ville skrive og bede om telefonopkald fra kollega 1, når hun kunne have skrevet til en af de øvrige fem sælgere i afdelingen.

Onsdag den 24. maj 2023 fulgtes der op med ny mail, hvori indklagede spurgte ind til klagers forventede resultater den kommende uge. Klager svarede, at hun i den indeværende uge havde booket to møder og forventede at booke flere møder i samme uge, og at hun håbede, at opfølgninger ville give salg.

Indklagede kunne herefter konstatere, at klager kun havde været i opkald i samlet set én time i løbet af de to hele arbejdsdage den 24. og 25. maj 2023 og ikke præsteret noget salg. Altså endnu en uge med 0 kr. i resultat, hvilket normalt ville afføde en samtale og opsigelse samme uge, men klager holdt fri den 26. maj 2023, hvorfor en opfølgning ikke var mulig.

På dette tidspunkt, den 25. maj 2023, bad klager om, at HR-medarbejderen skulle tage en uformel samtale med kollega 1, fordi klager oplyste, at hun var ukomfortabel med en SMS mellem hende og kollega 1.

Klager skrev samme dag til HR-medarbejderen, da kollega 1 ”kimer hende ned”. Det er værd at bemærke, at klager selv i SMS'en af 23. maj 2023 havde bedt om at modtage et opkald fra kollega 1. Det fremgår ikke af sagens oplysninger, hvor mange opkald der var tale om.

Det præciseres, at der på dette tidspunkt ikke forelå anden form for klage fra klager.

Baseret på, at klager ikke i maj måned havde solgt nok til at dække sin egen løn, ønskede indklagede at opsiges klager.

Indklagede bemærker, at grundlæggende salgsaktivitet som at ringe til kunder og afholde møder med kunder er helt afgørende for, at man kan opnå sit salgsmål.

Det har formodningen imod sig, at klager på dette tidspunkt havde en opfattelse af, at hendes ansættelse i virksomheden var en succes.

Det er indklagedes opfattelse, at klager senest efter den 24. maj 2023 var helt bevidst om, at der nu var fokus på resultater og ud fra virksomhedens praksis om at opsiges ikke performende sælgere, ville dette med sandsynlighed blive effektueret over for klager, når hun mødte på arbejde igen.

Det er i direkte sammenhæng med denne mailkorrespondance den 24. maj 2023, at klager tog kontakt til HR-medarbejderen og første gang gav udtryk for, at der skulle have været upassende adfærd, altså 1,5 måned efter, at klager var på sambesøg med kollega 1, og samme dag, at hun igen er blevet opmærksom på sin manglende performance.

Tirsdag den 30. maj 2023 (første arbejdsdag efter pinseweekend) meldte klager sig syg.

Klager blev herefter opsagt den 30. maj 2023. Opsigelsen skete på basis af, at seneste salg skete den 3. maj 2023, altså næsten en måned uden salg, og klager havde stort set ingen opkaldsaktivitet, som er påkrævet for at opnå salg. Desuden lagde indklagede vægt på, at klager ikke foretog kundeopkald ved hjemmearbejdsdage, og at salgs sum de seneste 30 dage ikke engang dækkede klagers løn.

Det bemærkes, at indklagede samtidig med opsigelsen oplyste til klager, at såfremt salgsresultaterne forbedres i opsigelsesperioden, ville indklagede se positivt på en genansættelse.

Det var og er fortsat indklagedes opfattelse, at klagers sygemelding kom på basis af, at klager vidste eller burde vide, at en opsigelse var nært forestående, og at klager derfor håbede på, at en sygemelding ville forhindre virksomheden i at udøve sin ledelsesret.

Henset til indklagedes erfaringer med sælgers sygemelding i kombination med lav performance, er sygemeldinger en anledning til at genbesøge aktuel performance og vurdere, om ansættelsen i prøvetiden skal fortsætte.

Det præciseres, at klager blev opsagt med basis i hendes salgsp performance, og at klager blev gjort opmærksom på utilfredsheden med hendes performance den 3. maj 2023, den 15. maj 2023 og den 24. maj 2023. Det er dokumenteret, at klager havde et lavt antal telefonopkald, lav opkaldseffektivitet, lavt antal møder og meget lidt salg. Indklagede opfordrede til afhjælpning gennem flere opkald, og de øvrige sælgere stod til rådighed med sidemandsoplæring, hvor hun beskrives at have udfordringer med at tage imod sparring eller kritik. Klager viste ikke forbedringer eller øget potentiale/engagement, hvorfor en fortsættelse af ansættelsesforholdet ikke var holdbart.

Ved gennemgang af klagers ringeaktivitet den 3. maj 2023 kunne det konstateres, at der ikke var booket møder, og at ringeaktiviteten lå alt for lavt, idet klager i perioden fra kl. 8.00-11.09 løftede røret 9 gange og talte i telefon i under 10 minutter. En sådan arbejdsindsats er meget langt fra det, der kræves for at opnå resultater, og den manglende performance blev påtalt af virksomheden.

Klager var ansat i 1,5 måned og solgte samlet set for 37.000 kr. i den periode. Det svarer til ca. 20.000 kr. pr. måned i omsætning. Klager var derfor en underskudsforretning.

Klagers salgsmål var 190.000 kr. om måneden. I maj 2023 solgte klager for 17.900 kr., svarende til 9,42 % i målopfyldelse i årsværdi og 3,13 % af målet i kontraktværdi.

Det gøres gældende, at klager alene opnåede målopfyldelse på under 10 % af sit salgsmål i maj 2023, hvorefter klager blev opsagt på grund af manglende performance. Det forhold, at klager modtog provision siger intet om målopfyldelse, idet klager modtog provision fra første solgte krone hver måned. Udbetaling af provision er således ikke alene et udtryk for, om mål er opnået.

Det bemærkes, at det først var den 25. maj 2023, at klager tog kontakt til indklagede og gav udtryk for, at dialogen mellem hende og kollega 1 var uønsket.

Indklagede bemærker, at både klageren og den indklagede medarbejder har rettigheder, og begge parter skal høres, hvorfor ledelsen fandt det rigtigst at gennemføre en personlig samtale med kollega 1 frem for at tage en telefonisk dialog.

Det bemærkes i denne forbindelse, at HR-medarbejderen ikke var på kontoret torsdag den 25. maj 2023 og fredag 26. maj 2023. Mandag den 29. maj 2023 var pinse, og tirsdag den 30. maj 2023 var kollega 1 ikke på kontoret. Den 31. maj 2023 var således første mulige tidspunkt for at gennemføre personlig samtale med kollega 1.

I mellemtiden, den 30. maj 2023, fremkom klager med nye oplysninger og meget grafiske referater af dialog mellem hende selv og kollega 1, som hun nu meddelte, at hun fandt ubehagelig.

Indklagede bemærker, at det først var på dette tidspunkt, at klager fremsatte en regulær klage over kollega 1.

For at kunne foretage en vurdering af de faktiske omstændigheder, gennemførte ledelsen en samtale (partshøring) med kollega 1, så snart det var muligt. Samtalen blev gennemført den 31. maj 2023.

Det fremgår af referatet fra mødet, at kollega 1 gav udtryk for, at det var klager, som ledte samtalen over på hendes eget privatliv og seksuelle adfærd. Kollega 1 gav udtryk for, at det i det væsentlige var klager, som førte ordet og satte den lumre tone. Kollega 1 var mest ”lyttende”. Ledelsen indskærpede på mødet, at enhver upassende kontakt mellem klager og kollega 1 skulle ophøre.

Det var ledelsens hensigt også at afholde møde med klager, når hun raskmeldte sig igen, men desværre var hun sygemeldt i opsigelsesperioden, hvorefter et møde ikke gav mening i forhold til at sikre et fortsat chikanefrit miljø.

Ledelsen tog således omgående action på klagen fra klager, så snart at denne blev kendt, og det var praktisk muligt at gennemføre personlig samtale.

Indklagede har således undersøgt den påståede chikane ved første praktisk mulige tidspunkt og besluttet, at de to medarbejdere ikke skulle sende sms-beskeder til hinanden, stoppe intern dialog og generelt holde afstand.

Havde klager mødt på arbejde efterfølgende, ville hun tilsvarende have fået besked på ikke at sende sms-beskeder til kollega 1, at hun skulle holde deres dialog på et professionelt niveau og generelt holde afstand.

Virksomheden har dermed levet op til sin forpligtelse om at stille et chikanefrit miljø til rådighed og omgående foretaget nødvendige handlinger, da behovet for disse blev kendt af ledelsen.

Klager fremlægning om telefonsamtalen med HR-medarbejderen den 25. maj 2023 bestrides i sin helhed, særligt at HR-medarbejderen skulle have fundet kollega 1's adfærd grænseoverskrivende. Det understreges, at medarbejderen som person, og som medarbejderrepræsentant og en del af ledelsen, værner om virksomheden og dens medarbejdere. Hun er med til at sikre et godt og inkluderende arbejdsmiljø og trivsel i huset.

Det er således uhørt, at hun skulle være bekendt med/have tilladt en upassende adfærd.

De udsagn, som klager anfører, er blevet sagt af kollega 1, er helt udokumenterede, og ingen kollegaer har kunnet bekræftet dem.

I forhold til klagen om seksuel chikane, så gøres det gældende, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling. Klager henvendte sig på intet tidspunkt til indklagedes medarbejderrepræsentanter med den påståede chikane. Klager initierede selv og opsøgte den "lumre" tone, som angiveligt herskede mellem klager og kollega 1. Flere kollegaer har bekræftet, at det var klager, der initierede den "lumre" tone både over for kollega 1 og andre kollegaer.

Ledelsen tog omgående skridt til, at både klager og kollega 1 fortsat kunne samarbejde i et chikanefrit miljø under hensyntagen til de modstridende udsagn.

Af ovenstående årsager samt indklagedes praksis med at opsiges samtlige sælgere, som ikke personer, har indklagede dokumenteret, at klager ikke blev opsagt på grund af den pludselige påstand om seksuel chikane.

Klager havde muligheden for at møde ind på arbejde i opsigelsesperioden og vise, at hun kunne levere resultater. Så var hun blevet genansat. Som nævnt ønskede klager ikke at møde op i opsigelsesperioden.

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).

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

Seksuel chikane

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

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.

Klager har oplyst, at kollega 1 under klagers ansættelse hos indklagede blandt andet sagde til klager, at ”Du kan bare tage dit tøj af, så du står nøgen foran os”, ”Hvis du skal nogen steder, skal du have noget op i fissen” og ”Du må drikke noget sæd”.

Klager har også fremlagt en sms-korrespondance med kollega 1, hvor klager spurgte om telefonnummeret til en kollega og efterfølgende skrev, at hun havde fået nummeret af en anden kollega. Til dette skrev kollega 1 ”Liderligt [emoji]”.

Klager har generelt oplyst om upassende, seksuel adfærd fra kollega 1's side.

Af referat af møde den 31. maj 2023 mellem indklagede og kollega 1 fremgår, at kollega 1 ”var uforstående overfor [klagers] synspunkter. ”, og at det var kollega 1's opfattelse, at klager ”ønskede en lummer tone i de kollegiale samtaler også efterfølgende på kontoret”. Desuden bemærkede kollega 1 til mødet, at klager ”aldrig havde givet udtryk for at den lumre tone var gået for vidt, f.eks. ved selv at stoppe denne type dialog eller på anden måde sige fra. ” I forhold til sms'en af 23. maj 2023 oplyste kollega 1, at ”denne sms var en forlængelse af tonen imellem [kollega 1] og [klager]. ”

Nævnet lægger på baggrund af kollega 1's bemærkninger i mødereferatet af 31. maj 2023 til grund, at kollega 1 ikke har bestridt, at han overordnet har udtalt sig som oplyst af klager. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at kollega 1 gør gældende, at det var klager, der initierede en lummer tone, eller at indklagede har oplyst, at ingen andre hos indklagede havde hørt kollega 1 udtale sig som oplyst af klager.

Klager har oplyst, at klager oplevede kollega 1's udtalelser som krænkende og ydmygende. Klager sygemeldte sig den 30. maj 2023 på grund af kollega 1's adfærd.

På den baggrund er det nævnets vurdering, at der er grundlag for at fastslå, at kollega 1 over for klager har udvist en adfærd, der er omfattet af ligebehandlingslovens definition af seksuel chikane.

Klager har herefter påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket ulovlig forskelsbehandling på grund af køn.

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

Arbejdsgiver har pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane.

Klager oplyste HR-medarbejderen hos indklagede om kollega 1's adfærd ved telefonsamtale den 25. maj 2023. Den 30. maj 2023 sendte klager en mail til indklagede og oplyste i detaljer, hvad kollega 1 havde sagt til klager, og klager sygemeldte sig.

Den 31. maj 2023 holdt indklagede et møde med kollega 1, hvor kollega 1 blev præsenteret for klagers oplevelse af kollega 1's adfærd. Nævnet lægger til grund, at indklagede som oplyst tog et møde med kollega 1 så hurtigt, som det praktisk var muligt, for at høre dennes version af episoderne.

Til mødet blev det indskærpet over for kollega 1, at han ikke måtte henvende sig direkte til klager på eller uden for kontoret, hverken fysisk, på telefon, SMS eller mail. Kollega 1 blev ligeledes bedt om at holde dialogen med klager på et professionelt niveau, og han blev oplyst om, at han ikke igen skulle køre på sambesøg med klager.

Det er på denne baggrund nævnets vurdering, at indklagede har opfyldt sin forpligtelse til at stille et chikane frit miljø til rådighed.

Nævnet har lagt vægt på, at indklagede i nær tilknytning til at være blevet gjort bekendt med den seksuelle chikane reagerede på passende vis ved mødet med kollega 1, hvor det blev pålagt kollega 1, at han ikke skulle kontakte klager mere. Klager blev mødt af en medarbejder i HR, der tog sig sagligt af klagens.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagens.

Afskedigelsen

Det fremgår af ligestillingslovens § 15, stk. 1, at en lønmodtager skal tilkendes en godtgørelse, hvis den pågældende afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligestilling.

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 ligestillingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager gjorde den 25. maj 2023 indklagedes HR-medarbejder opmærksom på kollega 1's adfærd. Den 30. maj 2023, kl. 03.25, skrev klager en mail til indklagede med oplysning om, at hun var nødt til at sygemelde sig på grund af kollega 1's adfærd. Klager beskrev også i detaljer, hvad kollega 1 havde sagt til hende, og hvordan hun havde oplevet det.

Nævnet vurderer, at klager herved fremsatte et krav om ligestilling.

Den 30. maj 2023, kl. 10.27, blev klager afskediget.

Nævnet vurderer, at der er en sådan nær tidsmæssig sammenhæng mellem klagers orientering om den seksuelle chikane og afskedigelsen af hende, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling.

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

Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet denne bevisbyrde.

Nævnet har ved denne vurdering lagt vægt på den meget nære tidsmæssige sammenhæng mellem klagers mail af 30. maj 2023, kl. 03.25, og afskedigelsen syv timer senere. Nævnet har endvidere lagt vægt på, at der ikke er nærmere dokumentation for, hvordan indklagede oplærte og vejledte klager i forhold de opstillede salgsmål, og at man forud for afskedigelsen af klager har påtalt de forhold, der nu er anført til støtte for sagligheden af afskedigelsen.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 180.000 kr., svarende til omkring seks måneders løn.

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

Indklagede skal herefter betale 180.000 kr. til klager med procesrente fra den 18. august 2023, 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 om lovens anvendelsesområde
- § 4 om forbud mod forskelsbehandling
- § 15 om repressalier
- § 16 a om delt bevisbyrde