

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9391 af 28/02/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - chikane - afskedigelse - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-31757

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - chikane - afskedigelse - parts- og vidneforklaringer

J. nr. 2016-6810-31757

En kontorassistent meddelte til sin overordnede, at hun planlagde at gå på pension året efter. Hun følte sig efterfølgende chikaneret og presset til at gå på pension. Hun blev i forløbet sygemeldt og senere afskediget på grund af sit sygefravær. Nævnet lagde til grund, at der havde været konflikter mellem kontorassistenten og den overordnede, blandt andet i forhold til hendes pensionering. Der var uenighed om de faktiske omstændigheder, og det var uklart, om konflikterne var af en sådan karakter, at der var tale om chikane. Det var derfor også uklart, om klagers sygefravær, der var årsag til den senere afskedigelse, var en følge af chikane.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder op til og i forbindelse med afskedigelsen af en kontorassistent.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af alder, kræver bevisførelse i form af mundtlige partsog vidneforklaringer

Sagsfremstilling

Klager blev i 1994 ansat som kontorassistent ved indklagede, der er en lokalafdeling i et fagforbund.

Klagers mand var frem til den 14. april 2015 afdelingsformand ved indklagede. Ved generalforsamling den 14. april 2015 blev X valgt som ny afdelingsformand.

Af e-mail af 11. oktober 2015 fra klager til X fremgår: "...

Som du ved, holder jeg jo ferie i denne uge.

Du meddelte på mødet 30. September med os 4 hk'ere at vi senere skulle til samtale hos dig enkeltvis. Det vil jeg da se frem men jeg vil gerne vide hvornår samtalen skal finde sted.

Som det ser ud for mit vedkommende, fylder jeg 65 til næste år i oktober.

Jeg har ikke planer om at arbejde som pensionist, og som tidligere aftalt med dig på møde 12. August i år, skal jeg nok melde ud i god tid inden, så jeg kan afvikle mit arbejde på en ordenlig og værdig måde.

..."

Af X's svar af 6. november 2015 fremgår: "...

Tak for mailen vedr. din planlagte pension. I forlængelse heraf vil jeg meget gerne, at vi nu konkret fastlægger forløbet, så vi alle ved, hvad der skal ske, og jeg bedst muligt kan afstemme i forhold til overdragelse af opgaver til forbundet, fastlæggelse af budget for afdelingen mv. Jeg vil snart påbegynde en omstrukturering af afdelingen.

Kan du bekræfte at du fratræder den 31. oktober 2016?

Da en del af dine opgaver skal overdrages til forbundet forventeligt i marts 2016, vil det være en af dine opgaver. For så vidt angår dine øvrige opgaver, skal jeg bede dig lave en liste, så jeg kan planlægge omorganisering af dem. Herudover skal jeg bede dig overveje hvilke ønsker du har til ferieafholdelse og din afsked.

...”

Den 25. januar 2016 kl. 14.16 sendte klagers advokat en e-mail til X med et vedhæftet brev. Af brevet fremgår blandt andet:

”[Klager] fylder 65 år den 18. oktober 2016, og [klager] har til nu planlagt, at hun vil gå på folkepension ved udgangen af oktober måned 2016. [Klager] deltog i september måned 2015 i et møde med Dem, [X], som er afdelingsformand, den anden HK-ansatte kollega i sekretariatet [...] og 2 HK-ansatte kollegaer i a-kassen, hvor det drøftede, at [indklagede] var nødsaget til at gennemføre besparelser, da a-kassens arbejdsbyrde havde været nedadgående, hvilket potentielt kunne føre til omstruktureringer i afdelingen og afskedigelser blandt afdelingens 4 HK-medarbejdere. Under mødet blev bl.a. medarbejdernes planer for at gå på efterløn/folkepension drøftet uden, at det blev afklaret, hvorvidt en sådan naturlig afgang ville kunne sikre, at der ikke skulle ske afskedigelser i afdelingen. [Klager] har siden mødet i september måned 2015 oplevet et stigende pres fra bl.a. Dem, som går ud på, at afviklingen af [klagers] ansættelsesforhold skal påbegyndes lang tid før end, at [klagers] påtænkte fratrædelsestidspunkt, idet jeg bl.a. henviser til Deres email af 6. november 2015, hvor De anmoder [klager] bekræfte, at hun fratræder den 31. oktober 2016, altså næsten et år før. De anmodede herudover allerede i forlængelse af mødet i september måned 2015 [klager] om at meddele, hvornår hun ville sige op til, og [klager] er blevet foreholdt samme mundtligt gentagne gange siden.

Afskedigelser er ikke gennemført, men [klager] har oplevet, at forskellige arbejdsopgaver, eksempelvis indmeldelse og udmeldelse af forbundet, bliver frtaget hende med få dages varsel, og hvor beslutning herom er truffet uden, at [klager] har deltaget i møder, hvor de øvrige HK'ere i afdelingen er blevet orienteret herom. Rationalet bag, at arbejdsopgaverne bliver frtaget [klager], er ikke klart for [klager], og det bliver i den sammenhæng meget ukonkret, hvad [klagers] og i øvrigt dennes HK-kollegaers arbejdsopgaver og ansvarsfordeling er, eksempelvis i forhold til udmeldelse af forbundet og udarbejdelse af afdelingsblad. Uagtet [klager] har en tilstrækkelig mængde af daglige arbejdsopgaver, oplever [klager], at fratagelsen af en række af sine centrale arbejdsopgaver, som hun i øvrigt har varetaget i en længere årrække, er chikane, og jeg skal på vegne af [klager] tage forbehold for at rejse krav mod [indklagede] på den baggrund, jf. også nedenstående.”

Den 25. januar kl. 15.30 blev der afholdt et møde, hvor både X, klager, klagers advokat samt en repræsentant (F) for klagers fagforening deltog.

Den 25. januar kl. 22.02 sendte klager en e-mail til F. Af e-mailen fremgår blandt andet følgende:

”Jeg sidder her efter mødet i dag med min arbejdsgiver [X], ansatte medarbejder [...] samt dig og min advokat [...], og mangler

en konklusion på mødet.

Jeg vil derfor gerne vide, om jeg nu kan opsiges, uden at der afholdes et fornyet forhandlingsmøde med min arbejdsgiver, undertegnede og [klagers forbund].

Der står i overenskomstens §15 at hovedaftalen er gældende og dermed kan begæres behandlet i afskedigelsesnævnet, såfremt det bliver nødvendigt.

Jeg vil gerne snarest muligt have et klart svar på, hvad [klagers forbund] agter at gøre, hvis jeg opsiges.

Jeg agter at erklære en opsigelse for ubegrundet og usaglig. ” Den 25. januar 2016 kl. 23.51 sendte F følgende svar til klager:

”...

Indledningsvis skal jeg meddele dig at [klagers forbund] sædvanligvis ikke tager stilling til hypotetiske opsigelser. Men i forlængelse af dagens møde hvor din arbejdsgiver meddelte at han i hvert fald stærkt overvejede det, finder jeg det rimeligt at gøre det alligevel.

Jeg har nu læst advokatens skrivelse og jeg er sådan set ikke uenig i det rent juridiske, om end jeg finder det meget lige befordrende kort før en forhandling at sende et sådan brev og jeg tror at det umuliggjorde en tilfredsstillende løsning i dag.

Du spørger om du nu kan opsiges uden yderligere forhandling iht. overenskomsten § 11. Det vil jeg mene at du kan, selvom det unægtelig er uvant at en arbejdsgiver ikke kan eller vil meddele om han ønsker at fastholde den påtænkte opsigelse. Det har dog ikke den helt store betydning, da vi under alle omstændigheder vil kræve en ny forhandling i henhold til hovedaftalen som der henvises til i overenskomstens § 15. Så vi vil under alle omstændigheder skulle forhandle mindst en gang mere hvis han opsiges.

Opnår vi heller ikke her en tilfredsstillende løsning, vil vi som sagen er pt. er belyst for os, nedlægge påstand om usaglig afskedigelse og brud på forskelsbehandlingsloven.

... ”

Den 26. januar 2016 kl. 9.50 sendte X en e-mail til klagers advokat, hvoraf blandt andet fremgår:

”Tak for brevet af 25. januar 2016 samt det efterfølgende møde. På mødet fik vi ikke lejlighed til at drøfte indholdet af brevet. Det er altid svært med omstruktureringer og deraf følgende nedskæringer, og det er med beklagelse, at jeg læser dit brev med gengivelse af [klagers] oplevelse af forløbet. Jeg kan slet ikke genkende, de oplevelser du beskriver, og [klager] har ikke i forløbet givet udtryk for at være presset eller følt sig chikaneret. Det er en helt anden oplevelse jeg har haft ud fra [klagers] tilkendegivelser, og de snakklager og jeg har haft. ”

Af klagers advokats svar fra den 26. januar kl. 12.47 fremgår blandt andet:

”Den manglende nærmere drøftelse af mit brev af gårs dato under mødet har jeg tilskrevet forløbet af forhandlingen i går, som imidlertid endte uden en egentlig løsning af udfordringerne i ansættelsesforholdet. Jeg har noteret mig dine nedenstående bemærkninger [X's e-mail fra tidligere samme dag], som jeg også noterede mig i går under mødet, idet jeg ikke finder anledning til at fremkomme med yderligere bemærkninger til din oplevelse af forløbet, da det også under mødet i går var klart, at du og [klager] har forskellige oplevelser/opfattelser. ”

Klager var periodevis sygemeldt fra den 26. januar 2016 og frem.

Den 10. februar 2016 indgav klager en klage over mobning på jobbet til Arbejdstilsynet. Klager har i klagen beskrevet mobningen således:

”Ansæt som kontorassistent/sekretær. Er gennem det sidste halve år blevet udsat for gentagen pres fra afdelingsformand da jeg ikke vil sige min stilling op og mobning fra kasserer.

Bliver 65 år i oktober 2016, og har allerede meddelt i aug. 2015, at jeg ikke har planer om at arbejde som pensionist. Har været ansat i snart 22 år. Nuværende formand og leder af afdelingen er valgt i april 2015, hvorefter mobningen er forstærket betydeligt.

Når kasserer overfuser mig verbalt, for noget, jeg ikke har indflydelse på, får jeg bare det svar fra formanden, at han ikke vil tage parti.

Jeg bliver den 25. januar 2016 kaldt ind til "fyrings"-møde med 2 timers varsel, men da jeg har min advokat med, "tør" de ikke fyre mig alligevel. Det blev nævnt overfor mig og min advokat, at de ikke ønskede at se på mig, men mødet endte ud med ingenting.

Har været sygemeldt fra den 26. januar 2016 pga. stress og det utroligt dårlige psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads.

Jeg har bedt om en undskyldning for den behandling de har udsat mig for, men det har formanden blankt afvist.

I øvrigt har det kollegiale arbejdsmiljø gennem lang tid været meget dårligt på kontoret. Formand og kasserer informerer nogle medarbejdere, mens andre ingen information får.

F.eks. bliver vi 4 ansatte hk-ere kaldt ind i september 2015 og får at vide, at der skal fyres nogen af os, men formanden vil ikke oplyse, hvor mange. Derefter får vi ikke nogen samlet information, så afventer man jo spændt den sidste dag hver måned. ”

Den 15. juni 2016 modtog klager et brev med en skriftlig advarsel. Af brevet, der er underskrevet af X, fremgår blandt andet:

”Under henvisning til episode den 14. juni 2016 og i forlængelse af møde torsdag den 12. maj 2016 ser jeg mig nødsaget til skriftligt at indskærpe afdelingens forventninger til din adfærd og omgangstone såvel med mig som med dine kolleger.

Du har tidligere under møder med mig torsdag 12. maj 2016 og mandag den 6. juni 2016 været meget ophidset og råbt af mig.

I går den 14. juni 2016, under morgenkaffen ved frokostbordet udviste du en aggressiv adfærd, ved at hamre din kaffekop i bordet og skribe over for dine kollegaer og undertegnede.

Gårsdagens episode har medført at flere af de ansatte på kontoret, har kontaktet mig, og har oplyst, at de igennem længere tid har følt sig meget utrygge omkring dig og chikaneret af dig.

Din adfærd opfattes af dine kollegaer som nedladende og ukollegial, hvilket er til skade for trivslen på vores arbejdsplads.

Din adfærd er ganske uacceptabel, og hvis du ikke med omgående virkning evner at ændre adfærd så der er en almindelig god tone både i forhold til kolleger og foresatte må du forvente, at det vil medføre ansættelsesretlige konsekvenser, og eventuelt bortvisning. ”

Klagers advokat skrev den 16. juni 2016 til X, at klager absolut ikke kunne anerkende advarslen, der måtte anses for usagligt begrundet i det faktisk hændte og sagte. Klager kunne på ingen måde genkende den måde, hvorpå hendes adfærd og omgangstone de pågældende datoer blev gengivet.

Den 17. juni 2016 blev sagen indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Den 29. juni 2016 underskrev klager og X en mulighedserklæring i forbindelse med sygefraværsperioden fra den 15. juni 2016 og frem.

Af lægens attesting af 5. juli 2016 fremgår, at klager ikke kan arbejde på nuværende arbejdsplads på grund af arbejdsmiljøet. Klager er kørt ned psykisk som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø. Lægen frygter for klagers helbred ved fortsat arbejde på nuværende arbejdsplads. Vedrørende varigheden er det noteret, at klager aldrig skal tilbage til nuværende arbejdsplads igen.

Den 11. juli 2016 indsendte klager en ny klage til Arbejdstilsynet over mobning på arbejdspladsen. Af klageskemaet fremgår blandt andet:

”Nu har mobningen stået på i over et år, og jeg er pt. sygemeldt.

Efter fyringsmødet den 25. januar 2016 hvor han ikke turde fyre mig, har jeg gentagne gange været sygemeldt på grund af den fortsatte chikane fra min leder X].

Jeg har forholdt min leder, at jeg ikke kan forstå, hvorfor jeg skal udsættes for den behandling, efter 22 år i samme job, men han er åbenbart fast besluttet på, at han skal finde en årsag til at fyre mig, så han kan slippe for at betale i forhold til overenskomst og ansættelsesaftale.

Seneste er så, at jeg har fået en skriftlig advarsel og har været til sygesamtale, hvor lægens har meddelt lederen, at jeg ikke skal tilbage til arbejdet nogensinde pga. arbejdsmiljøet.

Derfor fortsætter lederen så med at finde på andre ting, som han kan chikanere mig med.

Jeg har hele tiden forsøgt at passe mit arbejde, men er pt. sygemeldt pga. stress, indtil jeg får det bedre, men jeg frygter for at komme tilbage til arbejdet.

Min anden kollega holder her midt i juli måned for at gå på pension, da hun ikke kan holde arbejdsmiljøet ud længere. ”

Den 20. juli 2016 blev klager afskediget med fratrædelse ved udgangen af februar 2017. Af brevet til klager, der er underskrevet af X, fremgår, at afskedigelsen er begrundet i klagers sygefravær, som ikke ser ud til at blive afsluttet inden for rimelig tid, idet den indhentede mulighedserklæring udtrykker, at det er usandsynligt, at klager vender tilbage til arbejdet.

Den 11. august 2016 anmeldte klagers læge en uspecificeret belastningsreaktion som en erhvervssygdom efter arbejdsmæssige påvirkninger i 2015. Påvirkningerne blev beskrevet som uforståelige ledelsesopgaver, problemer i forhold til overordnede, herunder mobning, samt manglende anerkendelse af arbejdet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede har udøvet forskelsbehandling på grund af alder, herunder chikane. Hendes værdighed er blevet krænket, og der er blevet skabt et både truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende og ubehageligt arbejdsklima for hende.

Klager har nedlagt påstand om en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Klager har i sin ansættelsestid aldrig modtaget irrettesættelser eller advarsler hverken mundtlige eller skriftlige før advarslen af 15. juni 2016. Tværtimod har klager loyalt og med stor fleksibilitet og selvstændighed udført sit arbejde og har særligt i de første 21 år af ansættelsen været glad for sit arbejde og stolt af det. Ligeledes har klager haft ganske få sygedage indtil 2016.

Chikanen af klager startede umiddelbart efter, at X blev ny afdelingsformand.

Indklagede har en sund økonomi, og årsregnskabet for 2014 udviste en egenkapital på 7 mio. kr. Til trods herfor fik klager (og hendes daværende 3 HK-kollegaer) besked om, at der skulle ske besparelser i afdelingen. Klager blev således orienteret herom ved en telefonsamtale den 30. september 2015 med F fra hendes fagforbund, som havde talt med X. Ved et møde den 30. september 2015 blev indklagedes 4 HK-medarbejdere af X oplyst om, at der på grund af a-kassens nedadgående arbejdsbyrde ville blive tale om omstruktureringer i afdelingen, da a-kassens arbejde skulle centraliseres, og at der blandt afdelingens 4 HK-medarbejdere skulle finde afskedigelser sted. Under mødet blev bl.a. medarbejdernes planer for at gå på efterløn/folkepension drøftet, uden at det blev afklaret, hvorvidt en sådan naturlig afgang ville kunne sikre, at der ikke skulle ske afskedigelser i afdelingen. Dette til trods for, at kollega C under mødet

oplyste, at hun ville gå på efterløn i 2016. Det blev også under mødet drøftet, at kollega D i juni 2016 ville blive 65 år, hvorved hun nåede sin pensionsberettigede alder.

Klager har fremlagt en forløbsoversigt fra sommeren 2015 til sommeren 2016. Klager har blandt andet fremhævet følgende om hændelsesforløbet:

Den 3. juni 2015 deltog klager og kollega D i et møde med X. Under mødet blev det drøftet, at der ville ske forandringer i kollega D's og klagers arbejdsopgaver som følge af omstruktureringerne/besparelserne i afdelingen. Klager og kollega D blev oplyst om, at der ikke var tale om drastiske ændringer, og at de ikke skulle til at lave a-kassearbejde.

Den 22. juni 2015 blev klager under et møde med X og kasserer P bedt om at oplyse, hvornår hun ville gå på pension. X sagde, at han håbede, at klager ville melde ud, hvornår hun havde planer om at stoppe, så hun kunne være med til at lære afløseren op. Samtidig oplyste X og P, at der skulle ske store forandringer på kontoret, idet klager og kollega D begge blev 65 år, hvorfor der skulle være en overlapning.

Den 12. august 2015 havde klager en samtale med X, hvor X rykkede hende for at oplyse, hvornår hun havde planlagt at gå på pension. X oplyste klager om, at hun havde 2 måneders opsigelse. Klager oplyste, at hun ikke havde tænkt over det, da det jo lå noget ude i fremtiden. I forbindelse med denne samtale anmodede X klager om hendes passwords.

Klager havde en opfattelse af, at X gik efter hende. Hun kontaktede sit forbund for at høre, hvordan hun skulle forholde sig. Under et møde den

2. oktober 2015 mellem klager og F fra klagers forbund, sagde F til klager, at hun burde sige op for at få ro.

På grund af presset sendte klager den fremlagte e-mail af 11. oktober 2015.

Den 13. januar 2016 overfusede kasserer P klager, hvilket både kollega D og X overværede, men X udtalte, at han ikke ville tage parti.

Klager havde den 13. januar 2016 en samtale med X, da nogle arbejdsopgaver blev taget fra hende med få dages varsel og givet til kolleger. Under samme samtale anmodede X endnu engang klager om at sige op og sagde i den forbindelse, at det var hendes valg, at hun ikke ville sige op, og at han jo så måtte tage andre forholdsregler.

Den 14. januar 2016 talte klager med F fra klagers forbund, som oplyste, at den ubehagelige behandling, klager var udsat for, kun ville blive værre, og at X ville indkalde til et forhandlingsmøde om indklagedes opsigelse af klager.

Under forhandlingsmødet den 25. januar 2016 blev der fra arbejdsgivers side ytret ønske om at fritstille klager, da "de ikke ville se på [klager]".

Den 6. juni 2016 oplyste X til klager, at kollega D ville gå på pension i slutningen af juli 2016, og at der var blevet ansat en yngre kontorassistent.

Om hændelsen den 14. juni 2016 har klager anført, at X sad ved frokostbordet og underholdt med, at det var forfærdeligt, at en hustru til et medlem var ramt af stress på grund af sit arbejde. Klager spurgte X, hvordan han kunne sidde og sige sådan noget, når det netop var det, han selv praktiserede, idet han chikanerede hende, så hun måtte melde sig syg. X sagde hertil, at det kun var klager, der syntes det, hvortil hun svarede, at det jo også kun var hende, der var udsat for den uværdige behandling.

Klager anerkender indklagedes interesse i at planlægge og tilrettelægge arbejdet, men der er ingen pligtsmæssig pensionsalder for klager som kontorassistent.

Klager har været udsat for en tvangspensionering blandt andet på grund af chikane begrundet i hendes alder.

3 ud af 4 HK-medarbejdere ville omkring juni 2015 nå efterlønseller pensionsberettiget alder inden for en kortere tidshorisont. Klager har dog en opfattelse af, at hun var den eneste medarbejder, der blev presset som sket.

I henhold til klagers ansættelseskontakt er opsigelsesvarslet to måneder. Klager var således i sin gode ret til ikke at lade sig presse til at træffe en bindende beslutning før senest to måneder før sin fratrædelse/pensionering.

Det dårlige arbejdsmiljø er underbygget af lægens anmeldelse af en arbejdsskade og lægeattesten.

På baggrund af mødet den 30. september 2015 og forhandlingsmødet den 25. januar 2016 har klager gået i konstant frygt for at blive opsagt.

En række af klagers centrale arbejdsopgaver blev frataget hende, hvilket hun har oplevet som chikane. Også den manglende indgriben under verbale overfald og X's ytringer på forhandlingsmødet den 25. januar 2015 har klager oplevet som chikane.

Klager har fremlagt dele af indklagedes nyeste medlemsblad, der viser, at der i sommeren og efteråret 2016 blev ansat to nye kontorassistenter hos indklagede. Begge var yngre kvinder. Ansættelserne viser, at der ikke er gennemført besparelser hos indklagede, der har nødvendiggjort en opsigelse af klager. Disse oplysninger understøtter, at klager reelt er blevet afskediget og chikaneret på grund af sin alder.

Indklagede gør gældende, at klagen ikke kan behandles på skriftligt grundlag, da der er uenigheder om sagens faktiske omstændigheder. Indklagede har derfor nedlagt påstand om afvisning.

Klagers redegørelse for hændelsesforløbet i sagen bestrides af indklagede, også for så vidt angår de af klager refererede samtaler med 3. mand, hvor indklagede ikke har deltaget.

Klagers egen beskrivelse af faktum i sagen og de omfattende henvisninger til hendes samtaler med F fra hendes fagforbund, som indklagede ikke har deltaget i, viser klart, at sagen ikke er egnet til bedømmelse alene på skriftligt grundlag.

Indklagede gør også gældende, at der ikke foreligger ulovlig forskelsbehandling, herunder chikanøs adfærd, fra indklagedes side.

Indklagede har ikke frtaget eller tildelt klager arbejdsopgaver på en måde, som hun ikke var forpligtet til at acceptere. Indklagede har holdt sig inden for ledelsesrettens grænser og har i øvrigt ved sin fordeling af opgaver forfulgt saglige og driftsmæssigt betingede hensyn.

Det er ikke korrekt, at der ikke tidligere har været forhold vedrørende klagers arbejde, der har givet anledning til kritik. Indklagede finder i udgangspunktet ikke, at det har betydning for behandlingen af det spørgsmål, som klager har indbragt for Ligebehandlingsnævnet, hvori denne kritik har bestået, idet hendes egen beskrivelse af det hidtidige forløb af ansættelsesforholdet ikke indeholder fremhævelse af forhold, som udlægges som chikane eller forskelsbehandling på grund af alder.

Indklagedes håndtering af ansættelsesforholdet har ikke ændret sig, og nævnet kan derfor konkludere, at når klager ikke har opfattet indklagedes tidligere håndtering af ansættelsesforholdet som chikanøst eller forskelsbehandlende, så er hendes opfattelse af indklagedes administration generelt uberettiget.

Det gøres gældende, at klagers opfattelse af arbejdsmiljøet som chikanøst og forskelsbehandlende i tiden efter ægtefællens fratrædelse er udtryk for, at hun sammenblander sine egne forhold med ægtefællens.

Det kan også bemærkes, at ingen af de øvrige ansatte hos indklagede kan tiltræde klagers beskrivelse af arbejdsforholdene hverken for egne eller for andres vedkommende.

Der foretages løbende – og helt uafhængigt af spørgsmålet om økonomi

– en vurdering af, om de lokale fagforeningers ressourceanvendelse er optimal, herunder om der eventuelt kan ske centralisering af opgaver.

I forbindelse med klargøring af, hvilke personalemæssige tilpasninger for eksempel centralisering af opgaver kan give anledning til, og i overensstemmelse med sædvanlige samarbejdsregler, inddragede indklagede det organiserede personale. Det var i den forbindelse interessant og til en vis grad vigtigt for indklagede at kende personalets eventuelle planer for fremtiden, men indklagede pålagde på intet tidspunkt klager eller andre at afgive endelige og bindende oplysninger. Indklagede afkrævede ikke medarbejderne oplysninger i så henseende, før klager selv havde fremsendt skriftlige oplysninger om sine planer i oktober 2015.

Hvorvidt klagers fagforening skulle have tilkendegivet det i klagen oplyste, er indklagede ubekendt, men oplysningen må have formodningen imod sig. Indklagede har desuden ikke noget ansvar for klagers fagforening.

I det hele taget bestrides det, at indklagede som anført i klagen har udtalt sig til klagers fagforening på noget tidspunkt.

Det er i øvrigt åbenbart, at klagers fagforening blev inddraget i sagen, netop fordi indklagede ikke ønskede at komme i konflikt med de ansattes rettigheder. Klagers fagforening har på intet tidspunkt over

for indklagede gjort gældende, at indklagedes drøftelser med medarbejderne i relation til den fremtidige organisering af arbejdet havde chikanøs eller intimiderende karakter.

Hvorvidt klagers fagforening har anbefalet hende at opsige stillingen, skal indklagede ikke kunne sige på det foreliggende grundlag, men det er ikke sket på indklagedes foranledning og er derfor ikke indklagedes ansvar.

Også beskrivelsen af det på forhandlingsmødet den 25. januar 2016 passerende bestrides. I øvrigt bemærkes det, at klager på det pågældende møde var repræsenteret af såvel fagforening som advokat. Såfremt der på mødet passerede chikanøse eller intimiderende hændelser, må det have formodningen for sig, at disse to repræsentanter ville have grebet ind.

Indklagede skal for så vidt angår det senere passerende henholde sig til beskrivelsen i den meddelte advarsel.

Det tilkommer en arbejdsgiver som en del af ledelsesretten at meddele en advarsel, når dette er nødvendigt og sagligt. Hvis grundlaget herfor bestrides, er medarbejderen berettiget til at protestere mod advarslen, men en meddelelse af en enkeltstående advarsel, hvis berettigelse bestrides, kan ikke betragtes som en chikanøs handling i sig selv.

Helt grundlæggende er det uklart for indklagede, hvori indklagedes påståede chikane af klager på grund af alder skulle bestå.

Klager er ikke afskediget i tidsmæssig sammenhæng med de i øvrigt af klager påståede forhold. Afskedigelsen er alene begrundet i, at klagers sygdom forhindrede hende i helt eller delvist at genoptage arbejdet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere ved afskedigelse eller med hensyn til arbejdsvilkår.

Chikane betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons alder 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. En arbejdsgiver er forpligtet til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Dette gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren personligt, men også krænkelser, der begås af andre ansatte. Hvis den, der udøver chikanen, er en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe den krænkende adfærd.

Nævnet lægger til grund, at der i en periode forud for afskedigelsen af klager har været konflikter mellem hende og afdelingsformand X, og at der herunder også har været konflikter relateret til spørgsmålet om hendes pensionering.

Klager og indklagede er ikke enige om sagens faktiske omstændigheder, og det er efter de foreliggende oplysninger uklart, om konflikterne har haft en sådan karakter, at der er tale om chikane. På denne baggrund er det endvidere uklart, om klagers sygefravær, der var årsag til den senere afskedigelse, var en følge af chikane.

Som sagen er forelagt for nævnet, er det herefter nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige partsog vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke ske ved nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviser derfor klagen.

<2015-6810-09574>