



NOTAT

August 2017

Danske og engelske regler om arbejdsgivers ansvar

J.nr. 2017 - 2058

CAL
Cecilie Kisling

Baggrund

Folketingets Ligestillingsudvalg har stillet spørgsmål vedr. engelske regler om objektivt ansvar for arbejdsgivere¹.

Beskæftigelsesministeren har i forbindelse med besvarelse af udvalgets spørgsmål tilkendegivet, at ministeriet ville mødes med de relevante engelske myndigheds personer for at få en bedre forståelse for de engelske regler. Ministeriets embedsmænd har derfor været i London og holdt møde med en repræsentant for Government Equalities Offices.

Engelske regler: Equality Act 2010

Den relevante engelske lovgivning er Equality Act 2010. Equality Act 2010 er væsentlig mere omfattende end den danske ligebehandlingslov. Loven omfatter alle beskyttede kriterier:

- Alder
- Handicap
- Kønskifte
- Civilstatus
- Race
- Religion/tro
- Køn
- Seksuel orientering.

Equality Act 2010 har således 218 artikler (paragraffer) mod ligebehandlingslovens 19. Anvendelsesområder er tilsvarende stort og regulerer udover arbejdsmarkedet også tjenesteydelser, adgangsforhold, uddannelse, foreninger, kontrakter, transport for handicappede og elementer af familieret.

Arbejdsgivers ansvar i engelske regler

Som tidligere oplyst overfor Folketinget er der en bestemmelse (artikel 109) om arbejdsgiveres og principalers ansvar.

En uautoriseret oversættelse af artikel 109 lyder:

- (1) Handlinger begået af en person (A) som led i A's ansættelse skal anses for også at være begået af arbejdsgiveren.
- (2) Handlinger begået af agent for en principal, med bemyndigelse fra principalen, skal anses for også at være begået af principalen.

¹Det bemærkes, at der er tale om regler, der gælder i England, Skotland og Wales, men ikke i Nordirland.

(3) Det er uden betydning om handlingen er foretaget med arbejdsgiverens eller principalens viden eller accept.

(4) I en sag mod A's arbejdsgiver (B) om handlinger begået af A som led i A's ansættelse, er det et forsvar for B, hvis B kan påvise, at B tog alle rimelige foranstaltninger for at stoppe A–

- (a) i at udføre disse handlinger, eller
- (b) i at gøre noget tilsvarende.

De engelske myndigheder bemærker, at det er op til domstolene at afgøre, hvad ”rimelige foranstaltninger” er. De engelske myndigheder understregede, at de ikke har ressourcer til generelt at følge med i retspraksis, men nævnet, at domstolene i en konkret sag² ikke fandt, at det var et tilstrækkeligt forsvar for arbejdsgiveren, at denne havde givet en mundtlig advarsel.

De engelske myndigheder har ikke kendskab til antallet af sager om arbejdsgivers ansvar for sexchikane begået af en ansat, men har oplyst, at antallet af sager at være faldet efter indførelsen af gebyr for at føre sager ved Employment Tribunal.

Arbejdsgivers ansvar for tredjemands handlinger i engelske regler

Der i Equality Act 2010 ikke nogen direkte beskyttelse mod seksuel chikane fra tredjemand efter ophævelsen af artikel 40 (2)-(4) i 2013.

De engelske myndigheder har oplyst, at en ansat, der udsættes for sexchikane af tredjemand, vil kunne rejse en sag om ulovlig forskelsbehandling, hvis arbejdsgiveren ikke har reageret/handlet, og den pågældende derfor har været udsat for mindre gunstig behandling sammenlignet med andre ansatte.

Den pågældende vil også kunne rejse en sag om chikane, idet arbejdsgiverens passivitet har ført til en uønsket adfærd, der krænker den ansattes værdighed eller har medført et truende, fjendtligt eller nedværdigende klima.

Danske regler: Ligebehandlingsloven og Danske Lov

Arbejdsgivers ansvar i danske regler

Efter ligebehandlingslovens § 4 skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Ligebehandlingslovens § 4 anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelser i arbejdssituationen, som seksuel chikane er defineret i ligebehandlingsloven. § 4 indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikane-frit miljø til rådighed. En arbejdsgiver er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane – også krænkelser begået af andre ansatte.

Efter Danske Lov 3-19-2 et principalansvar for sine ansattes skadevoldende handlinger under arbejdet. Ansvar er et erstatningsansvar, hvilket betyder, at der skal være lidt et økonomisk tab som følge af handlingen.

² (Enterprise Glass Co Ltd v Miles [1990] ICR 787, EAT).

Arbejdsgivers ansvar for tredjemands handlinger i engelske regler

Det bemærkes, at tredjemands krænkende adfærd (overfor en lønmodtager) som udgangspunkt falder uden for ligebehandlingslovens anvendelsesområde, da loven regulerer forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager.

Men da § 4 indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og en pligt til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane, kan det ikke afvises, at en lønmodtager vil kunne føre en sag mod sin arbejdsgiver med påstand om, at arbejdsgiveren har overtrådt § 4, fx ved ikke at reagere på en kundes krænkende adfærd.

Bevisbyrde regler

Sager om sexchikane er – ligesom i Danmark – omfattet af reglerne om delt bevisbyrde. Det betyder, at hvis en lønmodtager kan påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, så påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Den relevante bestemmelse i Equality Act 2010 er artikel 136, og en uautoriseret oversættelse lyder:

- (1) Dette afsnit finder anvendelse på alle sager om overtrædelse af denne lov.
- (2) Hvis der foreligger faktiske omstændigheder, fra hvilke retten, i mangel af andre forklaringer, kan lægge til grund, at en person (A) har overtrådt den omhandlede bestemmelse, skal retten lægge til grund, at der er sket en overtrædelse.
- (3) Stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis A påviser, at A ikke har overtrådt bestemmelsen.

Sammenfatning vedrørende engelske og danske regler

Det er ikke muligt på baggrund af undersøgelsen at konkludere, om beskyttelsen af lønmodtagerne reelt er bedre efter engelsk lovgivning, da dette forudsætter et indgående kendskab til og komparativ analyse af retspraksis.

Danske og engelske retstraditioner er meget forskellige, og måden at udforme lovgivning på er tilsvarende forskellig, og undersøgelsen har vist, at der er en forskellig tilgang til fastlæggelsen af arbejdsgivers ansvar.

Equality Act 2010 fastslår som udgangspunkt, at en arbejdsgiver er ansvarlig for en ansats handlinger. Men arbejdsgiveren kan forsvare sig med, at han tog alle rimelige foranstaltninger for at stoppe handlingerne. Vurderingen heraf, der foretages af domstolene/Employment Tribunal, er konkret og individuel.

I Danmark antages arbejdsgivere både efter ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven at en handlepligt i forhold til ansattes ulovlige adfærd, fx ved sexchikane, hvilket følger implicit af lovgivningen. Om arbejdsgiverens handlepligt er overholdt er en konkret og individuel vurdering, der foretages af domstolene/Ligebehandlingsnævnet.

I begge landes lovgivning gælder reglen om delt bevisbyrde. De betyder, at hvis den ansatte kan påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode,

at der er sket forskelsbehandling, så skal arbejdsgiveren bevise, at dette ikke er tilfældet.

De engelske myndigheder har ikke kendskab til antallet af sager om arbejdsgivers ansvar for sexchikane begået af en ansat, men har oplyst, at antallet af sager formodes at være faldet efter indførelsen af gebyr for at føre sager ved Employment Tribunal.