



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
udvalg@ft.dk

Beskæftigelsesministeren  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 01  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

12. januar 2017

### Opfølgning på BEU spørgsmål 526

I den foreløbige besvarelse af 26. september 2016 af spørgsmål nr. 526 (Alm. del) fra Beskæftigelsesudvalget oplyste den daværende beskæftigelsesminister, at Beskæftigelsesministeriet ikke havde aktuelt kendskab til de britiske erfaringer om arbejdsgiveres indirekte ansvar i sager om seksuel chikane, men at man ville anmode de britiske myndigheder om nærmere information herom.

J.nr. 2016 - 7324

Beskæftigelsesministeriet har den 9. januar 2017 modtaget de nødvendige oplysninger fra de britiske myndigheder, som jeg har vedlagt.

For så vidt angår spørgsmålet om de britiske *erfaringer* med arbejdsgiveres indirekte ansvar i forbindelse med sager om seksuel chikane, fremgår det af de modtagne oplysninger, at den britiske regering ikke har undersøgt, hvordan reglerne har påvirket arbejdsgiveres bestræbelser på at forhindre seksuel chikane på arbejdspladsen. De britiske myndigheder indsamler efter det oplyste heller ikke de fornødne oplysninger til at kunne belyse udviklingen i antallet af sager.

I forhold til de britiske *regler* om arbejdsgiveres indirekte ansvar i forbindelse med sager om seksuel chikane fremgår af oplysningerne, at Storbritannien i 2013 ophævede en bestemmelse i den britiske ligebehandlingslov om chikane fra tredjepart ("third party harassment"). Den britiske regering fremhæver imidlertid, at arbejdsgivere fortsat efter omstændighederne vil kunne ifalde ansvar for seksuel chikane på arbejdspladsen begået af andre end arbejdsgiveren selv. Det oplyses i den forbindelse, at arbejdsgivers passivitet i sig selv kan udgøre en krænkelse, ligesom en arbejdsgiver kan blive ansvarlig for sin ansattes handlinger.

Det kan i forlængelse heraf oplyses, at også arbejdsgivere i Danmark efter både arbejdsmiljøloven og ligebehandlingsloven har et ansvar i forhold til seksuel chikane begået af andre end arbejdsgiveren selv.

Arbejdsmiljøloven er en særstraffelov, der indeholder regler, som man kan straffes med bøde for at overtræde. Der skelnes i arbejdsmiljøloven mellem subjektivt og objektivt strafansvar. Subjektivt ansvar forudsætter personlig skyld, mens objektivt ansvar er en undtagelse fra strafferettens grundlæggende princip om personlig skyld som forudsætning for strafansvar.

I arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren som udgangspunkt ansvar for de overtrædelser, der begås af de ansatte, og det er således ikke en betingelse for påbud og straf, at arbejdsgiveren selv har deltaget i overtrædelserne. Det er et objektivt ansvar. Det er dog en forudsætning for at ifalde dette strafansvar, at overtrædelserne kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som

sådan. Der er tale om et såkaldt objektivt individualansvar for arbejdsgiveren, idet ansvaret således kan placeres hos arbejdsgiveren personligt, selvom arbejdsgiveren hverken subjektivt eller objektivt har noget med overtrædelsen at gøre. Dog kan arbejdsgiveren ikke straffes, hvis denne har opfyldt alle sine pligter efter kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

Efter ligestillingslovens § 1, stk. 4, betragtes seksuel chikane som forskelsbehandling på grund af køn og er dermed forbudt.

Ligestillingslovens § 4, der forbyder arbejdsgivere at udsætte ansatte for kønsdiskriminerende arbejdsvilkår, anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelse i en arbejdssituation.

Det er i retspraksis efter ligestillingsloven antaget, at en arbejdsgiver er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane. Det gælder ikke blot krænkelse begået af arbejdsgiveren personligt, men også krænkelse, der begås af andre, fx af andre ansatte.

Hvis krænkeren er en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe dennes adfærd. Der gælder således en handlepligt for arbejdsgiveren.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen