



Folketingets Ligestillingsudvalget  
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 40 (alm. del), som hermed besvares.

J.nr. 2017-689

**Spørgsmål nr. 40:**

”I forlængelse af samråd i Ligestillingsudvalget den 12. januar 2017, og ministerens opfølgning på BEU alm. del - spm. 526 (folketingsåret 2015-16) bedes ministeren uddybe de konkrete forskelle på den britiske og den danske lovgivning i forhold til at gøre en arbejdsgiver ansvarlig for, at der er udøvet sexchikane på arbejdspladsen.”

**Svar:**

På baggrund af de oplysninger jeg på nuværende tidspunkt har modtaget fra de britiske myndigheder om den britiske lovgivning på området, kan jeg umiddelbart konstatere, at der efter paragraf 109 i den britiske ligestillingslov (Equality Act 2010) eksisterer en mulighed for at pålægge arbejdsgiver et ansvar for medarbejderes handlinger, herunder sexchikane af andre medarbejdere, såfremt arbejdsgiveren ikke har taget alle rimelige forholdsregler for at forhindre det.

Den danske ligebehandlingslov indeholder ikke en tilsvarende bestemmelse.

Det er dog stadig muligt for en arbejdsgiver at ifalde et ansvar efter danske regler for medarbejderes handlinger i sager om sexchikane.

Efter ligebehandlingslovens § 4, som regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og den ansatte, er arbejdsgiver forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane – også når krænkelserne bliver begået af en anden ansat.

I disse tilfælde skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe den ansattes krænkende adfærd. Den ansatte, hvis rettigheder er blevet krænket, kan tilkendes en godtgørelse, jf. ligebehandlingslovens § 14. Det vil i givet fald være arbejdsgiveren, der skal betale godtgørelse til den ansatte. Der er bl.a. en dom afsagt af Østre Landsret, hvor både en arbejdsgiver og en ansat blev dømt til solidarisk at betale godtgørelse for seksuel chikane begået af en hovmester over for en stewardesse. Arbejdsgiveren var ansvarlig efter ligebehandlingsloven og hovmesteren efter erstatningsansvarsloven.

Derudover har arbejdsgivere efter danske lov (§ 3-19-2) et objektivt ansvar for sine ansattes skadevoldende handlinger. Ansvarret er et erstatningsansvar, hvilket betyder, at der skal kunne påvises et økonomisk tab som følge af medarbejderens handlinger.

Hvor langt dette ansvar vil række i denne type sager, kan jeg ikke redegøre for, da der i retspraksis på området på nuværende tidspunkt ikke er taget udtrykkelig stilling hertil.

Men i det omfang en arbejdsgiver er ansvarlig efter Danske Lov 3-19-2, vil han ikke kunne henvise til, at han ikke kendte til chikanen, i og med at arbejdsgiverens ansvar for de ansatte er objektivt.

Endelig kan den medarbejder, der udøver sexchikane, som nævnt ifalde et ansvar efter erstatningsansvarslovens § 26, hvorefter den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort.

Samtidig kan reglerne på arbejdsmiljøområdet være relevante i sager om seksuel chikane. Nærværende besvarelse giver mig i den forbindelse anledning til at præcisere mit brev af 12. januar 2017 til udvalget om opfølgning på BEU-spørgsmål 526, der bl.a. indeholdt en overordnet beskrivelse af arbejdsgiveransvaret, som kunne give det indtryk, at arbejdsgiveren i sager om seksuel chikane kan ifalde et objektivt ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen.

Efter § 9 a bekendtgørelse om arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Ved overtrædelse af visse af bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen kan arbejdsgiveren straffes uden selv at have deltaget i overtrædelsen (dvs. arbejdsgiveren har et objektivt strafansvar). Dette gælder dog ikke ved overtrædelse af § 9 a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Her vil arbejdsgiveren kun kunne straffes, hvis det kan bevises, at arbejdsgiveren selv har handlet uagtsomt eller med forsæt. Det vil sige, at arbejdsgiveren selv skal have udført den seksuelle chikane eller have været vidende om, at den seksuelle chikane foregik, uden at have grebet ind over for den. Endelig vil arbejdsgiveren kunne straffes, hvis arbejdsgiveren har fået et påbud vedrørende overtrædelse af § 9 a, fordi der er sket seksuel chikane, herunder imellem ansatte i virksomheden, og arbejdsgiveren ikke har efterkommet påbuddet.

Ansatte, der har udøvet sexchikane, kan også straffes for overtrædelse af § 9 a.

Som jeg gav udtryk for på samrådet i udvalget den 12. januar i år, vil jeg gerne undersøge de britiske regler om sexchikane yderligere.

Derfor har Beskæftigelsesministeriet taget kontakt til de britiske myndigheder herom, og der planlægges et besøg af repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet til de britiske myndigheder med henblik på at få indhentet yderligere information og oplysninger.

Når oplysningerne foreligger, vil jeg oversende dem til udvalget.

På den baggrund forventer jeg, at vi vil have et oplyst grundlag at fortsætte vores drøftelser ud fra, når vi i arbejdsmiljøforligskredsen i foråret skal drøfte seksuel chikane. Jeg har – som jeg også tilkendegav på samrådet – tænkt mig at invitere ligestillingsordførerne til drøftelsen.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen