



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Pernille Skipper (EL)
Pernille.Skipper@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2021 - 1971
18. marts 2021

Ligestillingsudvalget har i brev af 18. februar 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 12 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Pernille Skipper (EL).

Spørgsmål nr. 12:

”Vil ministeren redegøre for gældende lovgivning og praksis for brug af tavsheds-klausuler i forbindelse med sager om seksuel chikane på arbejdspladsen?”

Svar:

Der er ikke lovgivning på Beskæftigelsesministeriets område, der specifikt regulerer tavsheds-klausuler. Til brug for besvarelsen af spørgsmålet har jeg indhentet bidrag fra justitsministeren om muligheden for efter den almindelige aftaleret at tilsidesætte allerede indgåede aftaler eller vilkår heri, som oplyser følgende:

”Efter aftalelovens § 36, der sædvanligvis omtales som aftalelovens generalklausul, kan en aftale ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Ved afgørelsen heraf kan der tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder. Bestemmelsen finder anvendelse på formuerettens område, herunder i forbindelse med ansættelsesforhold.

Ved bedømmelsen af, om det vil være urimeligt at gøre aftalen gældende eller i strid med redelig handlemåde, foretages der en konkret helhedsvurdering, hvor der kan lægges vægt på enhver omstændighed, der har relation til aftalen og forholdet mellem aftalens parter.

Der ses ikke umiddelbart i den trykte praksis eksempler på, at tavsheds-klausuler er tilsidesat i medfør af aftalelovens § 36.

En aftale kan efter omstændighederne endvidere tænkes tilsidesat efter læren om svigtende eller bristende forudsætninger, hvorefter en aftale kan erklæres ugyldig, hvis en væsentlig forudsætning for løftegiveren, der har været kendt for løftemodtageren, svigter og en samlet afvejning af de relevante hensyn må føre til, at det må anses for rimeligt at lade risikoen for, at forudsætningen er svigtet eller bristet, på løftemodtageren. Dette udtrykkes almindeligvis således, at forudsætningen skal være retlig relevant.

Endelig kan en aftale efter omstændighederne tænkes tilsidesat, fordi aftalen er i strid med lov eller ærbarhed, jf. Danske Lov 5-1-2. En aftale kan f.eks. være i strid med lov, hvis aftalen etablerer en tilstand, som efter gældende lovgivning ikke lovligt kan opretholdes. I strid med ærbarhed indebærer, at aftalen strider mod almindelig moralopfattelse.

Hvorvidt en gyldig aftale eller et vilkår i en aftale kan tilsidesættes, henhører i sidste ende under domstolene.”

Regeringen har indkaldt arbejdsmarkedets parter til trepartsdrøftelser om, hvordan seksuel chikane bedst muligt forebygges og håndteres på arbejdspladserne. Som en del af arbejdet, vil jeg også drøfte brugen af tavshedsklausuler med arbejdsmarkedets parter, herunder deres praksis for brug af tavshedsklausuler.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Minister for ligestilling