



Fremsat den 1. februar 2023 af beskæftigelsesministeren (Ane Halsboe-Jørgensen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser

(Udmøntning af Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser samt forlængelse af hjemmel til smiley-ordningen)

§ 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, lov nr. 217 af 5. marts 2013, lov nr. 1709 af 27. december 2018, og lov nr. 879 af 21. juni 2022, foretages følgende ændringer:

- I § 1, stk. 4 og 6, og § 14, stk. 2, ændres »sexchikane« til: »seksuel chikane«.
- I § 4, stk. 2, ændres »sexchikane« til: »seksuel chikane, herunder er arbejdsgiveren forpligtet til at stille et chikane-frit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane«.
- I § 14, stk. 2, indsættes efter »godtgørelsen«: », jf. § 4, stk. 2«.
- I § 14 indsættes som stk. 3:
»Stk. 3. Personer, der har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med udførelse af deres arbejde, kan tilkendes en godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelsen.«
- I § 16 a indsættes efter »§ 15, stk. 1,«: » herunder en krænkelse i form af seksuel chikane,«.

§ 2

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, lov nr. 566 af 10. maj 2022 og § 9 i lov nr. 893 af 21. juni 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 26, stk. 2, 1. pkt., ændres »fejl og mangler« til: »problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø«.

2. I § 28, stk. 2, ændres »fejl og mangler« til: »problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø«, og »som de ikke selv kan rette« ændres til: »som de ikke selv kan løse«.

§ 3

I lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 956 af 21. juni 2022, som ændret ved § 1 i lov nr. 2152 af 27. november 2021, foretages følgende ændringer:

- I § 35, stk. 1, nr. 15, ændres »godkendelsessager« til: »godkendelses- og tilbagekaldelsessager«.
- I § 46, stk. 1, indsættes efter »lærested«: », jf. § 31, stk. 1 og 2«.
- I § 46 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:
»Stk. 3. Godkendelse efter § 31, stk. 1 og 2, kan helt eller delvist tilbagekaldes, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt.«
Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 4 og 5.
- I § 46, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres »godkendelsessager« til: »godkendelses- og tilbagekaldelsessager«.
- I § 47, stk. 1, indsættes efter »lærested,«: »eller afgørelse om hel eller delvis tilbagekaldelse af virksomhedens godkendelse,«.
- I § 47, stk. 1, indsættes som 2. pkt.:
»En afgørelse truffet af det faglige udvalg om ikke at tilbagekalde en godkendelse helt eller delvist efter § 46, stk. 3, kan tillige indbringes for Ankenævnet vedrørende

Oplæringsvirksomheder af arbejdsgiver- eller arbejdstager-repræsentanter i det faglige udvalg.«

7. I § 61, stk. 3, indsættes som 2. pkt.:

»I sager om seksuel chikane, hvor eleven eller lærlingen hæver uddannelsesaftalen efter stk. 1, kan der ses bort fra fristen i 1. pkt.«

8. I § 66 a, stk. 2, 3. pkt., indsættes efter »tvistigheden«: », jf. dog stk. 5«.

9. I § 66 a indsættes som stk. 5:

»Stk. 5. Stk. 2, 3. pkt., finder ikke anvendelse i tvister om seksuel chikane, når tvisten er indbragt for Tvistighedsnævnet. Tilsvarende gælder i tilfælde af, at Tvistighedsnævnets afgørelse indbringes for domstolene, jf. § 65, stk. 4, medmindre eleven eller lærlingen ikke har fået medhold i tvisten om seksuel chikane ved Tvistighedsnævnet.«

10. I § 66 e, stk. 2, 3. pkt., indsættes efter »§ 66 a, stk. 2, 2. og 3. pkt.,«: »og stk. 5,«.

§ 4

I lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø (Ændring af offentliggørelse af oplysninger om virksomhedernes arbejdsmiljø) foretages følgende ændring:

1. I § 2, stk. 2, ændres »1. april 2023« til: »1. juli 2024«.

2. I § 2, indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at regler udstedt i medfør af § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, ikke finder anvendelse på et tidspunkt før den 1. juli 2024.«

§ 5

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. april 2023, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. §§ 1-3 træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 3. § 1, nr. 3, finder ikke anvendelse på godtgørelse i sager om overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., hvor overtrædelsen har fundet sted inden denne lovs ikrafttræden. Ved sådanne overtrædelser finder de tidligere gældende regler anvendelse.

Stk. 4. § 1, nr. 4, finder ikke anvendelse på sager om overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., hvor overtrædelsen har fundet sted inden denne lovs ikrafttræden.

Stk. 5. § 3, nr. 6, finder ikke anvendelse på afgørelser, der er truffet inden denne lovs ikrafttræden. For sådanne afgørelser finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 6. § 3, nr. 8-10, finder ikke anvendelse på tvister, der er indbragt for Tvistighedsnævnet inden denne lovs ikrafttræden. For sådanne tvister finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
- 2.1. Tydeliggørelse af arbejdsgivers ansvar i sager om seksuel chikane
 - 2.1.1. Ligebehandlingsloven
 - 2.1.1.2. Gældende ret
 - 2.1.1.3. Retspraksis vedr. arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af arbejdsgiver selv eller af ledende medarbejdere
 - 2.1.1.4. Retspraksis vedr. arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af menige medarbejdere
 - 2.1.1.5. Retspraksis vedr. arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af tredjemand
 - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.2. Præcisering af kriterier, der bør tillægges vægt ved udmåling af godtgørelse i sager om seksuel chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveau i grove sager
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.1.1. Godtgørelsesniveau i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingslovens § 14
 - 2.2.1.2. Retspraksis
 - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.3. Mulighed for tortgodtgørelse fra krænkeren i ligebehandlingsloven
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.1.1. Arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven
 - 2.3.1.2. Ansvar efter erstatningsansvarsloven
 - 2.3.1.2.1. Tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven
 - 2.3.1.2.2. Betingelser for tilkendelse af tortgodtgørelse
 - 2.3.1.2.3. Bevisbyrde
 - 2.3.1.2.5. Retspraksis
 - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.4. Tydeliggørelse af, at faktiske omstændigheder i sager om seksuel chikane kan påvises ved den krænkede persons troværdige forklaring
 - 2.4.1. Gældende ret
 - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.5. Tydeliggørelse af arbejdslederens og de ansattes pligt til at give meddelelse om arbejdsmiljøproblemer
 - 2.5.1. Gældende ret
 - 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.6. Lempelse af frist for ophævelse af uddannelsesaftale
 - 2.6.1. Gældende ret
 - 2.6.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.7. Adgang til skoleopklæring og skoledelen i sager om seksuel chikane
- 2.7.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.8. Tydeliggørelse af reglerne om tilbagekaldelse af godkendelse som oplæringsvirksomhed på grund af seksuel chikane
 - 2.8.1. Gældende ret
 - 2.8.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.9. Udvidelse af klageadgang til Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder
 - 2.9.1. Gældende ret
 - 2.9.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.10. Forlængelse af gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø
 - 2.10.1. Gældende ret
 - 2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. Konsekvenser for FN's verdensmål
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne

7. Klimamæssige konsekvenser
8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9. Forholdet til EU-retten
10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
11. Sammenfattende skema

1. Indledning

På baggrund af omfattende medieomtale af personlige historier om seksuel chikane i forskellige brancher indkaldte den daværende regering i efteråret 2020 til trepartsforhandlinger om emnet som ét af i alt 14 initiativer. Den 4. marts 2022 indgik den daværende regering og arbejdsmarkedets parter ”Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser”.

Medarbejdere skal ikke udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at det kræver, at der gøres op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.

Med aftalen er regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om 17 initiativer, der har til formål at bidrage til en kulturforandring gennem bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Aftalen indeholder både initiativer, der kræver lovændringer og øvrige initiativer, der på anden vis skal bidrage til et øget fokus på forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladserne. Trepartsaftalens initiativer inddeler sig i følgende emner:

- Et klart regelgrundlag i sager om seksuel chikane og højere godtgørelser i grove sager
- Fokus på seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads
- Øget viden om seksuel chikane
- Indsats i forhold til unge – bedre retsstilling for elever og lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane
- Et fremadrettet fokus på at modgå seksuel chikane

Lovforslaget har til formål at udmønte de initiativer i trepartsaftalen, der kræver lovændringer. Det drejer sig om ændringer i ligebehandlingsloven, arbejdsmiljøloven og lov om erhvervsuddannelser. Formålet med lovændringerne er at styrke indsatsen mod seksuel chikane og gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.

Med ændringerne af ligebehandlingsloven foreslås for det første at tydeliggøre arbejdsgiverens ansvar i sager om seksuel chikane. Forslaget skal tydeliggøre arbejdsgiverens pligter i henhold til lovgivningen direkte i lovens ordlyd og kodificere den retspraksis, der er på området.

For det andet foreslås, at der gives retning til domstolene og nævn i forhold til, hvilke kriterier, der bør tillægges vægt i skærpene retning ved udmåling af godtgørelse i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingsloven. Ligeledes foreslås det, at der ved grove sager om seksuel chikane skal kunne tildeles en højere godtgørelse end efter de gældende regler. Forslaget skal understrege, at der med henvisning til sagens omstændigheder bør være et større spænd ved udmålingen af godtgørelsen.

For det tredje foreslås det, at der gives mulighed for, at der kan søges tortgodtgørelse fra krænkeren i ligebehandlingsloven. Forslaget skal sikre et øget fokus på, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver tillige kan søge godtgørelse fra den medarbejder, der har udøvet krænkelser.

For det fjerde foreslås, at ændre § 16 a således, at det i lov-bemærkningerne tydeliggøres, at faktiske omstændigheder i sager om seksuel chikane kan påvises ved den krænkede persons troværdige forklaring, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane. I nogle sager om seksuel chikane er der ingen vidner eller andet bevismateriale, der underbygger, at seksuel chikane har fundet sted, og partsforklaringer kommer derfor til at spille en central rolle i domstolenes bevisbedømmelse. Formålet er at kodificere den retspraksis, som i vidt omfang er gældende i dag.

I lovforslaget foreslås desuden en sproglig opdatering af begrebet ”sexchikane” i ligebehandlingsloven.

Med lovændringen af arbejdsmiljøloven foreslås en modernisering og tydeliggørelse af bestemmelserne om de ansattes og arbejdslederens pligt til at give meddelelse om problemer i arbejdsmiljøet, så det tydeligt fremgår, at pligten også gælder i forhold til problemer i det psykiske arbejdsmiljø, herunder seksuel chikane i arbejdet.

Med ændringerne af lov om erhvervsuddannelser foreslås, at reglen om frist for ophævelse af uddannelsesaftaler i sager om seksuel chikane lempes. Eleverne og lærlingene får endvidere ret til at begynde i skoleopklæring eller alternativt blive optaget i skoledelen, hvis uddannelsen ikke udbydes med skoleopklæring, når der verserer en sag i Tvistighedsnævnet om seksuel chikane. Reglerne for tilbagekaldelse af en virksomheds godkendelse som oplæringsvirksomhed tydeliggøres, herunder i tilfælde af sager, hvor der er truffet afgørelse om seksuel chikane i virksomheden. Endelig udvides klageadgangen til Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder.

Derudover indeholder lovforslaget en ændring af bestemmelsen i § 2, i lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø. Af bestemmelsen fremgår, at de hidtil gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø finder anvendelse indtil 1. april 2023, hvor den nuværende smiley-ordning skulle være erstattet af en ny visningsordning. På grund af forsinkelser i Arbejdstilsynets IT-modernisering foreslås bestemmelsen i § 2 ændret, så de hidtil gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø finder anvendelse indtil 1. juli 2024.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Tydeliggørelse af arbejdsgivers ansvar i sager om seksuel chikane

2.1.1. Ligebehandlingsloven

2.1.1.2. Gældende ret

Efter ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, betragtes sexchikane som forskelsbehandling pga. køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Efter ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, foreligger der sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Efter ligebehandlingslovens § 4, stk. 1, skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Efter ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, omfatter lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, også forbud mod sexchikane.

Efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 1, kan personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, tilkendes en godtgørelse.

Efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, kan det tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen, at der har været tale om en krænkelse i form af sexchikane.

Af forarbejderne til lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af ligebehandlingsloven (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse m.v.) fremgår det, at ”det indfortolkes i lovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.” (Folketingstidende 2005-2006, tillæg A, L 17 som fremsat, side 304).

2.1.1.3. Retspraksis vedr. arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af arbejdsgiver selv eller af ledende medarbejdere

En arbejdsgiver er efter retspraksis ansvarlig for egne og lederes handlinger, hvor der også er fastslået såkaldt ”identifikation” mellem arbejdsgiver og lederen. Dette gælder både i de situationer, hvor lederen er den direkte krænker (medmindre der er tale om helt abnorme handlinger), og i de situationer, hvor lederen burde have grebet ind over for chikane mellem medarbejdere, som lederen er bevidst om (U. 1993.331S og ØL B-2788-16).

Hvis lederen er den direkte krænker, lægges der vægt på, om lederens handling var påregnelig for arbejdsgiveren. Vestre Landsrets dom fra 2015 (VL B-2116-13) fastslår, at de handlinger, som en uddannelsesleder udsatte en elev for, ikke var så abnorme, at arbejdsgiveren ikke kunne påregne dem. Landsretten tiltrådte, at uddannelseslederen ved sine handlinger havde pådraget virksomhedens ansvar som arbejdsgiver (identifikation), og arbejdsgiveren blev idømt ansvar efter ligebehandlingsloven.

Hvis der ikke fastslås identifikation mellem arbejdsgiver og lederen, indebærer det, at arbejdsgiveren efter omstændighederne kan blive ansvarlig for krænkelser, som var den begået af en menig medarbejder, jf. nedenfor under punkt 2.2.1.2.

2.1.1.4. Retspraksis vedr. arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af menige medarbejdere

En arbejdsgiver kan efter omstændighederne være ansvarlig for menige medarbejders seksuelle chikane af en kollega.

Arbejdsgiveren kan desuden være forpligtet til at tage ansættelsesretlige skridt over for krænkeren. Forpligtelsen til at reagere gælder også, hvis der er tale om en enkeltstående handling.

I forhold til arbejdsgivers handlepligt beror omfanget af denne på en konkret vurdering, som blandt andet er fastlagt i retspraksis. Fx har Østre Landsret i en dom i 2017 (ØL B-2788-16) fastslået, at en virksomhed havde iværksat tilstrækkelige tiltag i form af mødeafholdelse, høring af relevante parter, tildeling af advarsel, ændring af referencerelationer, omrokering, forsøg på omplacering og psykologbistand. Virksomheden blev ikke idømt ansvar efter ligebehandlingsloven.

I forhold til arbejdsgivers forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed henvises der til Østre Landsrets dom af 19. november 2021, BS-27359/2020-OLR. Landsretten stadfæstede byrettens dom og fandt, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til som arbejdsgiver i rimeligt omfang at sikre B mod den chikane, som A udsatte hende for. Landsretten henviste til byrettens begrundelse for resultatet. Byretten, Retten i Nykøbing Falster (dom af 1. juli 2020 (BS-35803/2019-NYK)), udtalte i begrundelsen bl.a., at det måtte lægges til grund, at sagsøgte, hverken før eller efter ledelsen var kommet til kendskab med, at A chikanerede B, havde iværksat nogen foranstaltninger til at sikre de ansatte mod seksuel chikane i form af eksempelvis en klar politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Herefter fandt byretten, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt til, som arbejdsgiver, i rimeligt omfang at sikre arbejdstageren mod chikane.

2.1.1.5. Retspraksis vedr. arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af tredjemand

I retspraksis er det fastslået, at pligten til at sikre et chikanefrit miljø

frit miljø også kan omfatte den situation, hvor en person, der ikke er ansat, udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, når der er tale om, at adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde.

Østre Landsret udtalte bl.a. i U 2019.3302 Ø, at det forhold, at den person, der udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, ikke selv er ansat, ikke i sig selv fritager arbejdsgiveren for dennes forpligtelser i medfør af ligebehandlingslovens § 4, når adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde. Sagen handlede om en borger, der krænkede en ansat (handicaphjælper). I den konkrete sag fandt Landsretten det godtgjort, at arbejdsgiveren havde opfyldt sin forpligtelse i medfør af ligebehandlingslovens § 4 ved iværksættelse af tilstrækkelige tiltag for at hindre den seksuelle chikane.

Med dommen omfatter arbejdsgiverens pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og til at sikre de ansatte mod seksuel chikane i det konkrete tilfælde den situation, hvor krænkelsen blev udøvet af en person, der ikke var ansat af arbejdsgiveren, men hvor der var en særlig arbejdsmæssig og situationsbestemt tilknytning mellem krænker og den ansatte. I den situation havde arbejdsgiveren desuden samtidig en reel mulighed for at håndtere den seksuelle chikane og træffe foranstaltninger for at bringe den seksuelle chikane til ophør.

Den konkrete situation i dommen er kendetegnet ved, at der er tale om en offentlig serviceopgave, som den pågældende arbejdsgiver ikke kan nægte at udføre, og hvor arbejdsgiveren ikke har arbejdsgiveransvar/ansættelseskompetence, og dermed heller ikke kan sanktionere borgeren/patienten på samme måde, som i tilfælde hvor en kollega/leder krænker en ansat.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det fremgår af ”Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser” af 4. marts 2022, at aftaleparterne er enige om, at der er behov for at tydeliggøre arbejdsgivers ansvar i sager om seksuel chikane i ligebehandlingslovens § 4, stk. 2. Efter bemærkningerne til ligebehandlingsloven har arbejdsgiveren en pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Denne pligt fremgår således ikke direkte af ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, efter de gældende regler, men af lovbemærkningerne. Derfor er det relevant at tydeliggøre arbejdsgiverens pligter i henhold til lovgivningen direkte i ligebehandlingslovens § 4, stk. 2.

På baggrund af trepartsaftalen foreslås det at ændre ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, således, at det tydeliggøres i selve bestemmelsen, at arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet, og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane.

Den foreslåede ændring af ligebehandlingslovens § 4, stk. 2,

betyder, at den retspraksis, der er på området, kodificeres, for at skabe klarhed om arbejdsgiverens forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet.

2.2. Præcisering af kriterier der bør tillægges vægt ved udmåling af godtgørelse i sager om seksuel chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveau i grove sager

2.2.1. Gældende ret

I dansk ret er det et grundlæggende erstatningsretligt princip, at der alene kan ydes erstatning for skade, hvormed der er lidt et økonomisk tab. Herudover er der i visse tilfælde fastsat regler om godtgørelse for ikke-økonomisk skade. En ikke-økonomisk skade er karakteriseret ved, at vurderingen af skaden beror på mere subjektivt prægede kriterier som lidelse, tort, ubehag m.v., hvor der ikke uden videre kan opstilles en objektiv økonomisk målestok for skadens omfang og tabets størrelse.

Godtgørelsernes størrelse kan ikke sammenlignes med de beløb, der fastsættes som erstatning for økonomiske tab, idet disse erstatninger fastsættes på grundlag af dokumenterede opgørelser af det økonomiske tab, som hændelsen har medført for den skadelidte. Ofte udbetales der både en erstatning for et økonomisk tab, eksempelvis tabt arbejdsfortjeneste eller erhvervsevnetab, og en godtgørelse til ofre for forbrydelser.

Godtgørelsesreglerne omfatter bl.a. erstatningsansvarslovens § 3 (godtgørelse for svie og smerte), § 4 (godtgørelse for varigt mén), § 26 (godtgørelse for tort), § 26 a (godtgørelse til efterladte), ophavsretslovens § 83, ligebehandlingslovens §§ 14-16, retsplejelovens § 639 (ulovlig arrest) og retsplejelovens §§ 1018 a - 1018 d (uberettiget strafferetlig forfølgning), jf. forarbejderne til lov nr. 1709 af 27. december 2018 om forhøjelse af niveauet for tortgodtgørelse for seksuelle krænkelse m.v. (Folketingstidende 2018-2019, tillæg A, L 93 som fremsat, side 4).

Godtgørelses- og erstatningskrav for personskade efter erstatningsansvarsloven er omfattet af offererstatningsordningen, såfremt skaden er forvoldt ved overtrædelse af straffeloven eller lov om tilhold, opholdsforbud og bortvisning. Skadelidte vil dermed kunne få udbetalt sit krav på godtgørelse fra Erstatningsnævnet.

Efter ligebehandlingslovens § 4, stk. 1, skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Efter ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, omfatter lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, også forbud mod sexchikane.

Efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 1, kan personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, tilkendes en godtgørelse.

Efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, kan det tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen, at der har været tale om en krænkelse i form af sexchikane.

2.2.1.1. Godtgørelsesniveau i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingslovens § 14

Ligebehandlingslovens § 14, stk. 1, gennemfører artikel 18 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, hvorefter medlemsstaterne i deres nationale retsorden skal indføre de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling på grundlag af køn, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt.

Det følger af direktivet, at der ikke på nationalt niveau på forhånd må fastsættes et maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i direktivets betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

Ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, blev indført ved lov nr. 1709 af 27. december 2018 og trådte i kraft den 1. januar 2019. Med lovændringen blev godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane forhøjet med en tredjedel i forhold til det dagældende gennemsnitlige godtgørelsesniveau på 23.700 kr. Samtidig skulle lovændringen sikre, at domstole og nævn ved fremtidige udmålinger af godtgørelse efter ligebehandlingsloven tager hensyn til lønudviklingen, så godtgørelsesniveauerne ikke stagnerer på 2018-niveau.

Forhøjelsen af godtgørelsesniveauet med en tredjedel kom i forlængelse af justitsministerens retfærdighedsudspil, der bl.a. blev udmøntet ved en ændring af erstatningsansvarsloven ved lov nr. 140 af 28. februar 2018. Lovændringen trådte i kraft den 1. april 2018. Med lovændringen blev tortgodtgørelsesniveauerne i alle sager om seksuelle krænkelser forhøjet med 1/3, og niveauet for tortgodtgørelse i sager om fuldbyrdet voldtægt blev forhøjet med yderligere 1/3.

2.2.1.2. Retspraksis

I retspraksis er der eksempler på, hvilke kriterier domstolene tillægger vægt ved udmåling af godtgørelser i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingsloven.

I Østre Landsrets dom af 19. november 2021, BS-27359/2020-OLR, fandt landsretten, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til som arbejdsgiver i rimeligt omfang at sikre B mod den chikane, som A udsatte hende for. På den baggrund fandt landsretten, at B var berettiget til en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14. Landsretten fandt under hensyn til omfanget, varigheden og karakteren af krænkelserne, at godtgørelsen passende kunne fastsættes til 40.000 kr.

I Østre Landsrets dom af 3. februar 2006, B-400-05, tiltrådte

landsretten, at en landbrugselev havde været udsat for uønsket seksuel adfærd, verbalt og fysisk af indehaveren ved berøring af hendes bryster og bagdel, og at indehaveren havde overtrådt ligebehandlingslovens § 4, jf. ligebehandlingslovens § 14. Af de grunde, der var anført af byretten om størrelsen af godtgørelsen, fandt landsretten, at godtgørelsen passende skulle fastsættes til 25.000 kr. Byretten, Retten i Odense (dom af 27. januar 2005 (BS 2-1699/2004) havde ved udmålingen af godtgørelsen lagt vægt på ansættelsesforholdets længde, at der var tale om en elev, og at der var en særdeles betydelig aldersforskel.

I en dom fra Sø- og Handelsretten, U 1993.331 S, fandt retten, at en hovmester havde udøvet seksuel chikane over for en stewardesse både verbalt og fysisk ved bl.a. gentagne gange at have berørt hendes bryster og lår og at have presset sig ind imod hende, hvilket var i strid med ligebehandlingslovens § 4. Hovmesterens arbejdsgiver, et rederi, hæftede for godtgørelsen, idet skibsføreren, som var rederiets repræsentant på skibet, var bekendt med forholdet og havde en omfattende pligt til at beskytte sit personale, som han ikke havde overholdt. Ved udmålingen af godtgørelsen fandt retten, at stedet for det passerede var af skærpende betydning, hvorimod forløbet var sket i et forholdsvis kort tidsrum. Når der i øvrigt blev henset til beskaffenheden af de beskrevne handlinger, fandt retten, at godtgørelsen skønsmæssigt kunne fastsættes til 25.000 kr.

Dommene illustrerer, hvilke kriterier retten lægger vægt på ved udmåling af godtgørelser efter ligebehandlingslovens § 14. Det fremgår bl.a. af de nævnte domme, at retten tillægger forhold som handlingens beskaffenhed, omfang, varighed og karakteren af krænkelserne vægt ved udmålingen af godtgørelsens størrelse. Derudover lægger retten vægt på, om der er tale om et elevforhold, og om der er betydelig aldersforskel.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det er særdeles vanskeligt at foretage en vurdering af, på hvilket specifikt niveau godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane bør ligge, for at de opleves som rimelige. Det skyldes, at der ikke er lidt et tab, der kan opgøres i et pengebeløb. I sidste ende er det således et politisk spørgsmål, hvilket generelt niveau godtgørelserne bør ligge på.

Det fremgår af "Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser" af 4. marts 2022, at aftaleparterne er enige om, at der er behov for at give retning til domstole og nævn i forhold til, hvilke kriterier, der bør tillægges vægt ved udmåling af godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Ligeledes er der enighed om, at der er behov for, at der ved grove sager om seksuel chikane skal kunne tildeles en højere godtgørelse end efter de gældende regler, og at godtgørelsesniveauet skal hæves med en tredjedel i grove sager.

Det fremgår ikke af de gældende regler efter ligebehand-

lingslovens § 14, stk. 2, hvilke konkrete kriterier retten kan tillægge vægt ved udmåling af godtgørelse i sager om seksuel chikane. Der er i retspraksis eksempler på, hvilke kriterier domstolene konkret har tillagt vægt. Selv om eksempler fra retspraksis viser, hvilke kriterier domstole og nævn kan lægge vægt på ved udmåling af godtgørelse, er det arbejdsmarkedets parter og Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at det er hensigtsmæssigt at give retning til domstole og nævn i forhold til, hvilke kriterier, der bør tillægges vægt i skærpente retning ved udmåling af godtgørelse i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 2. Godtgørelsesniveauet i grove sager om seksuel chikane foreslås forhøjet med en tredjedel. Forslaget har til formål at sikre, at arbejdsgivere, der ikke tager sager om seksuel chikane alvorligt og håndterer sådanne sager ordentligt kan idømmes en højere godtgørelse.

På baggrund af trepartsaftalen foreslås det at ændre ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, således at der indsættes en henvisning til ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, med henblik på at åbne bestemmelsens bemærkninger og fastsætte retningslinjer for godtgørelsesniveauet.

Krænkelsens grovhed og omstændighederne i øvrigt bør tillægges vægt. Disse omstændigheder vil fx være handlingens beskaffenhed, varighed af chikanen, alder, om der foreligger et over/underordningsforhold, om den krænkede tilhører en udsat gruppe (fx elever eller lærlinge m.v.) eller har en løsere tilknytning til arbejdspladsen (fx nogle vikarer og freelancere). Desuden bør det tillægges vægt, om der eksisterer et magtforhold. Arbejdsgiverens forebyggende indsats og håndtering af sagen, herunder om arbejdsgiveren har formuleret en personalepolitik om seksuel chikane bør tillige tillægges vægt. Kriterierne vil ikke være udtømmende.

Forslaget skal understrege, at der med henvisning til sagens omstændigheder bør være et større spænd ved udmåling af godtgørelsen, og at der i grove sager om seksuel chikane bør lægges vægt på grovheden som en skærpente omstændighed ved udmåling af godtgørelser efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 2.

Den foreslåede henvisning til ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, skal forhøje godtgørelsesniveauet i grove sager om seksuel chikane med en tredjedel i forhold til de gældende regler.

Forslaget om at hæve godtgørelsesniveauet med en tredjedel i grove sager om seksuel chikane er udtryk for et politisk ønske om at signalere, at seksuel chikane er uacceptabelt, og at der skal gøres op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser. Grove sager om seksuel chikane vil almindeligvis være de sager, hvori der efter de gældende regler udløses godtgørelser i den høje ende af spektret. Det vil fx være sager, hvor der er tale om grove krænkelse, eller hvor den krænkede tilhører en udsat gruppe som fx elever. Forslaget har til formål at sikre, at der rettes fokus på, at seksuel chikane skal tages alvorligt og håndteres ordentligt.

Forslaget ændrer ikke på, at fastsættelsen af godtgørelse fortsat vil bero på domstolenes eller Ligebehandlingsnævnets konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne godtgørelsesniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpente eller formildende omstændigheder.

For nærmere om den foreslåede ordning henvises til lovforslagets § 1, nr. 3 og bemærkningerne hertil.

2.3. Mulighed for tortgodtgørelse fra krænkeren i ligebehandlingsloven

2.3.1. Gældende ret

I dansk ret er det et grundlæggende erstatningsretligt princip, at der alene kan ydes erstatning for skade, hvormed der er lidt et økonomisk tab. Herudover er der i visse tilfælde fastsat regler om godtgørelse for ikke-økonomisk skade. En ikke-økonomisk skade er karakteriseret ved, at vurderingen af skaden beror på mere subjektivt prægede kriterier som lidelse, tort, ubehag m.v., hvor der ikke uden videre kan opstilles en objektiv økonomisk målestok for skadens omfang og tabets størrelse.

Godtgørelsernes størrelse kan ikke sammenlignes med de beløb, der fastsættes som erstatning for økonomiske tab, idet disse erstatninger fastsættes på grundlag af dokumenterede opgørelser af det økonomiske tab, som hændelsen har medført for den skadelidte. Ofte udbetales der både en erstatning for et økonomisk tab, eksempelvis tabt arbejdsfortjeneste eller erhvervsevnetab, og en godtgørelse til ofre for forbrydelser.

Godtgørelsesreglerne omfatter bl.a. erstatningsansvarslovens § 3 (godtgørelse for svie og smerte), § 4 (godtgørelse for varigt mén), § 26 (godtgørelse for tort), § 26 a (godtgørelse til efterladte), ophavsretslovens § 83, ligebehandlingslovens §§ 14-16, retsplejelovens § 639 (ulovlig arrest) og retsplejelovens §§ 1018 a - 1018 d (uberettiget strafferetlig forfølgning), jf. forarbejderne til lov nr. 140 af 28. februar 2018 om forhøjelse af niveauet for tortgodtgørelse for seksuelle krænkelse m.v. (Folketingtidende 2017-2018, tillæg A, L31, som fremsat, spalte 10)

Godtgørelseskrav for personskade efter erstatningsansvarsloven er omfattet af offererstatningsordningen, såfremt skaden er forvoldt ved overtrædelse af straffeloven eller lov om tilhold, opholdsforbud og bortvisning. Skadelidte vil dermed kunne få udbetalt sit krav på godtgørelse fra Erstatningsnævnet.

2.3.1.1. Arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsloven regulerer forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager i sager om seksuel chikane. Der er ikke mulighed for at søge godtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven fra den medarbejder, der har udøvet

krænkelsen. Et krav mod krænkeren kan i dag alene rejses efter erstatningsansvarsloven.

Efter ligestillingslovens § 4, stk. 1, skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Efter ligestillingslovens § 4, stk. 2, omfatter lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, også forbud mod sexchikane.

Af forarbejderne til lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af ligestillingsloven (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse m.v.) fremgår det, at ”det indfortolkes i lovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.” (Folketingstidende 2005-2006, tillæg A, L 17 som fremsat, side 304).

Efter ligestillingslovens § 14, stk. 1, kan personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-5, tilkendes en godtgørelse.

Efter ligestillingslovens § 14, stk. 2, kan det tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen, at der har været tale om en krænkelse i form af sexchikane.

I sager om seksuel chikane er der delt bevisbyrde. Det følger af ligestillingslovens § 16 a, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. ligestillingslovens §§ 2-5, § 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligestillingsprincippet ikke er blevet krænket.

Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin pligt efter ligestillingslovens § 4, stk. 2, til som arbejdsgiver i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane, kan den ansatte således rejse et krav om godtgørelse mod arbejdsgiveren efter ligestillingslovens § 14.

2.3.1.2. Ansvar efter erstatningsansvarsloven

2.3.1.2.1. Tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven

Erstatningsansvarsloven regulerer bl.a. de erstatnings- og godtgørelsesposter for personskade og retsstridig krænkelse af en person, som en skadelidt eller krænket kan kræve betalt, når skadevolderen er erstatningsansvarlig for personskaden eller har udsat den pågældende for en retsstridig krænkelse.

Efter erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1, skal den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, betale den forurettede godtgørelse for tort.

Erstatningsansvarsloven indeholder derudover bestemmelser om arbejdsgivers regresret over for arbejdstager ved erstatning som følger af dennes uforsvarlig adfærd, jf. § 23, og om flere erstatningsansvarlige og fordelingen af erstatningsbyrden, jf. § 25.

Den, der udøver seksuel chikane, vil efter omstændighederne kunne pådrage sig et ansvar og skulle betale tortgodtgørelse herfor i medfør af bestemmelsen. Det kan fx være en leder eller en kollega, der udøver seksuel chikane. Det kan fx også være en borger, klient, kunde eller lign udøver seksuel chikane overfor en medarbejder.

I sådanne tilfælde kan den person, der er udsat for chikane, kræve godtgørelse fra den person, der har udøvet chikane.

2.3.1.2.2. Betingelser for tilkendelse af tortgodtgørelse

Ved ”tort” forstås i almindelighed en retsstridig krænkelse, som er egnet til at påvirke en persons selv- og æresfølelse. Det er således den ydmygelse, man som forurettet har været udsat for, der bestemmer, om man har krav på tortgodtgørelse.

For at blive tilkendt tortgodtgørelse skal der foreligge en culpøs krænkelse af en vis grovhed. En skadevolder har handlet culpøst, når skaden er indtrådt ved en handling eller undladelse, der kan tilregnes skadevolderen som forsætlig eller uagtsom. Det er ikke en betingelse, at krænkelsen er strafbar. Selv om det ikke er en betingelse, at krænkelsen er strafbar, vil betingelsen om en grov culpøs krænkelse normalt være opfyldt, hvis krænkelsen ligeledes er strafbar.

Seksuel chikane betragtes efter omstændighederne som en grov retsstridig krænkelse, som dermed kan berettige til tortgodtgørelse. Den endelige afgørelse heraf beror dog på en konkret vurdering af omstændighederne i det enkelte tilfælde.

2.3.1.2.3. Bevisbyrde

Der er i sager om godtgørelse efter erstatningsansvarsloven ikke fastsat særlige bevisbyrderegler. Bevisbyrden følger således dansk rets almindelige udgangspunkt, hvorefter det påhviler den, der påstår at have et krav mod en anden person, at godtgøre, at kravet er berettiget. Det indebærer, at det påhviler den, der mener sig udsat for seksuel chikane fra en anden person at godtgøre, at vedkommende har været udsat for den pågældende adfærd, og at erstatningsbetingelserne i øvrigt er opfyldt.

2.3.1.2.4. Tortgodtgørelsesniveau

Ved en ændring af erstatningsansvarsloven ved lov nr. 140 af 28. februar 2018 blev tortgodtgørelsesniveauerne i alle sager om seksuelle krænkelser forhøjet med 1/3, og niveauet for tortgodtgørelse i sager om fuldbyrdet voldtægt blev forhøjet med yderligere 1/3.

Det nuværende niveau for tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven er i dag ved forsøg på voldtægt ca.

40.000-53.000 kr., mens det for fuldbyrdet voldtægt er ca. 100.000 kr., hvilket kan stige til 116.000 kr. i grove tilfælde og til ca. 133.000-150.000 kr. eller højere i ganske særlige tilfælde. Niveaulet for tortgodtgørelse ved blufærdighedskrænkelser er efter praksis i størrelsesordenen 5.000-20.000 kr. afhængig af grovheden.

2.3.1.2.5. Retspraksis

Fra retspraksis kan nævnes en række eksempler, hvor retten har vurderet, at krænkelsen havde en sådan grovhed, at den berettigede til tortgodtgørelse.

U 1993.331S angik, om en arbejdsgiver var ansvarlig for seksuel chikane over for en stewardesse, der var udøvet af en hovmester. Retten fandt, at det på baggrund af stewardessens forklaring, der blev støttet af vidneforklaringer, måtte lægges til grund, at hovmesteren havde udøvet seksuel chikane over for stewardessen både verbalt og fysisk ved bl.a. gentagne gange at have berørt hendes bryster og lår og at have presset sig ind imod hende, hvilket var i strid med ligebehandlingslovens § 4. Hovmesterens arbejdsgiver, et rederi, hæftede for godtgørelsen, idet skibsføreren, som var rederiets repræsentant på skibet, var bekendt med forholdet og havde en omfattende pligt til at beskytte sit personale, som han ikke havde overholdt. Hovmesteren hæftede efter erstatningsansvarslovens § 26.

U 2004.916 V angik krænkelser af en kvindelig salgsassistent i form af berøring af bl.a. hendes bryster, ligesom hun i tre tilfælde var blevet taget om livet, da hun stod ved et arkivskab. Endvidere blev det forklaret, at salgschefen i et tilfælde bevidst havde siddet så tæt på salgsassistenten, at hun ramte ham i skridtet, ligesom han i den forbindelse kørte sine fingerspidser op og ned ad hendes hånd og arm. Det blev ikke tillagt afgørende betydning, at salgsassistenten først på tydelig måde underrettede ledelsen, efter hun var blevet opsagt. Tortgodtgørelsen blev under hensyn til krænkelsernes karakter og omfang udmålt til 10.000 kr.

I U 2009.1309 V blev en blomsterdekoratør tilkendt 5.000 kr. i tortgodtgørelse efter krænkelser af en medhjælper i forretningen. Krænkelserne bestod bl.a. i, at medhjælperen tog fat i blomsterdekoratøren, da hun rejste sig op, ligesom medhjælperen trak blomsterdekoratøren tæt ind til sig og forsøgte at kysse hende, samtidig med at han tog hende på bagdelen og rørte hendes bryst, da blomsterdekoratøren forsøgte at komme fri.

2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det fremgår af ”Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser” af 4. marts 2022, at aftaleparterne er enige om, at der er behov for at sikre et øget fokus på, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver tillige kan søge tortgodtgørelse fra den medarbejder, der har begået krænkelsen.

Efter de gældende regler skal et krav om godtgørelse rettes

mod arbejdsgiver og krænker efter to forskellige regelsæt i sager om seksuel chikane. Et krav om godtgørelse mod arbejdsgiver skal rejses efter ligebehandlingslovens § 14, jf. ligebehandlingslovens § 4, hvorimod et krav om tortgodtgørelse mod krænkeren skal rejses efter erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1.

På baggrund af trepartsaftalen foreslås det således, at der indsættes et nyt stk. 3 i ligebehandlingslovens § 14, hvorefter personer, der har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med udførelse af deres arbejde, kan tilkendes en godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelsen.

Forslaget betyder, at der som noget nyt gives mulighed for, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver, tillige kan søge tortgodtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven fra den medarbejder, der har begået krænkelsen. Der vil således kunne rettes krav mod både arbejdsgiver og medarbejder efter forskellige bestemmelser i ligebehandlingsloven.

Forslaget skal sikre, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver tillige kan søge tortgodtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven fra den medarbejder, der har begået krænkelsen. Med forslaget er der alene tiltænkt en processuel ændring i forhold til gældende ret. Der ændres således ikke på de almindelige betingelser for at opnå tortgodtgørelse, herunder at krænkelsen skal have været egnet til at påvirke skadelidtes selv- og æresfølelse, og at det kræves, at krænkelsen har en vis grovhed. Den endelige afgørelse heraf beror på en konkret vurdering af omstændighederne i det enkelte tilfælde.

Den krænkede vil herefter efter ligebehandlingsloven kunne søge tortgodtgørelse i forbindelse med en klage til Ligebehandlingsnævnet eller ved domstolene. Man vil derudover også fortsat kunne rejse et krav for personskade efter erstatningsansvarsloven, hvorved man omfattes af offererstatningsordningen, såfremt skaden er forvoldt ved overtrædelse af straffeloven eller lov om tilhold, opholdsforbud og bortvisning. Skadelidte vil dermed kunne få udbetalt sit krav på godtgørelse fra Erstatningsnævnet, forudsat at betingelserne efter lov om erstatning fra staten til ofre for forbrydelser, herunder fx §§ 1, 7, 10 og 13 i øvrigt er opfyldt.

Med forslaget gives der således mulighed for, at den krænkede kan vælge enten at søge tortgodtgørelse efter ligebehandlingsloven eller erstatningsansvarsloven. Den krænkede kan således ikke tilkendes tortgodtgørelse efter både ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven for samme krænkelse.

Forslaget finder ikke anvendelse i sager seksuel chikane, der har fundet sted inden lovens ikrafttræden.

For nærmere om den foreslåede ordning henvises til lovforslagets § 1, nr. 4 og bemærkningerne hertil.

2.4. Tydeliggørelse af, at faktiske omstændigheder i sag-

er om seksuel chikane kan påvises ved den krænkede persons troværdige forklaring

2.4.1. Gældende ret

I civile retssager er det retten, som på grundlag af bevisførelsen afgør, hvilke faktiske omstændigheder der skal lægges til grund for en sags pådømmelse, jf. retsplejelovens § 344, stk. 1. Bestemmelsen fastslår princippet om fri bevisbedømmelse. Princippet indebærer, at rettens bedømmelse af vægten af de enkelte beviser i en retssag er fri i den forstand, at den ikke er bundet ved lovregler. Bevisbedømmelsen skal dog udøves på en objektiv måde.

Lovgivningen indeholder på flere områder særlige regler om bevisbyrdefordelingen i retssager mellem private parter, dvs. regler om, hvilken af parterne der bærer risikoen for en eventuel tilbageværende tvivl, når alle beviser er fremlagt for retten.

En sådan regel om fordelingen af bevisbyrden findes i ligebehandlingslovens § 16 a. Det følger af ligebehandlingslovens § 16 a, at hvis en person, der anser sig for krænkede, jf. ligebehandlingslovens §§ 2-5, § 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænkede. I sager om seksuel chikane er der således delt bevisbyrde.

I nogle sager om seksuel chikane er der ingen vidner eller andet bevismateriale, men alene en forklaring fra den person, der anser sig for krænkede, og en modstridende forklaring fra den person, som beskyldningen rettes imod (påstand mod påstand). I sådanne sager har det afgørende betydning, om og i hvilket omfang retten finder forklaringen fra den person, der anser sig for krænkede troværdig, og dermed egnet til at påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane, sådan at bevisbyrden overgår til modparten.

2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det fremgår af ”Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser” af 4. marts 2022, at aftalparterne er enige om, at der er behov for at tydeliggøre i lovgivningen, at retten kan lægge vægt på partsforklaringer ved vurderingen af, om der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane.

Beskæftigelsesministeriet finder, at dette kan ske ved at ændre ligebehandlingslovens § 16 a, så sager om seksuel chikane fremhæves eksplicit i bestemmelsen, mens det i bemærkningerne til lovændringen udtrykkeligt anføres, at domstolene kan lægge vægt på partsforklaringer ved vurderingen af, om der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane. Tilføjelsen til lovteksten og bemærkningerne hertil

skal tilsammen tydeliggøre, at faktiske omstændigheder i sager om seksuel chikane kan påvises gennem en troværdig partsforklaring.

Der er med forslaget ikke tilsigtet nogen ændring af gældende ret, hvorefter partsforklaringer allerede indgår i bevisførelsen og efter omstændighederne kan være tilstrækkeligt til at skabe en formodning om forskelsbehandling, som det efterfølgende er op til modparten at afkræfte. Men forslaget vil tydeliggøre dette.

Med forslaget gribes der endvidere ikke ind i den fri bevisbedømmelse.

Rettens bevisbedømmelse vil altid være en konkret og individuel vurdering, der er baseret på, hvad der er kommet frem under bevisførelsen, og tilføjelsen binder således ikke retten i forhold til, hvordan beviserne skal vægtes i den konkrete sag.

Der henvises desuden til de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 5.

2.5. Tydeliggørelse af arbejdslederens og de ansattes pligt til at give meddelelse om arbejdsmiljøproblemer

2.5.1. Gældende ret

Det fremgår af § 26, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 (arbejdsmiljøloven), at hvis arbejdslederen bliver bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Videre følger det af § 28, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at hvis de ansatte bliver opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 1, nr. 1, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Bestemmelserne i § 26, stk. 2, og § 28, stk. 2, er indført med arbejdsmiljøloven i 1977 og er ikke blevet ændret siden.

Da arbejdsmiljøloven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, findes det hensigtsmæssigt, at det tydeligt fremgår af lovens bestemmelser, at de vedrører både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Det psykiske arbejdsmiljø dækker bl.a. seksuel chikane i arbejdet.

Formuleringerne i § 26, stk. 2, og § 28, stk. 2, om ”fejl og mangler” viser ikke med tilstrækkelig tydelighed, at der menes problemer i både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Derfor foreslås det, at dette bliver tydeliggjort ved

at modernisere sprogbrugen i bestemmelserne. Formålet er at lette forståelsen af lovens bestemmelser og undgå misforståelser, herunder om, hvorvidt bestemmelserne omfatter seksuel chikane i arbejdet.

Det foreslås, at begrebet ”fejl og mangler” i § 26, stk. 2, og § 28, stk. 2, ændres til ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”, så det tydeligt fremgår, at bestemmelsen dækker både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Samtidig foreslås det, at ordene ”som de ikke selv kan rette” i § 28, stk. 2, ændres til ”som de ikke selv kan løse” så sprogbrugen passer til både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Der er ikke med forslaget tilsigtet nogen ændringer i den gældende retstilstand, og præciseringen af bestemmelsen vil ikke ændre på, at arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i orden. Arbejdslederens og de ansattes pligter og strafansvar ændres ikke med tydeliggørelsen og moderniseringen af sprogbrugen, ligesom Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området heller ikke ændres.

2.6. Lempelse af frist for ophævelse af uddannelsesaftale

2.6.1. Gældende ret

Efter § 60, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser kan en uddannelsesaftale ikke opsiges af aftalens parter.

Baggrunden for, at der ikke er en ensidig mulighed for at opsige en uddannelsesaftale, er, at uddannelsesaftaler har et videregående uddannelsesmæssigt formål sammenlignet med øvrige ansættelsesforhold.

Selvom uddannelsesaftaler som udgangspunkt er uopsigelige, kan der være tilfælde, hvor det er nødvendigt at bringe en aftale til ophør.

Det fremgår således af § 61, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at den anden part kan hæve aftalen, hvis en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt misligholder sine forpligtelser.

En tvistighed mellem en elev eller lærling og oplæringsvirksomheden kan alene indbringes for det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe forlig, jf. § 63, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser. Hvis der ikke kan opnås forlig efter stk. 1, kan tvistigheden indbringes for Tvistighedsnævnet, jf. § 63, stk. 2.

Tvistighedsnævnet tager stilling til, om der foreligger en væsentlig misligholdelse, der kan begrunde, at uddannelsesaftalen berettiget kan hæves af enten eleven eller lærlingen på den ene side eller oplæringsvirksomheden på den anden side, jf. § 65, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser.

Senest 8 uger efter, at nævnet har truffet afgørelse, kan sagen indbringes for domstolene af hver af parterne, jf. § 65, stk. 4.

Det følger af Tvistighedsnævnets praksis, at seksuel chikane som defineret i ligebehandlingsloven som udgangspunkt er en væsentlig misligholdelse, der kan begrunde ophævelse af en uddannelsesaftale, jf. fx Tvistighedsnævnets afgørelse af 2. juli 2014 (sag 28.2013):

”Kendelse af 2. juli 2014 i sag 28.2013 Eleven ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at hun havde arbejdet alt for meget, og at hun var blevet udsat for sexchikane. Tvistighedsnævnet fandt det godtgjort, at eleven havde været udsat for grov seksuel chikane af såvel verbal som fysisk karakter fra indehaverens side og tilkendte eleven 25.000 kroner i godtgørelse efter ligebehandlingsloven samt 50.000 kroner for tab af uddannelsesgode, idet forholdet ansås for at udgøre en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Uanset at fristen efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, ikke var overholdt, fandtes eleven under hensyn til karakteren af kränkelsen og til den stærke psykiske påvirkning, denne krænkelser havde på hende, ikke afskåret fra at hæve uddannelsesaftalen. Eleven fik herudover erstattet sine udgifter til psykologbistand. Eleven fik endvidere tilkendt et skønsmæssigt beløb i løn for overarbejde samt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kroner, idet uddannelsesaftalens pkt. 8 om referenceoverenskomst ikke var udfyldt.” (Fra nævnets årsberetning 2014).

Hæves uddannelsesaftalen på baggrund af påstand om seksuel chikane, kan eleven eller lærlingen optages til skoleop-læring på baggrund af en vurdering fra skolen om, at uddannelsesaftalen er mistet uforskyldt, hvis Tvistighedsnævnet har afgjort, at ophævelsen var berettiget. Dette har tillige betydning i forhold til elevens eller lærlingens mulighed for at blive optaget i skoledelen, hvis uddannelsen ikke udbydes med skoleop-læring.

Det fremgår således af § 66 a, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser, at en elev eller lærling, der uforskyldt har mistet en uddannelsesaftale, skal tilbydes skoleop-læring, hvis eleven eller lærlingen i øvrigt opfylder kriterierne om at være egnet og lærepladssøgende. Tilsvarende gælder for adgang til skoleundervisning, hvis uddannelsen ikke udbydes med skoleop-læring, jf. § 66 e, stk. 2.

Det fremgår endvidere af § 61, stk. 3, at ophævelse af uddannelsesaftalen skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, der begrunder ophævelsen. Hvis ophævelsen sker efter fristens udløb, vil ophævelsen blive anset for uberettiget.

I sager om seksuel chikane kan Tvistighedsnævnet under hensyn til kränkelsens karakter og den psykiske påvirkning, en krænkelser kan have på eleven eller lærlingen, konkret vurdere, at fristen på 1 måned ikke finder anvendelse, jf. Tvistighedsnævnets afgørelse af 2. juli 2014 (sag 28.2013).

Tvistighedsnævnets bedømmelse af fristen i andre sagstyper er ikke beskrevet i ovenstående beskrivelse.

2.6.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I forbindelse med ”Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser” af 4. marts 2022 understreges det, at seksuel chikane som defineret i ligebehandlingsloven som udgangspunkt er en væsentlig misligholdelse, der kan begrunde ophævelse af en uddannelsesaftale. Dette er i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets praksis på området. Hæves uddannelsesaftalen på baggrund af seksuel chikane vurderes uddannelsesaftalen således at være mistet uforskyldt. Understregningen i trepartsaftalen heraf griber ikke ind i Tvistighedsnævnets kompetence til at vurdere spørgsmålet konkret og indebærer heller ikke en indskrænkning af hvilke øvrige forhold, der vil kunne indebære en væsentlig misligholdelse, der berettiger ophævelse af uddannelsesaftalen.

Der er ikke tilsigtet en ændring af elevens eller lærlingens standpunktsrisiko i forhold til, om der foreligger seksuel chikane.

Det følger endvidere af nævnets praksis, at fristen på 1 måned for ophævelse af uddannelsesaftalen efter en konkret vurdering kan fraviges i sager om seksuel chikane. Baggrunden herfor er, at den psykiske påvirkning af kränkelsen på eleven eller lærlingen kan gøre det vanskeligt at reagere hurtigt i situationen.

Det foreslås på den baggrund at ændre § 61, stk. 3, i lov om erhvervsuddannelser, således at der i sager om seksuel chikane, hvor eleven eller lærlingen hæver uddannelsesaftalen, efter en konkret vurdering kan ses bort fra fristen. Herefter vil det udtrykkeligt fremgå af lov om erhvervsuddannelser, at fristen i sager om seksuel chikane efter en konkret vurdering kan lempes.

Der er tale om kodificering af gældende praksis på området.

Trepartsaftalens fokus, og dermed lovændringen i § 61, har alene til formål at regulere seksuel chikane. Der tilsigtes derfor ikke ændringer i Tvistighedsnævnets bedømmelse af fristen i andre sagstyper.

Der henvises til lovforslagets § 3, nr. 7, og bemærkningerne hertil.

2.7. Adgang til skoleoplæring og skoledelen i sager om seksuel chikane

2.7.1. Gældende ret

Det fremgår af § 66 a, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser, at en egnet lærepladssøgende elev eller lærling, der uforskyldt har mistet sin uddannelsesaftale, kan optages i skoleoplæring.

Er en tvistighed i henhold til § 63 indbragt for det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet, kan eleven eller lærlingen ikke optages til skoleoplæring, før der er truffet afgørelse

eller indgået forlig om afslutning på tvistigheden, jf. § 66 a, stk. 2, 3. pkt.

Efter § 66 e, stk. 2, kan elever og lærlinge, der uforskyldt har mistet deres uddannelsesaftale, blive optaget i skoledelen af uddannelsen, hvis uddannelsen ikke udbydes med skoleoplæring.

For elever og lærlinge i uddannelser uden skoleoplæring finder bestemmelsen i § 66 a, stk. 2, 3. pkt., tilsvarende anvendelse, jf. hertil § 66 e, stk. 2, 3. pkt. Dette indebærer, at disse elever og lærlinge ikke kan blive optaget på skoledelen, hvis der verserer en tvist om uddannelsesaftalen i fagligt udvalg eller hos Tvistighedsnævnet.

Det følger i øvrigt af § 66, at skolen og eleven eller lærlingen under hele skoleoplæringen skal søge at fremskaffe en uddannelsesaftale, der omfatter resten af uddannelsen. Dette gælder også for elever og lærlinge optaget i skoleundervisning, hvis der ikke er skoleoplæring i uddannelsen.

2.7.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Seksuel chikane som defineret i ligebehandlingsloven er som udgangspunkt en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, der betyder, at eleven eller lærlingen er berettiget til at hæve uddannelsesaftalen efter § 61, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser. Dette er i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets praksis på området. Uddannelsesaftalen vil dermed også som udgangspunkt være mistet uforskyldt, hvilket efter reglerne i lov om erhvervsuddannelser er en betingelse for at blive optaget i skoleoplæring samt i skoleundervisning, hvis der ikke for den konkrete uddannelse er adgang til skoleoplæring. Forslaget indebærer ikke en ændring af Tvistighedsnævnets kompetence til at vurdere spørgsmålet konkret og indebærer heller ikke en indskrænkning af hvilke øvrige forhold, der vil kunne indebære væsentlig misligholdelse, der berettiger ophævelse af uddannelsesaftalen.

Der er et behov for, at elever og lærlinge, der har en verserende sag ved Tvistighedsnævnet eller domstolene om seksuel chikane og ophævelse af uddannelsesaftalen som følge heraf, får mulighed for at komme i skoleoplæring. Desuden skal elever på uddannelser uden skoleoplæring have mulighed for optagelse på uddannelsens skoledel. Dette vil sikre, at de pågældende elever og lærlinge ikke skal afbryde deres uddannelsesforløb, mens sagen verserer, men at de får mulighed for at fortsætte i deres uddannelse, selvom de har været nødsaget til at ophæve uddannelsesaftalen.

Det foreslås på den baggrund at ændre § 66 a i lov om erhvervsuddannelser, således at eleven eller lærlingen skal kunne blive optaget i skoleoplæring, når der er en verserende sag om seksuel chikane i Tvistighedsnævnet. Muligheden finder anvendelse, når der er indgivet et klageskrift til Tvistighedsnævnet.

Eleven eller lærlingen får med det foreslåede også mulighed for at fortsætte i skoleoplæring, hvis Tvistighedsnævnets

afgørelse indbringes for domstolene. Muligheden for at fortsætte i skoleoplægningen under domstolsbehandlingen gælder dog kun, hvis eleven eller lærlingen har fået medhold i sagen om seksuel chikane i Tvistighedsnævnet. Eleven eller lærlingen vil kunne indgå en ny uddannelsesaftale.

Det foreslås tillige at ændre § 66 e, således at der tilsvarende vil blive adgang til at blive optaget på skoledelen, hvis der ikke er skoleoplægning i den konkrete uddannelse. Også her vil eleven eller lærlingen få mulighed for at fortsætte i skoledelen, hvis Tvistighedsnævnets afgørelse indbringes for domstolene. Muligheden for at fortsætte i skoledelen under domstolsbehandlingen gælder dog kun, hvis eleven eller lærlingen har fået medhold i sagen om seksuel chikane i Tvistighedsnævnet.

Den foreslåede bestemmelse forholder sig ikke til skoleoplægning i andre tvister end tvister om seksuel chikane, og ændrer ikke på § 66 a, stk. 2, eller praksis herom i forhold til optagelse i skoleoplægning.

Optagelse i skoleoplægning og på skoledelen på uddannelser uden skoleoplægning forudsætter som hidtil, at eleven eller lærlingen i øvrigt opfylder betingelserne for optagelse. Eleverne og lærlingene vil endvidere være forpligtet til at søge at fremskaffe en ny uddannelsesaftale, der omfatter resten af uddannelsen, jf. § 66 i, i lov om erhvervsuddannelser.

Det opgøres årligt, om antallet af sager indbragt for Tvistighedsnævnet stiger som følge af den nye ordning.

Der henvises til lovforslagets § 3, nr. 8-10, og bemærkningerne hertil.

2.8. Tydeliggørelse af reglerne om tilbagekaldelse af godkendelse som oplæringsvirksomhed på grund af seksuel chikane

2.8.1. Gældende ret

Det fremgår af § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at en afgørelse om, at en virksomhed kan godkendes som lærested, træffes på grundlag af en vurdering af, om virksomheden vil kunne gennemføre oplægningen i overensstemmelse med de regler om oplægning, der er fastsat efter § 32, og om virksomheden kan give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold.

Det er som udgangspunkt de faglige udvalg, der træffer afgørelse om godkendelse af virksomheder, jf. § 31, stk. 1.

Børne- og undervisningsministeren fastsætter efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser regler om behandling af godkendelsessager, herunder regler om frister vedrørende sagsbehandlingen, jf. § 46, stk. 3.

Bemyndigelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 26 af 15. januar 1991 om de faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som praktiksteder for elever

i erhvervsuddannelser, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1256 af 29. december 2003.

Efter § 1 i bekendtgørelsen træffer det faglige udvalg afgørelse om godkendelse af en virksomhed som lærested på grundlag af en konkret vurdering af, om virksomheden vil kunne gennemføre oplægningen i overensstemmelse med de regler om oplægning, der er fastsat i vedkommende uddannelsesbekendtgørelse, og om virksomheden kan give eleven eller lærlingen tilfredsstillende oplæringsforhold.

Det følger af § 2, at det faglige udvalgs afgørelse træffes på grundlag af en ansøgning fra en virksomhed, og at det faglige udvalg skal søge de oplysninger, der er nødvendige for afgørelsen, tilvejebragt.

Det faglige udvalgs afgørelse efter § 1 skal i almindelighed gå ud på, at virksomheden inden for en uddannelse godkendes, godkendes for en bestemt periode, godkendes for et eller flere nærmere angivne uddannelsesforhold, eller godkendes på betingelse af, at virksomheden foretager nærmere angivne foranstaltninger, jf. § 5, stk. 1.

En godkendelse kan være begrænset til at angå bestemte dele af en erhvervsuddannelse eller et speciale, og godkendelsen kan være betinget af, at eleven eller lærlingen modtager supplerende uddannelse på skole eller i en anden virksomhed. Udvalget skal da, eventuelt ved samarbejde med skole eller lokalt uddannelsesudvalg, søge at formidle, at sådan supplerende uddannelse, herunder ved kombinationsaftale, kan etableres, jf. § 5, stk. 3.

Det fremgår videre af § 5, stk. 4, at en afgørelse, som ikke fuldt ud imødekommer virksomhedens ansøgning, skal være ledsaget af en begrundelse og en vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger virksomheden skal gennemføre for at blive godkendt.

Efter § 6 kan de faglige udvalgs afgørelse indbringes for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder (nu: Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder), jf. § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser.

Det følger tillige af § 6 a, at de faglige udvalg offentliggør en liste over godkendte oplæringsvirksomheder. Det fremgår af § 6 a, stk. 2, at såfremt de faglige udvalg tilbagekalder en godkendelse, skal udvalget straks foranledige godkendelsen fjernet fra den offentliggjorte fortegnelse.

En erhvervsskole kan endvidere efter § 31, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser godkende en virksomhed som lærested, men alene for en konkret elev. Skolens afgørelse efter lovens § 46, stk. 1, skal derfor bygge på en konkret vurdering af uddannelsesmulighederne i en virksomhed for en bestemt elev eller lærling, jf. § 46, stk. 2.

Der er i bekendtgørelse nr. 50 af 21. januar 1997 om erhvervsskolelærers godkendelse af praktikvirksomheder (nu: oplæringsvirksomheder) fastsat regler om erhvervsskolelærers godkendelse af oplæringsvirksomheder. Det følger bl.a. af

bekendtgørelsen, at skolens afgørelse træffes på grundlag af principper for godkendelse, som skolen har fastsat efter samråd med det lokale uddannelsesudvalg.

Det følger endvidere af § 42, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at de faglige udvalg skal virke for de bedst mulige uddannelsesmæssige forhold i oplæringsvirksomhederne. De faglige udvalg har i medfør af stk. 2, til enhver tid uden retskendelse og mod behørig legitimation adgang til virksomheder, som har ansat elever og lærlinge, med henblik på at tilvejebringe oplysninger om de uddannelsesmæssige forhold i virksomheden.

Det fremgår ikke udtrykkeligt af de gældende regler i lov om erhvervsuddannelser eller i bekendtgørelser, at de faglige udvalg eller erhvervsskolen kan tilbagekalde en godkendelse som oplæringsvirksomhed, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt.

Det følger af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger om tilbagekaldelse på ulovbestemt grundlag, at en forvaltningsmyndighed under visse omstændigheder har adgang til at tilbagekalde en begunstigende forvaltningsakt efter en konkret vurdering og med særlig begrundelse, fx hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt.

Oplysningerne om de oplæringsmæssige forhold kan fx være tilvejebragt i medfør af § 42 i lov om erhvervsuddannelser som led i de faglige udvalgs tilsyn med virksomheder, der er godkendt som oplæringsvirksomhed.

Det er således fast antaget i Ankenævnet vedr. Praktikvirksomheders (nu: Oplæringsvirksomheder) praksis, at en godkendelse som oplæringsvirksomhed efter lov om erhvervsuddannelser, kan tilbagekalde af det faglige udvalg (og tillige erhvervsskolen, hvis godkendelsen er meddelt af erhvervsskolen), hvis godkendelsesbetingelserne ikke længere foreligger.

Se hertil eksempelvis Ankenævnet vedr. Praktikvirksomheders (nu: Oplæringsvirksomheder) afgørelse af 9. august 2018 i sag 03.2018, hvor ”Ankenævnet bemærkede, at erhvervsuddannelseslovens § 46 giver det faglige udvalg hjemmel til at tilbagekalde eller ændre en godkendelse, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt...”. (Ankenævnet vedr. Praktikvirksomheders årsberetning 2018.) Den konkrete sag vedrørte alene en ændring af godkendelsen, men ikke en afgørelse om tilbagekaldelse.

Tilbagekaldelse vil fx være relevant, hvis virksomheden har haft gentagne sager om seksuel chikane, som ikke er blevet håndteret. Virksomheden kan på den baggrund ikke længere anses at kunne give eleverne tilfredsstillende oplæringsforhold, og derfor er betingelsen for godkendelsen af virksomheden som oplæringsvirksomhed ikke længere tilstede.

Godkendelsen kan også i andre sager tilbagekalde, hvis virksomheden ikke længere opfylder betingelserne for at være godkendt.

Se hertil fx Ankenævnet vedr. Praktikvirksomheders (nu: Oplæringsvirksomheder) afgørelse af 29. februar 2016 i sag 09.2015, som refereret i Ankenævnets årsberetning 2016:

”Metalindustriens Uddannelsesudvalg fratog en virksomhed en tidligere meddelt godkendelse som praktiksted til uddannelsen som finmekaniker med specialet våbenmekaniker, idet udvalget fandt, at virksomheden ikke kunne give eleverne tilfredsstillende oplæringsforhold, og at betingelserne for at være godkendt som praktiksted ikke længere var opfyldt. Udvalget henviste herved til, at virksomheden i perioden 2009 til 2015 havde haft tre elever, der alle havde fået ophævet uddannelsesaftalen med begrundelse om psykisk chikane fra virksomhedens side, at lederen af praktikstedet tidligere havde nedlagt en elev fysisk, og at virksomheden ikke havde færdiguddannet elever siden 2007. Virksomheden klagede over afgørelsen til ankenævnet. Udvalget oplyste under ankenævnets behandling af sagen, at udvalget vurderede, at virksomheden fagligt levede op til uddannelsesbekendtgørelsens bestemmelser, men at man ikke havde fundet det muligt at iværksætte mindre indgribende foranstaltninger end en tilbagekaldelse af godkendelsen. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre udvalgets afgørelse og henviste som begrundelse herfor til de samme forhold som udvalget.”

Der er hverken i loven eller i bekendtgørelse fastsat regler om tilbagekaldelsen. Dette gælder ikke kun i forhold til sager om seksuel chikane, men helt generelt.

2.8.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Arbejdsmarkedets parter har i forbindelse med trepartsdrøftelserne om seksuel chikane drøftet grundlaget for og mulighederne for at tilbagekalde en godkendelse i tilfælde af sager om seksuel chikane.

Der er som beskrevet i afsnit 2.8.1. ovenfor ikke fastsat regler om de faglige udvalgs eller erhvervsskolernes mulighed for at tilbagekalde en godkendelse som oplæringsvirksomhed, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt. Det må antages, at når et fagligt udvalg kan godkende en virksomhed som lærested, kan et fagligt udvalg også tilbagekalde godkendelsen, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt. Tilsvarende gælder for erhvervsskolens tilbagekaldelse af en godkendelse.

Tilbagekaldelse af en godkendelse sker derfor i dag med hjemmel i almindelige forvaltningsretlige grundsætninger om tilbagekaldelse på ulovbestemt grundlag.

Oplæringsvirksomhederne har en afgørende rolle i forhold til elevers og lærlinges læring og trivsel og dermed for erhvervsuddannelsernes kvalitet og evne til at tiltrække de unge.

Det er i den forbindelse væsentligt, at rammerne for det faglige udvalgs og erhvervsskolens afgørelse om tilbagekaldelse af godkendelsen er kendte og klare, hvis det konstateres,

at en virksomhed ikke længere lever op til betingelserne for godkendelsen. Det sikrer opmærksomhed på muligheden for at tilbagekalde en godkendelse og en ensrettet sagsbehandling i tilbagekaldelsessager.

Det er på den baggrund Børne- og Undervisningsministeriets vurdering, at reglerne om muligheden for at tilbagekalde en godkendelse som lærested som følge af bl.a. sager om seksuel chikane bør reguleres ved lov.

Det foreslås, at det indsættes i § 46 i lov om erhvervsuddannelser, at en godkendelse som lærested efter § 31, stk. 1 og 2, vil kunne tilbagekaldes helt eller delvist, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt.

En godkendelse kan tilbagekaldes delvist, fx i form af en afgrænsning af den meddelte godkendelse til fx en konkret afdeling. Dette kan være aktuelt særligt i relation til større virksomheder med flere godkendelser på samme adresse, virksomheder med kædegodkendelser, virksomheder som har samme cvr-nr. på flere adresser o.s.v.

Det vil endvidere blive præciseret i § 46, stk. 3, at børne- og undervisningsministerens bemyndigelse til efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser at fastsætte regler om godkendelsen endvidere vil omfatte en bemyndigelse til at fastsætte regler om tilbagekaldelse af godkendelsen.

Hjemlen til at fastsætte regler om tilbagekaldelsessager forudsættes at blive udmøntet i form af regler, der præciserer, hvornår parterne i det faglige udvalg eller erhvervsskolen kan rejse en sag om tilbagekaldelse af en virksomheds godkendelse som oplæringsvirksomhed. Dette vil bl.a. være, når virksomheden gentagne gange har haft sager om seksuel chikane, som ikke er blevet håndteret. Det forudsættes, at der i den forbindelse også vil blive fastsat nærmere regler om, hvilke kriterier et fagligt udvalg eller en erhvervsskole vil kunne lægge vægt på i vurderingen af tilbagekaldelsesspørgsmålet, herunder om der er truffet en afgørelse om seksuel chikane i sagen af myndigheder, nævn eller domstole.

De forudsættes endvidere, at der vil blive fastsat regler om, at de faglige udvalg og erhvervsskolerne – som ved godkendelsessager – skal sikre sagen om tilbagekaldelse oplyst i sin helhed og på det grundlag træffe afgørelse ved inddragelse af samtlige relevante momenter.

Det forudsættes herudover, at der vil blive fastsat regler om, at hvis der foreligger en eller flere sager om seksuel chikane, vil det faglige udvalg og erhvervsskolen i tilbagekaldelsesspørgsmålet skulle se på den eller de konkrete afgørelser i sagen om seksuel chikane, omfanget af den seksuelle chikane, virksomhedens størrelse, hvordan virksomheden har håndteret sagerne, og hvilke tiltag, virksomheden har iværksat for at undgå gentagelser m.v. Virksomhedens størrelse forudsættes også at kunne være relevant i forhold til vurderingen af, om den eller de konkrete sager generelt for virksomheden vil indebære, at elever og lærlinge ikke kan

tilbydes tilfredsstillende oplæringsforhold, jf. også nærmere nedenfor.

Der vil endvidere blive fastsat regler om, at det faglige udvalg og erhvervsskolen i sager om seksuel chikane vil skulle tage højde for, hvor i virksomheden sagerne er konstateret med henblik på at vurdere, om en tilbagekaldelse af godkendelsen som oplæringsvirksomhed er relevant i forhold til det område, eleverne eller lærlingene er beskæftiget. Det gælder særligt i relation til større virksomheder med flere godkendelser på samme adresse, virksomheder med kædegodkendelser, virksomheder som har samme cvr-nr. på flere adresser osv. Afgørelse om godkendelser af virksomheder som lærested træffes af de faglige udvalg hhv. erhvervsskolerne i medfør af § 31, stk. 1 og 2.

Det foreslås derfor at indsætte en henvisning til § 31, stk. 1 og 2, i § 46, stk. 1, således at sammenhængen mellem de to bestemmelser tydeliggøres.

Der henvises til lovforslagets § 3, nr. 1-4, samt bemærkningerne hertil.

2.9. Udvidelse af klageadgang til Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

2.9.1. Gældende ret

Det fremgår af § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at en afgørelse om, at en virksomhed kan godkendes som lærested, træffes på grundlag af en vurdering af, om virksomheden vil kunne gennemføre oplæringen i overensstemmelse med de regler om oplæring, der er fastsat efter § 32, og om virksomheden kan give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold.

Det er som udgangspunkt de faglige udvalg, der træffer afgørelse om godkendelse af virksomheder, jf. § 31, stk. 1. Tilsvarende kan de faglige udvalg træffe afgørelse om tilbagekaldelse af godkendelsen, hvis betingelserne herfor ikke længere er opfyldt.

En tilbagekaldelse af fagligt udvalgs godkendelse kræver – lige som ved godkendelsen af en virksomhed – at der er enighed herom i fagligt udvalg.

Det fremgår af § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at en afgørelse i henhold til § 46 om, at en virksomhed ikke kan godkendes som lærested, af virksomheden kan indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder, hvis afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed. Dette omfatter også en afgørelse om tilbagekaldelse af godkendelsen, selvom det ikke udtrykkeligt fremgår af bestemmelsen, jf. også Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders (nu: Oplæringsvirksomheder) sag 09.2015), som refereret i afsnit 2.9.1.

Det er alene den pågældende virksomhed, der har mulighed for at indbringe en klage for ankenævnet.

2.9.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

En afgørelse i fagligt udvalg om godkendelse af en virksomhed som lærested eller om tilbagekaldelse af godkendelsen helt eller delvist efter § 46, jf. § 31, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, kan kun træffes, hvis der er enighed i det faglige udvalg herom.

Arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i udvalgene har ikke efter de gældende regler mulighed for at få prøvet en afgørelse efter § 46, jf. § 31, stk. 1, i Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder, hvis der ikke er enighed i fagligt udvalg om afgørelsens udfald, hverken i sager om seksuel chikane eller i øvrige sager. Baggrunden herfor er, at det alene er den pågældende virksomhed, der har mulighed herfor efter § 47, stk. 1.

Det foreslås, at § 47 i lov om erhvervsuddannelser ændres, således at en afgørelse truffet af det faglige udvalg om ikke at tilbagekalde en godkendelse helt eller delvist, udover af virksomheden selv, tillige vil kunne indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder af arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i det faglige udvalg.

Forslaget indebærer ikke, at arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i udvalgene får mulighed for at indbringe en afgørelse om hel eller delvis godkendelse, herunder manglende godkendelse, for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder. Dette vil som hidtil alene være muligt for den pågældende virksomhed, der har ansøgt om godkendelsen.

Arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i udvalgene vil heller ikke kunne indbringe en afgørelse om hel eller delvis tilbagekaldelse af godkendelsen, da en afgørelse herom forudsætter enighed herom i fagligt udvalg.

Muligheden omfatter heller ikke afgørelser truffet af erhvervsskolerne, da afgørelsen, som der ønskes indbragt for nævnet, skal være truffet i regi af et fagligt udvalg.

Der henvises til lovforslagets § 3, nr. 5 og 6, og bemærkningerne hertil.

2.10. Forlængelse af gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø

2.10.1. Gældende ret

Den 1. juli 2022 blev arbejdsmiljøloven ændret, jf. lov nr. 566 af 10. maj 2022, om ændring af lov om arbejdsmiljø (Ændring af offentliggørelse af oplysninger om virksomhedernes arbejdsmiljø), således at bestemmelserne i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 1 og 2, om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø blev erstattet af nye bestemmelser i § 78 a, stk. 1-3, om offentliggørelse af oplysninger om virksomhedernes arbejdsmiljø.

De hidtil gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø i § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021,

samt regler udstedt i medfør heraf, finder fortsat anvendelse indtil den 1. april 2023.

Med hjemmel i § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, er bekendtgørelse nr. 621 af 8. april 2021 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. (smiley-bekendtgørelsen) udstedt.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslag L 134, fremsat den 23. februar 2022, at den nuværende smiley-ordning skal gælde frem til, at den nye visningsordning er implementeret, og at det forventes, at den nye visningsordning vil være udviklet og fuldt implementeret på Arbejdstilsynets hjemmeside i løbet af 1. kvartal 2023 jf. Folketingstidende 2021-22, Tillæg A, side 10-11. Videre fremgår det, at baggrunden herfor er, at der skal udvikles et nyt og omfattende IT-system til understøtning af den nye visningsordning.

2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det var planen, at den nye visningsordning skulle erstatte den nuværende smiley-ordning i løbet af 1. kvartal 2023.

Imidlertid er Arbejdstilsynets IT-modernisering blevet forsinket, da det var været nødvendigt at gennemføre et nyt udbud af Arbejdstilsynets IT-rammeaftale.

Dette betyder bl.a., at indførelsen af den nye visningsordning, der skal erstatte den nuværende smiley-ordning, bliver forsinket, da den nye visningsordning er afhængig af IT-moderniseringen.

På den baggrund findes det hensigtsmæssigt at forlænge den nuværende smiley-ordning frem til færdigudviklingen og implementeringen af den nye visningsordning. Det forventes, at den nye visningsordning vil være færdigudviklet og implementeret i løbet af 2. kvartal 2024.

Da den nye visningsordning ikke vil være færdigudviklet og implementeret i løbet af 1. kvartal 2023, foreslås det, at bestemmelsen i § 2, stk. 2, i lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø, ændres, således at de gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø finder anvendelse i en længere periode, nemlig frem til den 1. juli 2024. Det forventes, at den nye visningsordning vil være færdigudviklet og implementeret i løbet af 2. kvartal 2024.

Det foreslås desuden, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at ophæve smiley-bekendtgørelsen, hvis visningsordningen er færdigudviklet og kan implementeres inden den 1. juli 2024.

Forslaget medfører, at de hidtil gældende regler om den nuværende smiley-ordningen, jf. smiley-bekendtgørelsen, vil kunne gælde frem til, at den nye visningsordning er implementeret, dog senest frem til den 1. juli 2024.

Der skal udstedes en ny bekendtgørelse om den nye vis-

ningsordning på baggrund af ændringen af arbejdsmiljøloven pr. 1. juli 2022. Den nye bekendtgørelse vil skulle træde i kraft og erstatte den gældende smiley-ordning, når den nye visningsordning er udviklet og fuldt implementeret på Arbejdstilsynets hjemmeside, hvilket forventes at ske senest den 1. juli 2024.

3. Konsekvenser for FN's verdensmål

For så vidt angår forslaget om at ændre ligebehandlingsloven vurderes forslaget at have positive konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene, da de foreslåede ændringer af ligebehandlingsloven sigter til at styrke efterlevelsen af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane.

Med de foreslåede ændringer i lov om erhvervsuddannelser får elever og lærlinge, der oplever seksuel chikane under deres uddannelsesforløb en bedre retsstilling, herunder adgang til skoleoplæring eller skoledelen ved uddannelser uden skoleoplæring, mens der verserer en sag om seksuel chikane. Det vil for den konkrete elev eller lærling sikre, at uddannelsesforløbet ikke afbrydes, og dermed bidrager til, at uddannelsen gennemføres. Herudover vil de foreslåede regler medvirke til at forbedre erhvervsuddannelsernes renommé og dermed kunne øge rekrutteringen til uddannelsen, så flere vælger og gennemfører en erhvervsuddannelse. Forslaget vurderes dermed at have positive konsekvenser for Verdensmål 4 om kvalitetsuddannelse, navnlig delmål 4.4 om at antallet af unge og voksne, der har relevante færdigheder, herunder tekniske og erhvervsrettede færdigheder og kompetencer for beskæftigelse, skal øges væsentligt inden 2030.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget om at ændre ligebehandlingsloven, sådan at der indføres mulighed for, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver tillige efter ligebehandlingsloven kan søge tortgodtgørelse fra den medarbejder, der har begået krænkelsen, forventes at have meget begrænset betydning for antallet af klager til Ligebehandlingsnævnet. Det er vurderet på baggrund af, at nævnet i dag behandler omkring 300-400 sager om året om forskelsbehandling på baggrund af alder, køn, handicap eller etnicitet og national oprindelse.

De øvrige forslag til ændring af ligebehandlingsloven vurderes ikke at medføre merudgifter for det offentlige. Forslagene har ingen implementeringskonsekvenser for det offentlige.

For så vidt angår ændringerne i lov om erhvervsuddannelser forventes det medføre merudgifter til skoleoplæringstaxameter. Da Børne- og Undervisningsministeriet har anslået, at 15 elever og lærlinge med verserende sager vil tilgå skoleoplæring, og at varigheden i skoleoplæring for disse elever og lærlinge vil svare til den gennemsnitlige behandlingstid for afgjorte sager for 2018-2020 i Tvistighedsnævnet, forventes merudgifterne til skoleoplæringstaxameter at

udgøre 0,2 mio. kr. i 2023 og 0,4 mio. kr. årligt fra 2024 og frem. Skønnet er forbundet med væsentlige usikkerheder, herunder blandt andet hvor mange elever og lærlinge, der faktisk vil tilgå skoleoplæring, hvilke uddannelser eleverne og lærlingene går på samt den faktiske varighed i skoleoplæring.

Det er vanskeligt at skønne over merudgifterne til skoleoplæringstaxameter for sager, der går videre til domstolene, fordi virksomheden vælger at indbringe Tvistighedsnævnets afgørelse. Der ventes at blive tale om meget få sager, og det må lægges til grund, at der er en behandlingstid på 6 måneder ved domstolene. På grund af de store økonomiske usikkerheder om konsekvenserne af forslaget skal arbejdsmarkedets parter og regeringen mødes for at drøfte situationen, hvis udgifterne væsentligt overstiger det skønnede niveau.

Forslagene om ændringerne af arbejdsmiljøloven vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser eller implementeringskonsekvenser for det offentlige, da der er tale om modernisering af sprogbrugen i bestemmelserne og en forlængelse af hjemlen for smileyordningen.

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Lovforslaget vurderes at være i overensstemmelse med principperne for digitaliseringsklar lovgivning. Principperne for digitaliseringsklar lovgivning vurderes at være relevante i forhold til de foreslåede ændringer i lov om erhvervsuddannelser, hvor ændringerne særligt vurderes at være overensstemmelse med princip nr. 1 (enklere og klare regler), da bl.a. de foreslåede regler om tilbagekaldelse af tilladelse indebærer en tydeliggørelse af regelsættet.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

For så vidt angår forslaget om ændring af ligebehandlingsloven, vurderes forslaget ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet af betydning.

For så vidt angår ændringerne i arbejdsmiljøloven vurderes de ikke at have økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v., da der er tale om modernisering af sprogbrugen i bestemmelserne.

For så vidt angår de foreslåede ændringer i lov om erhvervsuddannelser, for ventes det at medføre merudgifter i Arbejdsmarkedets Uddannelsesbidrag (AUB) til skoleoplæringsydelse. Merudgifterne til skoleoplæringsydelse afholdes af arbejdsgivernes AUB-bidrag. Såfremt virksomheder mister deres godkendelse, vil de endvidere ikke kunne opfylde deres måltal i Læreplads-AUB. Hermed bliver de pålagt et merbidrag i denne ordning.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget om ændring af ligebehandlingsloven giver mulighed for, at den krænkede kan vælge enten at søge tortgodt-

gørelse efter ligestillingsloven eller erstatningsansvarsloven. Den krænkede kan således ikke tilkendes tortgodtgørelse efter både ligestillingsloven og erstatningsansvarsloven for samme krænkelse.

Forslaget vurderes at have positive administrative konsekvenser for borgerne, da de nu får mulighed for at vælge også at søge om tortgodtgørelse i forbindelse med en klage til Ligestillingsnævnet over seksuel chikane, hvilket er en smidigere proces end at indbringe en sag om tortgodtgørelse ved domstolene.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Ligestillingsloven gennemfører det omarbejdede ligestillingsdirektiv (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligestilling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)).

De foreslåede ændringer til §§ 1, 4, 14 og 16 a har ikke betydning for Danmarks EU-retlige forpligtelser i henhold til det omarbejdede ligestillingsdirektiv.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 24. juni 2022 til den 12. august 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankestyrelsen, Arbejdsløshedskassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Arbejds-

miljørådet, Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, Blik- og Rørarbejderforbundet, Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Danmarks Evalueringsinstitut, Danmarks Fiskeriforening Producent Organisation, Danmarks Statistik, Danmarks Vejlederforening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Elforbund, Dansk Center for Undervisningsmiljø, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Metal, Dansk Musikerforbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Dansk Teater, Dansk Ungdoms Fællesråd, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Erhvervsskoler- og Gymnasier – Bestyrelserne, Danske Erhvervsskoler- og Gymnasier – Lederne, Danske Forlag, Danske Handicaporganisationer Danske HF og VUC, Danske Landbrugsskoler, Danske Regioner, Danske SOSU-skoler, Danske SOSU-skoler – bestyrelserne, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Centrale Handicapråd, Det faglige hus, Det Nationale Integrationsråd, Erhvervsskolernes Elevorganisation, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Familieretshuset, FGU Danmark, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), FOA, Foreningen af tekniske og administrative tjenestemænd, Foreningsfællesskabet Ligeværd, Forhandlingsfællesskabet, Frie Funktionærer, FSR- danske revisorer, Fødevareforbundet NFF, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Gymnasieskolernes Lærerforening, HK, Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Kommunernes Landsforening (KL), Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderrådet, KVINFO, LandboUngdom, Landbrug & Fødevarer, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landssammenslutningen af Handelsskoleelever, Ledere af Ungdoms- og Voksenuddannelser i DJØF, Lederne LOF Producentforeningen, Red Barnet, Rigsrevisionen, Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU), Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU-Rådet), Sammenslutning af Unge Med Handicap, SMV Danmark, Studievalg Danmark, Sundhedskartellet, Tekniq Arbejdsgiverne, Uddannelsesforbundet og Uddannelseslederne.

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Forslaget om at indføre mulighed for, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver tillige kan søge godtgørelse fra den medarbejder, der har begået krænkelsen forventes at have meget begrænset betydning for antallet af klager til Ligestillingsnævnet. Det er vurderet på baggrund af, at nævnet i dag behandler omkring 300-400 sager om året om forskelsbehandling på baggrund af alder, køn, handicap eller etnicitet og national oprindelse.

		Merudgifter til skoleoplæringstaxameter på 0,2 mio. kr. i 2023 og 0,4 mio. kr. årligt fra 2024 og frem.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Merudgifter til skoleoplæringsydelse i AUB.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Lovforslaget giver mulighed for, at den krænkede kan vælge enten at søge tortgodtgørelse efter ligebehandlingsloven eller erstatningsansvarsloven. Den krænkede kan således ikke tilkendes tortgodtgørelse efter både ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven for samme krænkelse.	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Ligebehandlingsloven gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)). De foreslåede ændringer til §§ 1, 4, 14 og 16 a har ikke betydning for Danmarks EU-retlige forpligtelser i henhold til det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej x

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Ligebehandlingsloven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), herefter kaldet det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

Ligebehandlingslovens definition i § 1, stk. 4 og 6 på seksuel chikane gennemfører definitionen i artikel 2, stk. 1, litra d, i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. I den danske

oversættelse af direktivet er den engelske term ”sexual harassment” oversat til ”sexchikane”.

Det foreslås i § 1, stk. 4 og 6, og § 14, stk. 2, at ændre sexchikane til seksuel chikane.

Ændringen er alene en ren sproglig opdatering af begrebet ”sexchikane”, og indebærer dermed ingen indholdsmæssige ændringer i ligebehandlingslovens definition.

Til nr. 2

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 4, stk. 1, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehand-

lingslovens § 4, stk. 2, at lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, også omfatter forbud mod sexchikane.

Af forarbejderne til lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af ligebehandlingsloven (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse m.v.) fremgår det, at ”det indfortolkes i lovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.” (Folketingstidende 2005-2006, tillæg A, L 17 som fremsat, side 304).

I forhold til arbejdsgivers handlepligt beror omfanget af denne på en konkret vurdering, som blandt andet er fastlagt i retspraksis. Fx har Østre Landsret i en dom i 2017 (ØL B-2788-16) fastslået, at en virksomhed havde iværksat tilstrækkelige tiltag i form af mødeafholdelse, høring af relevante parter, tildeling af advarsel, ændring af referencerforhold, omrokering, forsøg på omplacering og psykologbistand. Virksomheden blev ikke idømt ansvar efter ligebehandlingsloven.

I forhold til arbejdsgivers forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed henvises der til Østre Landsrets dom af 19. november 2021, BS-27359/2020-OLR. Landsretten stadfæstede byrettens dom og fandt, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til som arbejdsgiver i rimeligt omfang at sikre B mod den chikane, som A udsatte hende for. Landsretten henviste til byrettens begrundelse for resultatet. Byretten, Retten i Nykøbing Falster (dom af 1. juli 2020 (BS-35803/2019-NYK)), udtalte i begrundelsen bl.a., at det måtte lægges til grund, at sagsøgte, hverken før eller efter ledelsen var kommet til kendskab med, at A chikanerede B, havde iværksat nogen foranstaltninger til at sikre de ansatte mod seksuel chikane i form af eksempelvis en klar politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Herefter fandt byretten, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt til, som arbejdsgiver, i rimeligt omfang at sikre arbejdstageren mod chikane.

I forhold til arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af en ikke-ansat person over for en af arbejdsgiverens medarbejdere, vil arbejdsgiverens ansvar forudsætte, at der er tale om, at en medarbejder udsættes for seksuel chikane i forbindelse med udførelsen af sine opgaver for arbejdsgiveren, og at arbejdsgiveren i den konkrete situation har reel mulighed for at træffe foranstaltninger, der kan bringe den seksuelle chikane til ophør eller undgå, at chikanen sker.

Forpligtelsen kan fx være relevant i situationer, hvor en medarbejder har en vedvarende kontakt med fx en borger eller en bestemt kunde, men det vil altid bero på en konkret vurdering i hver enkelt sag, om der vil være en pligt efter

ligebehandlingslovens § 4 til at stille et chikanefrit miljø til rådighed.

Østre Landsret udtalte således bl.a. i U 2019.3302 Ø, at det forhold, at den person, der udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, ikke selv er ansat, ikke i sig selv fritager arbejdsgiveren for forpligtelserne i medfør af ligebehandlingslovens § 4, når adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde. Sagen handlede om en borger, der krænkede en ansat (handicaphjælper). I den konkrete sag fandt Landsretten det godtgjort, at arbejdsgiveren havde opfyldt sin forpligtelse i medfør af ligebehandlingslovens § 4 ved iværksættelse af tilstrækkelige tiltag for at hindre den seksuelle chikane.

Arbejdsgiverens pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og til at sikre de ansatte mod seksuel chikane er med dommen i den konkrete situation blevet udvidet til en situation, hvor krænkelsen blev udført af en person, der ikke var ansat af arbejdsgiveren, men hvor det var en særlig arbejdsmæssig og situationsbestemt tilknytning mellem krænker og den ansatte. I den situation havde arbejdsgiveren desuden en reel mulighed for at håndtere den seksuelle chikane og træffe foranstaltninger til at bringe den seksuelle chikane til ophør.

Den konkrete situation i dommen er kendetegnet ved, at der er tale om en offentlig serviceopgave, som den pågældende arbejdsgiver ikke kan nægte at udføre, og hvor arbejdsgiveren ikke har arbejdsgiveransvar/ansættelseskompetence, og derfor heller ikke kan sanktionere borgeren/patienten på samme måde, som i tilfælde, hvor en kollega/leder krænker en ansat.

Pligten til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og til at sikre de ansatte mod seksuel chikane, hvor krænkelsen blev udøvet af en person, der ikke er ansat af arbejdsgiveren, vil således skulle vurderes ud fra, om en sådan pligt står i rimeligt forhold til de handlemuligheder arbejdsgiveren har til, at krænkelse undgås og i forhold til at kunne stoppe krænkelsen.

Seksuel chikane er også reguleret i arbejdsmiljøloven. Ifølge reglerne i arbejdsmiljølovgivningen har arbejdsgiveren en forpligtelse til at sikre, at den ansatte udfører arbejde i et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det betyder, at arbejdsgiveren efter arbejdsmiljøloven har en generel forebyggelsespligt og er forpligtet til at sørge for, at medarbejderen hverken fysisk eller mentalt bliver syg af at udføre arbejdet.

Tiltag, som iværksættes med henblik på at undgå seksuel chikane, vil kunne være ulige behandling på grund af køn mht. arbejdsvilkår. Det vil fx være tilfældet, hvis kvindelige ansatte henvises til at udføre ikke kunderelateret arbejde. I disse situationer bør rækkevidden af en arbejdsgivers pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed efter reglerne i ligebehandlingsloven afgrænses til at sørge for, at medarbejderne har de tilstrækkelige redskaber til at kunne håndtere en situation, der måtte opstå i forbindelse med udførelsen af

arbejdet. Efter arbejdsmiljøloven vil der samtidig gælde en forpligtelse til at forebygge, at der sker krænkelse i arbejdet i form af seksuel chikane.

Såfremt arbejdsgiver ikke overholder sine forpligtelser i § 4, stk. 2, vil der kunne rejses og ske udbetaling af en godtgørelse efter § 14. Efter § 14, stk. 2, kan det tillægges vægt, om der er tale om en krænkelse i form af seksuel chikane.

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, ændres ved dels at ændre sexchikane til seksuel chikane og indsætte i selve bestemmelsen, at arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikane frit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane.

Forslaget vil kodificere den retspraksis, der er på området og skabe klarhed om arbejdsgivernes forpligtelse til at stille et chikane frit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 4, stk. 1, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, at lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1 også omfatter forbud mod sexchikane.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 14, stk. 1, at personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

Det fremgår af den gældende bestemmelse § 14, stk. 2, at det kan tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen, at der har været tale om en krænkelse i form af sexchikane.

I retspraksis er der eksempler på, hvilke kriterier domstolene tillægger vægt ved udmåling af godtgørelser i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingsloven.

I Østre Landsrets dom af 19. november 2021, BS-27359/2020-OLR, fandt landsretten, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til som arbejdsgiver i rimeligt omfang at sikre B mod den chikane, som A udsatte hende for. På den baggrund fandt landsretten, at B var berettiget til en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14. Landsretten fandt under hensyn til omfanget, varigheden og karakteren af krænkelse, at godtgørelsen passende kunne fastsættes til 40.000 kr.

I Østre Landsrets dom af 3. februar 2006, B-400-05, tiltrådte landsretten, at en landbrugselev havde været udsat for uønsket seksuel adfærd, verbalt og fysisk af indehaveren ved berøring af hendes bryster og bagdel, og at indehaveren havde overtrådt ligebehandlingslovens § 4. Af de grunde, der var anført byretten om størrelsen af godtgørelsen, fandt lands-

retten, at godtgørelsen passende burde fastsættes til 25.000 kr. Byretten, Retten i Odense (dom af 27. januar 2005 (BS 2-1699/2004) havde ved udmålingen af godtgørelsen lagt vægt på ansættelsesforholdets længde, at der var tale om en elev, og at der var en særdeles betydelig aldersforskel.

Det foreslås, at ligebehandlingslovens § 14, stk. 2 ændres således, at der indsættes en henvisning til § 4, stk. 2.

Forslaget har til formål at åbne bestemmelsens bemærkninger således at, der heri kan indsættes bemærkninger om, at der med henvisning til sagernes omstændigheder bør være et større spænd ved udmåling af godtgørelsen, og at krænkelse i form af seksuel chikane bør være en skærpende omstændighed ved udmåling af godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 2.

Forslaget skal tydeliggøre, hvilke kriterier der kan indgå ved udmåling af godtgørelse efter bestemmelsen. Kriterierne vil ikke være udtømmende. Krænkelsens grovhed og omstændighederne i øvrigt bør tillige tillægges vægt, idet krænkelsens grovhed bør være en skærpende omstændighed.

Sagens omstændigheder i øvrigt vil også indgå som en skærpende omstændighed ved udmålingen af godtgørelsen. Det vil fx være handlingens beskaffenhed og varighed af chikanen. Tilsvarende vil alder kunne være en skærpende omstændighed, og relationen mellem den krænkede og krænkeren, fx om der foreligger et over/underordningsforhold, om den krænkede tilhører en udsat gruppe (fx elever, lærlinge, m.v.) eller har en løsere tilknytning til arbejdspladsen (fx nogle vikarer og freelancere).

Desuden bør det tillægges vægt, om der eksisterer et magtforhold. Herved forstås både den situation, hvor der eksisterer et over-underordningsforhold, og hvor der er en uformel magtbalance på arbejdspladsen.

Arbejdsgiverens forebyggende indsats og håndtering af sagen, herunder om arbejdsgiveren har formuleret en personalepolitik om seksuel chikane bør også tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen.

Den foreslåede ændring skal herudover forhøje godtgørelsesniveauet i grove sager om seksuel chikane på arbejdspladsen med en tredjedel i forhold til godtgørelsesniveauet efter de gældende regler. Grove sager om seksuel chikane vil almindeligvis være de sager, hvori der efter de gældende regler udløses godtgørelse i den høje ende af spektret. Det vil fx være sager, hvor der er tale om grove krænkelse, eller hvor den krænkede tilhører en udsat gruppe som fx elever.

Med forslaget vil godtgørelse som hidtil skulle fastsættes af domstole og nævn ud fra et samlet skøn over den konkrete sags omstændigheder, og niveauerne vil som hidtil skulle udvikle sig gennem praksis. Fastsættelsen af godtgørelsen vil således fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne godtgørelsesniveau vil kunne fraviges i op- og

nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder.

Ved vurderingen af om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt, vil der ikke kunne lægges vægt på, at der har været tale om mindre krænkelser. Seksuel chikane er uacceptabelt uanset grovhed, og mindre krænkelser vil også kunne udløse en godtgørelse efter bestemmelsen. Der vil således ikke eksistere nogen bagatelgrænse.

Til nr. 4

Efter de gældende regler kan den ansatte rejse et krav om godtgørelse mod arbejdsgiveren efter ligebehandlingslovens § 14, hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin pligt til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane, jf. ligebehandlingslovens § 4, stk. 2.

Efter de gældende regler i ligebehandlingsloven kan en ansat imidlertid ikke rejse et krav om tortgodtgørelse mod den medarbejder, der har begået krænkelser. Et krav mod den medarbejder, der har begået krænkelser skal rejses efter erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1.

Det fremgår af erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1, at den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelser af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort.

Det nuværende niveau for tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven er i dag ved forsøg på voldtægt ca. 40.000-53.000 kr., mens det for fuldbyrdet voldtægt er ca. 100.000 kr., hvilket kan stige til 116.000 kr. i grove tilfælde og til ca. 133.000-150.000 kr. eller højere i ganske særlige tilfælde. Niveaulet for tortgodtgørelse ved blufærdighedskrænkelser er efter praksis i størrelsesordenen 5.000-20.000 kr. afhængig af grovheden. I retspraksis er der eksempler på, at retten har vurderet, at krænkelser havde en sådan grovhed, at den berettigede til en tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven.

U 1993.331 S Sagen angik, om en arbejdsgiver var ansvarlig for seksuel chikane over for en stewardesse, der var udøvet af en hovmester. Retten fandt, at det på baggrund af stewardessens forklaring, der blev støttet af vidneforklaringer, måtte lægges til grund, at hovmesteren havde udøvet seksuel chikane over for stewardessen både verbalt og fysisk ved bl.a. gentagne gange at have berørt hendes bryster og lår og at have presset sig ind imod hende, hvilket var i strid med ligebehandlingslovens § 4. Hovmesterens arbejdsgiver, et rederi, hæftede for godtgørelsen, idet skibsføreren, som var rederiets repræsentant på skibet, var bekendt med forholdet og havde en omfattende pligt til at beskytte sit personale, som han ikke havde overholdt. Hovmesteren hæftede efter erstatningsansvarslovens § 26.

U 2004.916 V Sagen angik krænkelser af en kvindelig salgsassistent i form af berøring af bl.a. hendes bryster, ligesom hun i tre tilfælde var blevet taget om livet, da hun stod ved et arkivskab. Endvidere blev det forklaret, at salgschefen i

et tilfælde bevidst havde siddet så tæt på salgsassistenten, at hun ramte ham i skridtet, ligesom han i den forbindelse kørte sine fingerspidser op og ned ad hendes hånd og arm. Det blev ikke tillagt afgørende betydning, at salgsassistenten først på tydelig måde underrettede ledelsen, efter hun var blevet opsagt. Tortgodtgørelsen blev under hensyn til krænkelsernes karakter og omfang udmålt til 10.000 kr.

I U 2009.1309 V blev en blomsterdekoratør blev tilkendt 5.000 kr. i tortgodtgørelse efter krænkelser af en medhjælper i forretningen. Krænkelserne bestod bl.a. i, at medhjælperen tog fat i blomsterdekoratøren, da hun rejste sig op, ligesom medhjælperen trak blomsterdekoratøren tæt ind til sig og forsøgte at kysse hende, samtidig med at han tog hende på bagdelen og rørte hendes bryst, da blomsterdekoratøren forsøgte at komme fri.

Krav for personskade der er forvoldt ved overtrædelse af straffeloven eller lov om tilhold, opholdsforbud og bortvisning, og som rejses efter erstatningsansvarsloven er omfattet af offererstatningsordningen. Skadelidte vil dermed kunne få udbetalt sit krav på godtgørelse fra Erstatningsnævnet.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 3* i ligebehandlingslovens § 14, hvorefter personer, der har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med udførelse af deres arbejde, kan tilkendes en godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelser.

Formålet med indsættelsen af et nyt *stk. 3*, er at sikre, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver kan søge tortgodtgørelse fra den medarbejder, der har begået krænkelser. Der er ikke tilstrækkelig fokus på, at medarbejdere også har et ansvar for seksuel chikane, hvorfor dette tilføjes i ligebehandlingsloven. Dermed tydeliggøres det, at både arbejdsgivere og medarbejdere har et ansvar.

Forslaget betyder således, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver tillige kan søge tortgodtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven fra den medarbejder, der har begået krænkelser. Med forslaget vil der således kunne rettes krav mod både arbejdsgiver og medarbejder efter forskellige bestemmelser i ligebehandlingsloven.

Med forslaget er der alene tiltænkt en processuel ændring i forhold til gældende ret. Den krænkede vil herefter efter ligebehandlingsloven kunne søge tortgodtgørelse i forbindelse med en klage til Ligebehandlingsnævnet eller ved domstolene.

Det påhviler den, der mener sig udsat for seksuel chikane fra en anden medarbejder i virksomheden at godtgøre, at vedkommende har været udsat for den pågældende adfærd, og at erstatningsbetingelserne i øvrigt er opfyldt. Der vil således gælde en almindelig ligefrem bevisbyrde i denne type af sager.

Hvorvidt en godtgørelse vil skulle tilkendes eller ej, vil skulle afgøres ved domstolene eller i Ligebehandlingsnævnet og vil bl.a. afhænge af grovheden af overtrædelsen og de

nærmere omstændigheder omkring krænkelsen, fx om der har været tale om et længere forløb eller en enkeltstående hændelse.

Der vil med forslaget ikke ændres på de almindelige betingelser for at opnå tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven, herunder at krænkelsen skal være egnet til at påvirke skadelidtes selv- og æresfølelse. Det vil således være den ydmygelse, man som forurettet har været udsat for, der bestemmer, om man vil have krav på tortgodtgørelse efter bestemmelsen. For at kunne opnå godtgørelse kræves det fortsat, at krænkelsen har en vis grovhed. Den endelige afgørelse heraf vil bero på en konkret vurdering af omstændighederne i det enkelte tilfælde.

Med lovforslaget er der ikke tilsigtet en ændring i forhold til det nugældende godtgørelsesniveau i sager om seksuel chikane efter erstatningsansvarsloven.

På samme måde vil ændringen ikke påvirke sager, der rejses mod arbejdsgiver. Ligeledes tilsigter forslaget ingen ændring af de nugældende regler i erstatningsansvarsloven, herunder § 23 om arbejdsgivers regresret over for arbejdstager ved erstatning som følger af dennes uforsvarlig adfærd og § 25 om flere erstatningsansvarlige og fordelingen af erstatningsbyrden.

Man vil derudover også fortsat kunne rejse et krav om tortgodtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26, hvorved man for så vidt angår personskade forvoldt ved overtrædelse af straffeloven eller lov om tilhold, opholdsforbud eller bortvisning omfattes af offererstatningsordningen og dermed kan få udbetalt sit krav på godtgørelse fra Erstatningsnævnet.

Med forslaget gives der således mulighed for, at den krænkede kan vælge enten at søge tortgodtgørelse efter ligebehandlingsloven eller erstatningsansvarsloven. Den krænkede kan således ikke tilkendes tortgodtgørelse efter både ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven for samme krænkelse.

Krav om tortgodtgørelse mod andre end den medarbejder, der har begået krænkelsen, vil ikke kunne rejses efter bestemmelsen i ligebehandlingsloven. Sådanne krav mod fx borger, klient, kunde eller lignende, kan alene rettes efter erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger for en nærmere gennemgang af gældende ret.

Til nr. 5

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligebehandlingslovens § 16 a, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. ligebehandlingslovens §§ 2-5, § 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

De forklaringer, parterne kommer med i en sag om seksuel chikane, indgår blandt de beviser, som danner grundlag for rettens afgørelse af, om der er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Det foreslås i § 16 a, efter ”§ 15, stk. 1,”: at indsætte ”herunder en krænkelse i form af seksuel chikane”.

Henvisningen indsættes, så sager om seksuel chikane fremhæves eksplicit i bestemmelsen, og for at kunne åbne lov-bemærkningerne for at indsætte bemærkninger, hvori det tydeliggøres, at faktiske omstændigheder i sager om seksuel chikane kan påvises ved den krænkedes troværdige forklaring, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane.

Tilføjelsen til lovteksten skal sammen med nærværende bemærkninger tydeliggøre, at faktiske omstændigheder kan påvises ved en troværdig partsforklaring i sager om seksuel chikane, og at domstolene således, som det allerede gælder i dag, kan lægge vægt på partsforklaringer ved vurderingen af, om der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane

Den foreslåede tydeliggørelse i lov-bemærkningerne kan navnlig være relevant for sager om seksuel chikane, hvor der ikke foreligger beviser i form af fx vidneforklaringer m.v., men alene en forklaring fra den person, der anser sig for krænket, og en modstridende forklaring fra den person, som beskyldningen rettes imod (påstand mod påstand).

Med den foreslåede ændring og nærværende bemærkninger skabes der klarhed om, at en person, der anser sig for krænket ved seksuel chikane, ved en troværdig partsforklaring kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane. Herefter påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Der er således ikke med forslaget tilsigtet nogen ændring af gældende ret, hvorefter partsforklaringer allerede indgår i bevisførelsen og efter omstændighederne kan være tilstrækkeligt til at skabe en formodning om forskelsbehandling, som det efterfølgende er op til modparten at afkræfte.

Med forslaget gribes der endvidere ikke ind i den fri bevisbedømmelse.

Rettens bevisbedømmelse vil altid være en konkret og individuel vurdering, der er baseret på, hvad der er kommet frem under bevisførelsen, og tilføjelsen binder således ikke retten i forhold til, hvordan beviserne skal vægtes i den konkrete sag.

Til § 2

Til nr. 1

Det fremgår af § 26, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at hvis arbejdslederen bliver bekendt med fejl eller mangler, som

kan medføre fare for ulykker og sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Det foreslås i § 26, stk. 2, at ændre ”fejl og mangler” til ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”.

Det betyder, at det vil blive tydeliggjort, at arbejdslederens pligt til at afværge en fare – eller gøre arbejdsgiveren bekendt med faren – gælder både ved problemer i det fysiske arbejdsmiljø og ved problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Problemer i det psykiske arbejdsmiljø kan bl.a. være seksuel chikane i arbejdet.

Der er tale om en modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen, idet arbejdsmiljøloven dækker både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Formålet er at gøre bestemmelsen mere forståelig. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdslederens pligter eller strafansvar, ligesom Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området heller ikke ændres.

Til nr. 2

Det fremgår af § 26, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at hvis arbejdslederen bliver bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker og sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Det foreslås i § 26, stk. 2, at ændre ”fejl og mangler” til ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”.

Det betyder, at det vil blive tydeliggjort, at arbejdslederens pligt til at afværge en fare – eller gøre arbejdsgiveren bekendt med faren – gælder både ved problemer i det fysiske arbejdsmiljø og ved problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Problemer i det psykiske arbejdsmiljø kan bl.a. være seksuel chikane i arbejdet.

Der er tale om en modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen, idet arbejdsmiljøloven dækker både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Formålet er at gøre bestemmelsen mere forståelig. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdslederens pligter eller strafansvar, ligesom Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området heller ikke ændres.

Til § 3

Til nr. 1

Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelsers opgaver er fastsat i § 35 i lov om erhvervsuddannelser. Efter lovens § 35, stk. 1, rådgiver Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser på overordnet niveau børne- og undervisningsministeren om de grundlæggende erhvervs-

rettede uddannelser på børne- og undervisningsministerens område. Rådet afgiver i den forbindelse bl.a. indstilling til ministeren om reglerne på erhvervsuddannelsesområdet, herunder regler om behandling af godkendelsessager og redegørelsen om de faglige udvalgs indsats for godkendelse af virksomheder efter § 46.

Det foreslås, at i § 35, stk. 1, nr. 15, i lov om erhvervsuddannelser, ændres ordet »godkendelsessager« til »godkendelses- og tilbagekaldelsessager«.

Forslaget er en konsekvens af lovforslagets § 3, nr. 4, hvor det i § 46, stk. 3, foreslås at børne- og undervisningsministeren endvidere efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser fastsætter nærmere regler om tilbagekaldelsessager.

Der er således tale om en konsekvensændring, som ikke ud over det, som følger af lovforslagets § 3, nr. 4, indebærer indholdsmæssige ændringer.

Der henvises til lovforslagets § 3, nr. 4, og bemærkningerne hertil.

Til nr. 2

Det fremgår af § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at afgørelse om en virksomhed kan godkendes som lærested, træffes på grundlag af en vurdering af, om virksomheden vil kunne gennemføre oplæringen i overensstemmelse med de regler om oplæring, der er fastsat efter § 32, og om virksomheden kan give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold.

Det er som udgangspunkt de faglige udvalg, der træffer afgørelse om godkendelse af virksomheder, jf. § 31, stk. 1. En erhvervsskole kan tillige efter § 31, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser godkende en virksomhed som oplæringsvirksomhed, men alene for en konkret elev.

Det foreslås, at der i § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser indsættes en henvisning til § 31, stk. 1 og 2.

Med forslaget vil det blive tydeliggjort, at afgørelserne bliver truffet af de faglige udvalg hhv. erhvervsskolerne, hvilket fremgår af § 31, stk. 1 og 2.

Formålet er således at tydeliggøre sammenhængen mellem de to bestemmelser. Der er ikke med forslaget tilsigtet en indholdsmæssig ændring.

Til nr. 3

Det fremgår af § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at afgørelse om en virksomhed kan godkendes som lærested, træffes på grundlag af en vurdering af, om virksomheden vil kunne gennemføre oplæringen i overensstemmelse med de regler om oplæring, der er fastsat efter § 32, og om virksomheden kan give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold.

Det er som udgangspunkt de faglige udvalg, der træffer afgørelse om godkendelse af virksomheder, jf. § 31, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser. En erhvervsskole kan tillige efter § 31, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser godkende en virksomhed som oplæringsvirksomhed, men alene for en konkret elev.

Det fremgår af § 46, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser, at skolens afgørelse § 46 stk. 1, skal bygge på en konkret vurdering af uddannelsesmulighederne i en virksomhed for en bestemt elev eller lærling.

Efter stk. 3 kan børne- og undervisningsministeren efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser fastsætte regler om behandling af godkendelsessager, herunder regler om frister for sagsbehandlingen.

Bemyndigelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 26 af 15. januar 1991 om de faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som praktiksteder for elever i erhvervsuddannelser som ændret ved bekendtgørelse nr. 1256 af 29. december 2003. Bemyndigelsen er endvidere udmøntet i bekendtgørelse nr. 50 af 21. januar 1997 om erhvervsskolelærers godkendelse af oplæringsvirksomheder.

For en nærmere beskrivelse af reglerne i bekendtgørelserne henvises til pkt. 2.9.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det fremgår ikke udtrykkeligt af de gældende regler i lov om erhvervsuddannelser eller i bekendtgørelser udstedt i medfør heraf, at de faglige udvalg eller erhvervsskolen kan tilbagekalde en godkendelse som oplæringsvirksomhed, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt.

Det følger af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger om tilbagekaldelse på ulovbestemt grundlag, at en forvaltningsmyndighed under visse omstændigheder har adgang til at tilbagekalde en begunstigende forvaltningsakt efter en konkret vurdering og med særlig begrundelse, fx hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt.

Det er således fast antaget i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders (nu: Oplæringsvirksomheder) praksis, at en godkendelse som oplæringsvirksomhed efter lov om erhvervsuddannelser, kan tilbagekaldes af det faglige udvalg (og tillige erhvervsskolen, hvis godkendelsen er meddelt af erhvervsskolen), hvis godkendelsesbetingelserne ikke længere foreligger.

Det foreslås, at der i § 46 i lov om erhvervsuddannelser efter stk. 2 indsættes et nyt *stk.* 3, om at godkendelse efter § 31, 1 og 2, helt eller delvis kan tilbagekaldes, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt.

Formålet med ændringen er at tydeliggøre den gældende ulovbestemte adgang til at tilbagekalde en godkendelse som oplæringsvirksomhed i lov om erhvervsuddannelser.

Adgangen til at tilbagekalde gælder ikke kun afgørelser truffet

af de faglige udvalg, men også afgørelser om godkendelse truffet af en erhvervsskole.

Med delvis tilbagekaldelse skal forstås en afgørelse om, at godkendelsen til oplæringsvirksomhed fx afgrænses til en bestemt del af virksomheden, hvis dette vil være muligt på grund af virksomhedens størrelse eller karakter.

En afgørelse om tilbagekaldelse kan træffes, hvis det efter en konkret vurdering fastslås, at virksomheden ikke længere opfylder betingelserne for at være godkendt som oplæringsvirksomhed. De betingelser, som skal være opfyldt, fremgår af § 46, stk. 1.

Det følger heraf, at virksomheden skal være i stand til at gennemføre oplæringen i overensstemmelse med de regler om oplæring, der er fastsat efter § 32, og at virksomheden kan give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold.

Det kan også være betingelser, som er fastsat konkret i forbindelse med godkendelsen. Sager i en oplæringsvirksomhed om seksuel chikane kan være et eksempel på, at virksomheden ikke kan anses at give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold.

Der forventes fastsat regler om adgangen til at tilbagekalde godkendelsen, jf. nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 3, nr. 4. Den foreslåede bestemmelse i § 46 vil medføre, at adgangen til at tilbagekalde en godkendelse helt eller delvist tydeliggøres i lov om erhvervsuddannelser. Der er med forslaget ikke tale om ændring af materiel karakter.

Hvis der ikke er enighed i fagligt udvalg om at tilbagekalde eller afgrænse en godkendelse, kan denne ikke tilbagekaldes, hvilket følger af § 37, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, hvorefter de faglige udvalg består af et lige stort antal arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter. Arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter vil kunne indbringe dette for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder, jf. lovforslagets § 3, nr. 6.

Til nr. 4

Det fremgår af § 46 i lov om erhvervsuddannelser, at børne- og undervisningsministeren efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser kan fastsætte regler om behandling af godkendelsessager, herunder regler om frister for sagsbehandlingen.

Bemyndigelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 26 af 15. januar 1991 om de faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som praktiksteder (nu benævnt oplæringsvirksomheder) for elever i erhvervsuddannelser, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1256 af 29. december 2003. Bemyndigelsen er endvidere udmøntet i bekendtgørelse nr. 50 af 21. januar 1997 om erhvervsskolelærers godkendelse af praktikvirksomheder (nu benævnt oplæringsvirksomheder).

Det foreslås, at i § 46, stk. 3, i lov om erhvervsuddannelser, der med lovforslagets § 3, nr. 2, bliver stk. 4, ændres ordet ”godkendelsessager” til ”godkendelses- og tilbagekaldelsessager”.

Forslaget har sammenhæng med lovforslagets § 3, nr. 3, hvor adgangen til at tilbagekalde en godkendelse som oplæringsvirksomhed foreslås reguleret i lov om erhvervsuddannelser som nyt § 46, stk. 3.

Som en konsekvens af denne tilføjelse foreslås børne- og undervisningsministerens bemyndigelse til at fastsætte regler udvidet, således at bemyndigelsen også vil omfatte bemyndigelse til at fastsætte regler om behandling af sager om tilbagekaldelse af godkendelser.

Den ændrede bemyndigelse forventes udmøntet i regler herom i de ovenfor omtalte bekendtgørelser om de faglige udvalgs hhv. erhvervsskolernes godkendelse af oplæringsvirksomheder.

Det vil heri blive fastsat, hvornår parterne i det faglige udvalg kan rejse en sag om tilbagekaldelse af godkendelse af en virksomhed som oplæringsvirksomhed. Det vil bl.a. kunne være, når virksomheden har haft gentagne sager om seksuel chikane, som ikke er blevet håndteret.

Når fagligt udvalg vurderer anmodninger om inddragelse af godkendelser på baggrund af gentagne sager om seksuel chikane i oplæringsvirksomheden, kan det ske på baggrund af relevante afgørelser truffet af myndigheder samt nævn eller domstole.

Det faglige udvalg skal sikre sagen om tilbagekaldelse oplyst i sin helhed, og på det grundlag træffe afgørelse ved inddragelse af samtlige relevante momenter som fx konkrete sager om seksuel chikane, omfanget af den seksuelle chikane, virksomhedens størrelse, hvordan virksomheden har håndteret sagerne, og hvilke tiltag, virksomheden har iværksat for at undgå gentagelser m.v.

Børne- og Undervisningsministeriet udarbejder i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter en vejledning til de faglige udvalg om vilkårene for tilbagekaldelse af virksomheders godkendelse som læresteder i forbindelse med sager om seksuel chikane.

Til nr. 5

Det fremgår af § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at en afgørelse i henhold til § 46 om, at en virksomhed ikke kan godkendes som lærested, af virksomheden kan indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder, hvis afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Det foreslås, at der i § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, tilføjes, at også afgørelser om hel eller delvis tilbagekaldelse af virksomhedens godkendelse kan indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder.

Forslaget vil medføre, at det vil blive tydeliggjort i lov om erhvervsuddannelser, at også afgørelser om hel eller delvis tilbagekaldelse af en godkendelse som lærested efter § 46, vil kunne indbringes af virksomheden for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder.

Forslaget indebærer ikke materielle ændringer i forhold til gældende retstilstand, da sådanne afgørelser også i dag kan indbringes for ankenævnet.

Til nr. 6

Det fremgår af § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at en afgørelse i henhold til § 46 om, at en virksomhed ikke kan godkendes som lærested, af virksomheden kan indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder, hvis afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Det foreslås, at der i § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, som 2. pkt. indsættes, at en afgørelse truffet af det faglige udvalg om ikke at tilbagekalde en godkendelse efter § 46, stk. 3, helt eller delvist, tillige af arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i det faglige udvalg kan indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder.

Med den foreslåede ændring udvides kredsen af klageberettigede til Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder i sager om manglende tilbagekaldelse af en godkendelse som oplæringsvirksomhed til ud over den virksomhed, der har modtaget afgørelsen, til også at omfatte arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanterne i det faglige udvalg. Det vil således i sager, hvor der ikke i det faglige udvalg er enighed om en afgørelse i tilbagekaldelsessager, med forslaget blive mulighed for, at sagen kan indbringes af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne og behandles i Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder. Arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i udvalget vil ikke kunne indbringe en afgørelse om hel eller delvis tilbagekaldelse af godkendelsen for Ankenævnet, da en afgørelse herom forudsætter enighed herom i det faglige udvalg.

Det følger af § 37, stk. 1, 1. pkt., i lov om erhvervsuddannelser, at arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne nedsætter et antal faglige udvalg med et lige stort antal arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter. Eleverne er også repræsenteret i fagligt udvalg men uden stemmeret, jf. § 37, stk. 1, 2. og 3. pkt.

Det vil på den baggrund alene være arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanterne i det faglige udvalg, der vil blive klageberettigede efter forslaget til ændring af § 47, stk. 1.

Muligheden omfatter heller ikke afgørelser truffet af erhvervsskolerne, da det er forudsat, at afgørelsen, som der ønskes indbragt for nævnet, er truffet i regi af et fagligt udvalg.

Til nr. 7

Det fremgår af § 60, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at en uddannelsesaftale ikke kan opsiges af aftalens parter.

Det fremgår dog af § 61, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at den anden part kan hæve aftalen, hvis en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt misligholder sine forpligtelser.

Tvistighedsnævnet tager konkret stilling til, hvorvidt der forelægger en væsentlig misligholdelse, der kan begrunde, at uddannelsesaftalen berettiget kan hæves af enten eleven eller lærlingen på den ene side eller oplæringsvirksomheden på den anden side, jf. § 65, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser.

Det følger af Tvistighedsnævnets praksis, at seksuel chikane som defineret i ligebehandlingsloven som udgangspunkt er en væsentlig misligholdelse, der kan begrunde ophævelse af en uddannelsesaftale, jf. fx Tvistighedsnævnets afgørelse af 2. juli 2014 (sag 28.2013). Der vil dog være tale om en konkret vurdering i den enkelte sag.

Hæves uddannelsesaftalen på baggrund af påstand om seksuel chikane, vurderes uddannelsesaftalen således at være mistet uforskyldt, hvilket tillige har betydning i forhold til elevens eller lærlingens mulighed for at komme i skoleop læring efter § 66 a eller i skoleundervisning efter § 66 e.

Det fremgår endvidere af § 61, stk. 3, 1. pkt., i lov om erhvervsuddannelser, at ophævelse af uddannelsesaftalen skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivende burde have fået kendskab til den omstændighed, der begrundes ophævelsen.

I sager om seksuel chikane kan Tvistighedsnævnet under hensyn til kränkelsens karakter og den psykiske påvirkning en krænkelser kan have på eleven eller lærlingen konkret vurdere, at fristen på 1 måned ikke finder anvendelse, jf. Tvistighedsnævnets afgørelse af 2. juli 2014 (sag 28.2013).

Det foreslås, at der i § 61, stk. 3, i lov om erhvervsuddannelser som 2. pkt. indsættes, at i sager om seksuel chikane, hvor eleven eller lærlingen hæver uddannelsesaftalen efter stk. 1, kan der ses bort fra fristen i 1. pkt.

Tvistighedsnævnet vil således med den foreslåede ændring efter en konkret vurdering kunne fravige fristen på 1 måned i sager om seksuel chikane.

Der er med den foreslåede ændring tale om kodificering af allerede gældende praksis i sager om seksuel chikane, hvor det efter sagens omstændigheder kan kræve længere tid for den berørte elev eller lærling at reagere. Trepartsaftalens fokus og dermed den foreslåede ændring af § 61, stk. 3, har alene til formål at regulere seksuel chikane. Der er ikke tilset ændringer i Tvistighedsnævnets bedømmelse af fristen i andre sagstyper.

Den foreslåede ændring indebærer endvidere, at en sag om

ophævelse af en uddannelsesaftale i sager om seksuel chikane ikke vil kunne føre til, at Tvistighedsnævnet alene med den begrundelse, at fristen for indbringelse af sager om ophævelse på 1 måned er overskredet, kan anse ophævelsen for uberettiget. Tvistighedsnævnet vil derimod konkret skulle foretage en vurdering af, om der bør ses bort fra fristen for indbringelse af sagen i den konkrete sag.

Til nr. 8

Det fremgår af § 66 a, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at skoleop læring skal tilbydes egnede lærepladsøgende elever, som umiddelbart efter at have afsluttet grundforløbet ikke har eller har haft en uddannelsesaftale.

Det fremgår af § 66 a, stk. 2, 1. pkt., at skoleop læring desuden skal tilbydes egnede lærepladsøgende elever og lærlinge, der uforskyldt har mistet sin uddannelsesaftale.

Det fremgår endvidere af stk. 2, 3. pkt., at hvis en tvistighed i henhold til § 63 er indbragt for det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet, kan eleven eller lærlingen ikke optages til skoleop læring, før der er truffet afgørelse eller indgået forlig om afslutning på tvistigheden.

Baggrunden for, at en elev eller lærling efter gældende regler ikke har adgang til skoleop læring under en verserende sag er, at sagen vil vedrøre spørgsmålet om, hvorvidt ophævelse af uddannelsesaftalen er berettiget. Hvis dette er tilfældet, vil eleven eller lærlingen dermed også have mistet uddannelsesaftalen uforskyldt, jf. betingelsen herom i § 66 a.

Det foreslås, at der i § 66 a, stk. 2, 3. pkt., i lov om erhvervsuddannelser indsættes en henvisning til stk. 5.

Der er tale om et nyt stk. 5 som foreslås indsat med lovfor slagets § 3, nr. 8, og som indebærer en fravigelse af § 66, a, stk. 2, 3. pkt., i sager om seksuel chikane, og når der er anlagt sag ved Tvistighedsnævnet.

Der henvises hertil til lovfor slagets § 3, nr. 9.

Til nr. 9

Det fremgår af § 66 a, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at skoleop læring skal tilbydes egnede lærepladsøgende elever, som umiddelbart efter at have afsluttet grundforløbet ikke har eller har haft en uddannelsesaftale.

Det fremgår af § 66 a, stk. 2, 1. pkt., at skoleop læring desuden skal tilbydes egnede lærepladsøgende elever og lærlinge, der uforskyldt har mistet sin uddannelsesaftale.

Det fremgår endvidere af stk. 2, 3. pkt., at hvis en tvistighed i henhold til § 63 er indbragt for det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet, kan eleven eller lærlingen ikke optages til skoleop læring, før der er truffet afgørelse eller indgået forlig om afslutning på tvistigheden.

Det foreslås, at der i § 66 a i lov om erhvervsuddannelser

indsættes et stk. 5, hvorefter § 66 a, stk. 2, 3. pkt., ikke finder anvendelse i tvister om seksuel chikane, når tvisten er indbragt for Tvistighedsnævnet.

Eleven eller lærlingen får med den foreslåede ordning mulighed for at fortsætte i skoleoplæring, hvis Tvistighedsnævnets afgørelse indbringes for domstolene. Muligheden for at fortsætte i skoleoplæring under domstolsbehandlingen gælder dog kun, hvis eleven eller lærlingen har fået medhold i Tvistighedsnævnet. Eleven vil kunne indgå en ny uddannelsesaftale.

Ændringen indebærer, at en elev eller lærling, der har en verserende sag ved Tvistighedsnævnet om seksuel chikane, og som af den årsag ikke længere er i et uddannelsesforløb, vil kunne optages til skoleoplæring. Muligheden for at blive optaget i skoleoplæring finder anvendelse, når der er indgivet et klageskrift til Tvistighedsnævnet. Muligheden finder derimod ikke anvendelse, mens sagen behandles i fagligt udvalg med henblik på eventuelt forlig.

Optagelse i skoleoplæring forudsætter, at eleven eller lærlingen i øvrigt opfylder betingelserne for optagelse og vil være forpligtet til at søge at fremskaffe en ny uddannelsesaftale, der omfatter resten af uddannelsen, jf. § 66 i, i lov om erhvervsuddannelser.

Hvis eleven eller lærlingen ikke har fået medhold i Tvistighedsnævnet, og dermed ikke har fået medhold i, at ophævelse af uddannelsesaftalen var berettiget, vil eleven eller lærlingen ikke kunne fortsætte i skoleoplæring eller i skoledelen, hvis uddannelsen ikke udbydes med skoleoplæring.

Til nr. 10

Efter § 66 e, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser kan elever og lærlinge, der uforskyldt har mistet deres uddannelsesaftale, blive optaget i skoledelen af uddannelsen, hvis der ikke udbydes skoleoplæring i den konkrete uddannelse. For elever og lærlinge i uddannelser uden skoleoplæring, finder bl.a. bestemmelsen i § 66 a, stk. 2, 3. pkt., tilsvarende anvendelse, jf. hertil § 66 e, stk. 2, 3. pkt. Dette indebærer, at disse elever og lærlinge ikke kan blive optaget på skoledelen, hvis der verserer en tvist om uddannelsesaftalen i fagligt udvalg eller hos Tvistighedsnævnet.

Det foreslås, at der i § 66 e, stk. 2, 3. pkt., i lov om erhvervsuddannelser indsættes en henvisning til det nye stk. 5 i § 66 a, som der foreslås indsat med lovforslagets § 3, nr. 9.

Forslaget indebærer, at elever og lærlinge, der er på en erhvervsuddannelse uden skoleoplæring, fremover vil kunne blive optaget på skoledelen, hvis der er anlagt en sag med påstand om seksuel chikane ved Tvistighedsnævnet eller ved domstolene. Dermed får elever på uddannelser uden skoleoplæring samme muligheder for at fortsætte i uddannelsesforløbet, som elever og lærlinge på uddannelser der udbydes med skoleoplæring.

Eleven eller lærlingen får med den foreslåede mulighed for

at fortsætte i uddannelsesforløbet, hvis Tvistighedsnævnets afgørelse indbringes for domstolene. Muligheden for at fortsætte i skoledelen under domstolsbehandling gælder dog kun, hvis eleven eller lærlingen har fået medhold i Tvistighedsnævnet.

De pågældende elever og lærlinge vil herudover uændret være omfattet af de øvrige krav for at blive optaget på skoledelen og vil være tilsvarende forpligtet til at søge at fremskaffe en ny uddannelsesaftale, der omfatter resten af uddannelsen.

Til § 4

Til nr. 1

Ifølge § 2, stk. 2, i lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø, finder de hidtil gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø i § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, samt regler udstedt i medfør heraf, anvendelse indtil 1. april 2023.

Bestemmelsen betyder, at de hidtil gældende regler for offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø, herunder smiley-bekendtgørelsen, finder anvendelse frem til det tidspunkt, hvor den nye visningsordning er implementeret, dog senest frem til den 1. april 2023. Senest denne dato var det planen at erstatte smiley-ordningen med en ny visningsordning.

Det forslås, at datoen ændres fra den 1. april 2023 til den 1. juli 2024 i bestemmelsen i § 2, stk. 2, i lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø. Det betyder, at de regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø, som finder anvendelse frem til den 1. april 2023, forlænges, således at de finder anvendelse frem til den 1. juli 2024, hvor den nye visningsordning forventes at være færdigudviklet og implementeret.

Til nr. 2

Det foreslås, at der efter stk. 2 indsættes et nyt *stk. 3*, om at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler om, at regler udstedt i medfør af de hidtil gældende regler ikke finder anvendelse på et tidspunkt før den 1. juli 2024.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren kan ophæve smiley-bekendtgørelsen, hvis den nye visningsordning er færdigudviklet og klar til implementering før den 1. juli 2024.

Til § 5

Det foreslås i *stk. 1*, at loven skal træde i kraft 1. april 2023. Det skyldes, at hjemlen for smiley-ordningen ophører den 1. april 2023.

Det foreslås i *stk. 2*, at §§ 1-3 træder i kraft 1. juli 2023.

Det foreslås i *stk. 3*, at § 1, nr. 3, ikke skal finde anvendelse på godtgørelse i sager om overtrædelse af forbuddet mod

seksuel chikane i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., hvor overtrædelsen har fundet sted inden denne lovs ikrafttræden.

Forslaget betyder, at det forhøjede godtgørelsesniveau i grove sager om seksuel chikane på arbejdspladsen ikke finder anvendelse på sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane, hvor overtrædelsen har fundet sted før lovens ikrafttræden, selvom sagen afgøres efter lovens ikrafttræden.

Det foreslås i *stk. 4*, at § 1, nr. 4, ikke skal finde anvendelse på sager om overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., hvor overtrædelsen har fundet sted inden denne lovs ikrafttræden.

Forslaget betyder, at muligheden for at fremsætte krav om tortgodtgørelse efter ligebehandlingsloven mod den medarbejder, der har udarbejdet den seksuelle chikane, ikke finder anvendelse på sager, hvor overtrædelsen har fundet sted før lovens ikrafttræden, selvom sagen afgøres efter lovens ikrafttræden.

Det foreslås i *stk. 5*, at § 3, nr. 6, ikke finder anvendelse på afgørelser, der er truffet inden denne lovs ikrafttræden. For sådanne afgørelser finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Forslaget vil indebære, at afgørelser om manglende tilbagekaldelse af en godkendelse som oplæringsvirksomhed vil kunne indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder af arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter i det faglige udvalg, hvis afgørelsen er truffet den 1. juli 2023 eller senere. Bestemmelsen finder således ikke anvendelse for sager, hvor der er truffet afgørelse i det faglige udvalg før lovens ikrafttræden.

Det foreslås i *stk. 6*, at § 3, nr. 8-10, om adgang til skoleopklæring eller skoleundervisning, ikke finder anvendelse på tvister, der er indbragt for Tvistighedsnævnet inden denne lovs ikrafttræden.

For sådanne tvister finder de hidtil gældende regler anvendelse. Forslaget indebærer, at det afgørende for anvendelsestidspunktet for bestemmelsen vil være tidspunktet for indbringelse af tvisten for Tvistighedsnævnet og dermed ikke tidspunktet for fx behandling i fagligt udvalg eller sagens opståen.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet det fremgår hovedlovene, at disse ikke gælder for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget §1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, lov nr. 217 af 5. marts 2013, lov nr. 1709 af 27. december 2018, og lov nr. 879 af 21. juni 2022, foretages følgende ændringer:

§ 1. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. Chikane som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 5. ---

Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 7-9 ---

§ 4. ---

Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane.

§ 14. ---

Stk. 2. Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen.

§ 4. ---

Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane.

§ 14. ---

Stk. 2. Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen.

§ 16 a. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte

1. I § 1, stk. 4 og 6, og § 14, stk. 2, ændres »sexchikane« til: »seksuel chikane«.

2. I § 4, stk. 2, ændres »sexchikane« til: »seksuel chikane, herunder er arbejdsgiveren forpligtet til at stille et chikane-frit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane«.

3. I § 14, stk. 2, indsættes efter »godtgørelsen«: », jf. § 4, stk. 2«.

4. I § 14 indsættes som *stk. 3*:

»Stk. 3. Personer, der har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med udførelse af deres arbejde, kan tilkendes en godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelser.«

5. I § 16 a, indsættes efter »§ 15, stk. 1,«: »herunder en krænkelse i form af seksuel chikane«.

eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 26. ---

Stk. 2. Bliver arbejdslederen bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

§ 28. ---

Stk. 2. Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

§ 35. Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser rådgiver på overordnet niveau børne- og undervisningsministeren om de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser på børne- og undervisningsministerens område. På erhvervsuddannelsesområdet afgiver rådet indstilling til børne- og undervisningsministeren om:

1)-14) ---

15) regler om behandling af godkendelsessager og redegørelsen om de faglige udvalgs indsats for godkendelse af virksomheder, jf. § 46.

16)-26) ---

Stk. 2-6. ---

§ 46. Afgørelse om en virksomhed kan godkendes som lærested, træffes på grundlag af en vurdering af, om virksomheden vil kunne gennemføre oplæringen i overensstemmelse med de regler om oplæring, der er fastsat efter § 32, og om virksomheden kan give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold

Stk. 2. Skolens afgørelse, jf. stk. 1, skal bygge på en konkret vurdering af uddannelsesmulighederne i en virksomhed for en bestemt elev eller lærling.

Stk. 3. Børne- og undervisningsministeren fastsætter efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser regler om behandling af godkendelsessager, herunder regler om frister vedrørende sagsbehandlingen.

§ 2

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, lov nr. 566 af 10. maj 2022 og § 9 i lov nr. 893 af 21. juni 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 26, *stk. 2*, ændres »fejl eller mangler« til: »problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø«.

2. I § 28, *stk. 2*, ændres »fejl eller mangler« til: »problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø«, og »som de ikke selv kan rette« til: »som de ikke selv kan løse«.

§ 3

I lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 956 af 21. juni 2022, som ændret ved § 1 i lov nr. 2152 af 27. november 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 35, *stk. 1, nr. 15*, ændres »godkendelsessager« til: »godkendelses- og tilbagekaldelsessager«.

2. I § 46 *stk. 1*, indsættes efter »lærested«: », jf. § 31, stk. 1 og 2«.

3. I § 46 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:
»*Stk. 3.* Godkendelse efter § 31, stk. 1 og 2, kan helt eller delvist tilbagekaldes, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt.«
Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 4 og 5.

Stk. 4. De faglige udvalg offentliggør en fortegnelse over godkendte virksomheder på internettet og skal over for Børne- og Undervisningsministeriet redegøre for deres indsats for godkendelse af virksomheder, herunder i hvilken udstrækning indsatsen understøtter et tilstrækkeligt læreplads-potentiale. Redegørelsen fremsendes til Børne- og Undervisningsministeriet til orientering. Børne- og undervisningsministeren kan efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser fastsætte nærmere regler herom.

Stk. 4. ---

§ 47. Afgørelse i henhold til § 46 om, at en virksomhed ikke kan godkendes som lærested, kan af virksomheden indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder, hvis afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2-4.

§ 61. Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

Stk. 3. Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrunder ophævelsen.

Stk. 4-5. ---

§ 66 a. ---

Stk. 2. Skoleoplæring skal desuden tilbydes egnede lærepladssøgende elever og lærlinge, der uforskyldt har mistet en uddannelsesaftale som led i en erhvervsuddannelse, eller som har afsluttet en uddannelsesaftale, der er omfattet af § 48, stk. 1, 3. pkt. Optagelse skal ske snarest muligt efter uddannelsesaftalens ophør. Er en tvistighed i henhold til § 63 indbragt for det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet, kan eleven eller lærlingen ikke optages til skoleoplæring, før der er truffet afgørelse eller indgået forlig om afslutning på tvistigheden.

Stk. 3-4. ---

4. I § 46, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres »godkendelsessa-ger« til: »godkendelses- og tilbagekaldelsessa-ger«.

5. I § 47, stk. 1, indsættes efter »lærested,«: »eller afgørelse om hel eller delvis tilbagekaldelse af virksomhedens godkendelse,«.

6. I § 47, stk. 1, indsættes som 2. pkt.:

»En afgørelse truffet af det faglige udvalg om ikke at tilbagekalde en godkendelse helt eller delvist efter § 46, stk. 3, kan tillige indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder af arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i det faglige udvalg.«

7. I § 61, stk. 3, indsættes som 2. pkt.:

» sager om seksuel chikane, hvor eleven eller lærlingen hæver uddannelsesaftalen efter stk. 1, kan der ses bort fra fristen i 1. pkt.«

8. I § 66 a, stk. 2, 3. pkt., indsættes efter »tvistigheden«: », jf. dog stk. 5«.

9. I § 66 a, indsættes som stk. 5:

»Stk. 5. Stk. 2, 3. pkt., finder ikke anvendelse i tvister om seksuel chikane, når tvisten er indbragt for Tvistighedsnævnet. Tilsvarende gælder i tilfælde af, at Tvistighedsnævnets afgørelse indbringes for domstolene, jf. § 65, stk. 4, medmindre eleven eller lærlingen ikke har fået medhold i tvisten om seksuel chikane ved Tvistighedsnævnet.«

§ 66 e. ---

Stk. 2. Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for elever og lærlinge, der uforskyldt har mistet en uddannelsesaftale, jf. § 66 a, stk. 2, 1. pkt., inden for en uddannelse, der ikke udbydes med skoleoplæring i henhold til § 66 b, stk. 3. Den skole, som eleven eller lærlingen er tilmeldt, jf. § 66 b, stk. 4, optager eleven eller lærlingen efter ansøgning. § 66 a, stk. 2, 2. og 3. pkt., § 66 c, § 66 g, stk. 2, § 66 i, stk. 1, § 66 j og § 66 k, stk. 1 og 4, finder tilsvarende anvendelse for disse elever og lærlinge.

10. I § 66 e, stk. 2, 3. pkt., indsættes efter »§ 66 a, stk. 2, 2. og 3. pkt.,«: » og stk. 5,«.

§ 4

I lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø (Ændring af offentliggørelse af oplysninger om virksomhedernes arbejdsmiljø) foretages følgende ændring:

§ 2. ---

Stk. 2. § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbeholdtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, og regler udstedt i medfør heraf finder anvendelse indtil den 1. april 2023.

1. I § 2, stk. 2, ændres »1. april 2023« til: »1. juli 2024«.

2. I § 2, indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at regler udstedt i medfør af § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbeholdtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, ikke finder anvendelse på et tidspunkt før den 1. juli 2024«