



## NOTAT

29-08-2017

### Opsummering af de engelske regler om arbejdsgivers ansvar i sexchikanesager

J.nr. 2017 - 4006

CAL  
Karen Falk Mygind

---

#### Arbejdsgivers ansvar

Equality Act 2010 fastslår i artikel 109, stk. 1, at en arbejdsgiver som udgangspunkt er ansvarlig for sine ansattes handlinger. Arbejdsgiveren kan imidlertid forsvare sig med, at han tog alle rimelige foranstaltninger for at stoppe handlingerne, artikel 109, stk. 4. Vurderingen heraf foretages af domstolene (Employment Tribunal) og er konkret og individuel.

#### En uautoriseret oversættelse af artikel 109 lyder:

”(1) Handlinger begået af en person (A) som led i A's ansættelse skal anses for også at være begået af arbejdsgiveren.

...

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

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

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse.

Forpligtelserne ifølge bekendtgørelse om arbejdets udførelse gælder for både arbejdsgivere og ansatte, og omfatter altså det psykiske arbejdsmiljø, herunder seksuel chikane.

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

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

#### Bevisbyrde regler

Sager om sexchikane er omfattet af reglerne om delt bevisbyrde både i Danmark og UK/England.

Reglerne om delt bevisbyrde følger af artikel 19, stk. 1, i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv (2006/54/EF):

*”Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”*

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

*”(1) Dette afsnit finder anvendelse på alle sager om overtrædelse af denne lov.*

*(2) Hvis der foreligger faktiske omstændigheder, fra hvilke retten, i mangel af andre forklaringer, kan lægge til grund, at en person (A) har overtrådt den omhandlede bestemmelse, skal retten lægge til grund, at der er sket en overtrædelse.*

*(3) Stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis A påviser, at A ikke har overtrådt bestemmelsen.”*

Delt bevisbyrde findes i ligebehandlingslovens § 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 eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”*