

NOTAT



10-08-2017

J.nr. 2017 - 2058

CAL
Cecilie Kisling

Oversigt over danske og engelske regler om arbejdsgivers ansvar i sexchikaner

	Ligebehandlingsloven mv.	Equality Act 2010
Forbud mod forskelsbehandling pga. køn.	§ 1, stk. 1: Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.	Part 2 Equality: key concepts Chapter 1 Protected characteristics 4 The protected characteristics The following characteristics are protected characteristics— age; disability; gender reassignment; marriage and civil partnership; pregnancy and maternity; race; religion or belief; sex; sexual orientation. 13 Direct discrimination (1) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others.
Definition af sexchikane og sexchikane som forbudt adfærd.	§ 1, stk. 4 og 6: 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. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den	Part 2 Equality: key concepts Chapter 2 Prohibited conduct 26 Harassment (1) A person (A) harasses another (B) if— (a) A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and (b) the conduct has the purpose or effect of— (i) violating B's dignity, or (ii) creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.

	virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.	(2) A also harasses B if— (a) A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and (b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b). (3) A also harasses B if— (a) A or another person engages in unwanted conduct of a sexual nature or that is related to gender reassignment or sex, (b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b), and (c) because of B's rejection of or submission to the conduct, A treats B less favourably than A would treat B if B had not rejected or submitted to the conduct. (4) In deciding whether conduct has the effect referred to in subsection (1)(b), each of the following must be taken into account— (a) the perception of B; (b) the other circumstances of the case; (c) whether it is reasonable for the conduct to have that effect. (5) The relevant protected characteristics are— age; disability; gender reassignment; race; religion or belief; sex; sexual orientation.
Ret til lige arbejds- vilkår	§ 4: Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.	Part 5 Work Chapter 1 Employment, etc. 39 Employees and applicants (2) An employer (A) must not discriminate against an employee of A's (B)— (a) as to B's terms of employment; (b) in the way A affords B access, or

		by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service; (c) by dismissing B; (d) by subjecting B to any other detriment.
En arbejdsgiver må ikke chikanere en ansat.	§ 1, stk. 4 og 6 og § 4: 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. 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. § 4: Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse. <u>Bemærkning:</u> Ligebehandlingslovens § 4, der forbyder arbejdsgivere at udsætte arbejdstagere for kønsdiskriminerende arbejdsvilkår, anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelser i arbejdssituationen, således som seksuel chikane er defineret i lovens § 1, stk. 6, herunder fra arbejdsgiverens side.	Part 5 Work Chapter 1 Employment, etc. 40 Employees and applicants: harassment (1) An employer (A) must not, in relation to employment by A, harass a person (B)— (a) who is an employee of A's; (b) who has applied to A for employment
En arbejdsgiver er ansvarlig for sine ansattes (skadevol-	§ 4: Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behand-	Part 8 Prohibited conduct: ancillary 109 Liability of employers and princi-

dende) handlinger.	le dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse. Danske Lov 3-9-12: End giver Husbond sin Tiener, eller anden, Fuldmagt paa sine Vegne at forrette noget, da bør Husbonden selv at svare til hvad derudj forseis af den, som hand Fuldmagt givet haver, og af hannem igien søge Opretning. <u>Bemærkning:</u> Ligebehandlingslovens § 4, der forbyder arbejdsgivere at udsætte arbejdstagere for kønsdiskriminerende arbejdsvilkår, anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelse i arbejds-situationen, som seksuel chikane er defineret i lovens § 1, stk. 6. Efter danske lov (§ 3-19-2) har arbejdsgiver et principalansvar for sine ansattes skadevoldende handlinger. Ansaret er et <u>erstatningsansvar</u>, hvilket betyder, at der skal kunne påvises et økonomisk tab som følge af medarbejderens handlinger. I det omfang en arbejdsgiver er ansvarlig efter Danske Lov 3-19-2, vil han ikke kunne henvise til, at han ikke kendte til chikanen, i og med, at arbejdsgiverens ansvar for de ansatte er objektivt.	pals (1) Anything done by a person (A) in the course of A's employment must be treated as also done by the employer. (2) Anything done by an agent for a principal, with the authority of the principal, must be treated as also done by the principal. (3) It does not matter whether that thing is done with the employer's or principal's knowledge or approval.
Arbejdsgivers handlepligt i sager om seksuel chikane begået af ansatte.	Fortolkningen af § 4 samt rets-praksis: Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse. <u>Bemærkning:</u> Arbejdsvilkår fortolkes i denne sammenhæng således, at § 4 inde-	Part 8 Prohibited conduct: ancillary 109 Liability of employers and principals (4) In proceedings against <i>A's employer</i> (B) in respect of anything alleged to have been done by A in the course of <i>A's employment</i> it is a defence for B to show that B took <u>all reasonable steps</u> to prevent A— (a) from doing that thing, or

	bærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed. En arbejdsgiver er forpligtet til i <u>rimeligt omfang</u> at sikre sine ansatte mod seksuel chikane – også krænkelser begået af andre ansatte. Hvis krænkeren er en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe dennes adfærd. Arbejdsmiljøloven § 38 Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9 a Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse. At-vejledning D.4.2 Mobning og seksuel chikane Om mobning og seksuel chikane mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere. <u>Straf</u> Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 30 Med mindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år, den der 1. overtræder § [...]9 a [...], 2. ikke efterkommer påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser. <u>Bemærkning:</u> Forpligtelserne ifølge bekendtgørelse om arbejdets udførelse gælder	(b) from doing anything of that description. <u>De engelske myndigheder har oplyst følgende:</u> <i>"What 'such steps' might be is, of course, a matter of fact for the employment tribunal, but it has been held (Enterprise Glass Co Ltd v Miles [1990] ICR 787, EAT) that the giving of an oral warning was insufficient to establish the defense."</i> De engelske myndigheder har ikke kendskab til antallet af sager om arbejdsgivers ansvar for sexchikane begået af en ansat, men har oplyst, at antallet af sager at være faldet efter indførelsen af gebyr for at føre sager ved Employment Tribunal.
--	---	---

	for både arbejdsgivere og ansatte. Selvom der efter loven er mulighed for fængselsstraf, gives der i praksis kun bøder. Der er ikke objektivt strafansvar for overtrædelse af § 9 a. Overtrædelse af § 9 a skal derfor kunne tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, for at der kan straffes. Det er anklagemyndigheden, der skal løfte bevisbyrden i en straffesag, herunder i forhold til overtrædelser af § 9 a. Der er ikke erstatningsregler i arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsgiverens eventuelle erstatningsansvar i forhold til ansatte eller andre ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vurderes efter de almindelige erstatningsretlige regler.	
Delt bevisbyrde i sager om sexchikane.	§ 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.	Part 9 Enforcement Chapter 5 Miscellaneous 136 Burden of proof (1) This section applies to any proceedings relating to a contravention of this Act. (2) If there are facts from which the court could decide, in the absence of any other explanation, that a person (A) contravened the provision concerned, the court must hold that the contravention occurred. (3) But subsection (2) does not apply if A shows that A did not contravene the provision.
Arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane begået af tredjemand (fx en kunde, patient, klient mv.).	Tredjemands krænkende adfærd (overfor en lønmodtager) falder som udgangspunkt uden for ligebehandlingslovens anvendelsesområde, da loven regulerer forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager.	Ingen direkte beskyttelse mod seksuel chikane fra tredjemand efter ophævelsen af artikel 40 (2)-(4) i 2013. <u>De engelske myndigheder har oplyst følgende:</u> <i>“An employee who is subjected to</i>

	Det er derfor også tvivlsomt, om situationen er omfattet af ligebehandlingsdirektivet, da direktivets pligtsubjekter først og fremmest er arbejdsgivere. Men da § 4 indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og en pligt til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane, kan det ikke afvises, at en lønmodtager vil kunne føre en sag mod sin arbejdsgiver med påstand om, at arbejdsgiveren har overtrådt § 4, fx ved ikke at reagere på en kundes krænkende adfærd. Arbejdsmiljøloven § 38 Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9 a Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse At-vejledning D.4.3-3 Om arbejdsgiverens pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold m.m. <u>Bemærkning:</u> Tredjemands (patienter, brugere, kunder, elever e.l.) udøvelse af seksuel chikane betragtes som voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse. <u>Straf</u> Der er ikke objektivt strafansvar for overtrædelse af § 9 a. Overtrædelse af § 9 a skal derfor kunne tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, for at der kan straffes. Det	third party harassment has other options available to them. They could make a: • <u>direct discrimination claim</u>, where the employer failed to act because of a protected characteristic, which results in less favourable treatment of the employee concerned when compared to how others were (or would have been) treated; • <u>harassment claim</u>, on the basis that the employer's inaction amounts to unwanted conduct related to a protected characteristic that violates the employee's dignity or creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for the employee."
--	---	--

	er anklagemyndigheden, der skal løfte bevisbyrden i en straffesag, herunder i forhold til overtrædelser af § 9 a. Der er ikke erstatningsregler i arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsgiverens eventuelle erstatningsansvar i forhold til ansatte eller andre ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vurderes efter de almindelige erstatningsretlige regler.	
Seksuel chikane som væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet?	Ja. Seksuel chikane vil i langt de fleste tilfælde være en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, der berettiger den ansatte til at ophæve ansættelsesaftalen og kræve erstatning i medfør af funktionærlovens § 3, stk. 3 (funktionæren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side). Vurderingen af, om der foreligger en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet er konkret og individuel og fastlægges i sidste ende af domstolene.	<u>De engelske myndigheder har oplyst følgende:</u> <i>“Employees may also resign and claim constructive dismissal for breach of trust and confidence where they are subjected to third party harassment which the employer ignores.</i> <i>Alternatively, they may call in the police, claiming that a criminal offence has been committed under the Protection from Harassment Act 1997 (this is a course of conduct which the perpetrator knows, or ought to know, amounts to harassment).”</i>