

NOTAT



1. februar 2018

Danske regler om objektivt ansvar

J.nr. 2018 - 328

CAL
Cecilie Kisling

Baggrund

Objektivt ansvar er et almindeligt juridisk begreb i dansk ret, hvorefter man ifalder et ansvar, selvom man ikke har udvist culpa (skyld), dvs. også ansvar ved forsvarlig adfærd.

Objektivt ansvar/hæftelsesansvar i relationen arbejdsgiver/arbejdstager

Danske Lov 3-19-2 omhandler arbejdsgivers ansvar for skader, som hans ansatte forvolder på tredjemand i arbejdstiden.

Hvis følgende betingelser er opfyldt, hæfter arbejdsgiveren for skaden, jf. DL 3-19-2:

- Der skal være et over-/underordningsforhold (instruktionsbeføjelse) mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren,
- Skaden skal være forvoldt som led i arbejdets udførelse
- Skaden skal have ramt en tredjemand,
- Arbejdstageren skal have handlet culpøst, og
- Arbejdstagerens handling må ikke være abnorm.

Terminologisk er der ikke tale om et objektivt ansvar – selvom arbejdsgiveren ikke har handlet culpøst – men om et hæftelsesansvar, idet arbejdsgiveren hæfter for arbejdstagerens culpøse adfærd.

Forholdet mellem arbejdsgiver og skadelidte (fx en anden medarbejder)

Hovedreglen er, at arbejdsgiver hæfter for den skade, som hans ansatte uagtsomt forvolder under udførelse af deres hverv (DL 3-19-2). Undtagelser er skader, som 1) ikke opstår under arbejdets udførelse eller 2) hvor den ansatte har ikke udvist uagtsomhed, dvs. skaden er hændelig.

Forholdet mellem den ansatte (skadevolder) og skadelidte (fx en anden medarbejder)

Hovedreglen er, at den ansatte også er ansvarlig overfor skadelidte, dvs. skadelidte kan rejse krav både mod arbejdsgiver og den ansatte (skadevolder).

Erstatningsansvaret kan nedsættes eller bortfalde, hvis det findes rimeligt efter erstatningsansvarslovens § 23, stk. 2, eller hvis skaden er dækket af tingforsikring eller arbejdsgiverens driftstabsforsikring. Dette gælder dog ikke, hvis den ansatte (skadevolder) har handlet med forsæt eller grov uagtsomhed, jf. erstatningsansvarslovens § 19, stk. 3, og § 21.

Forholdet mellem arbejdsgiver og den ansatte (skadevolder)

Erstatning, som en arbejdsgiver har måttet udrede som følge af en arbejdstagers uforsvarlige adfærd, kan arbejdsgiveren kun kræve betalt af arbejdstageren (regres) i det omfang, det findes rimeligt under hensyntagen til følgende forhold, jf. erstatningsansvarslovens § 23, stk. 1:

- den udviste skyld,
- arbejdstagerens stilling og
- omstændighederne i øvrigt.

Arbejdsmiljøloven

For arbejdsgivere i *personligt ejede virksomheder* gælder arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, hvorefter der for overtrædelse af arbejdsmiljøloven kan pålægges arbejdsgiveren bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for strafansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. Arbejdsgiveransvar efter § 83, stk. 1, er således ikke betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Et sådant strafansvar betegnes som et objektivt individualansvar.

Arbejdsgivere i form af *selskaber m.v. (juridiske personer)* kan ifølge arbejdsmiljølovens § 86, 1. pkt., pålægges strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. Det vil sige, at det er en betingelse for at straffe en juridisk person som arbejdsgiver, at der inden for dens virksomhed er begået en overtrædelse, der kan tilregnes enten en eller flere til den juridiske person knyttede personer eller den juridiske person som sådan.

Selvom der efter loven er mulighed for fængselsstraf, gives der i praksis kun bøder. Det er anklagemyndigheden, der skal løfte bevisbyrden i en straffesag.

Oversigt over ansvarsregler i relation til seksuel chikane på arbejdspladsen

Emne	Ansvarsregler
Arbejdsgiver er ansvarlig for sine ansattes (skadevoldende) handlinger.	Danske Lov 3-9-12: <i>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.</i> <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 arbejdssituationen, 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. Ansvarer 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. Ligebehandlingslovens § 4: <i>Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.</i> <u>Bemærkning:</u> Efter ligebehandlingslovens § 4 skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Ligebehandlingslovens § 4 anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelse i arbejdsituationen, som seksuel chikane er defineret i ligebehandlingsloven. § 4 indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed. En arbejdsgiver er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane – også krænkelse begået af andre ansatte.
Arbejdsgivers handlepligt i sager om seksuel chikane begået af ansatte.	Fortolkningen af ligebehandlingslovens § 4 samt retspraksis <i>Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.</i> <u>Bemærkning:</u> Arbejdsvilkår fortolkes i denne sammenhæng således, at § 4 indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed. Arbejdsgivere antages i den forbindelse for at have en handlepligt i forhold til ansattes ulovlige adfærd, fx ved sexchikane, hvilket følger implicit af lovgivningen. En arbejdsgiver er således forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane – også krænkelse begået af andre ansatte. Hvis krænkeren er en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe dennes adfærd. Om arbejdsgiverens handlepligt er overholdt er en konkret og individuel vurdering, der foretages af domstolene eller Ligebehandlingsnævnet. Arbejdsmiljøloven Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1

	<i>Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.</i> Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9 a <i>Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.</i> At-vejledning D.4.2 Mobning og seksuel chikane <i>Om mobning og seksuel chikane mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere.</i> <u>Bemærkning:</u> Forpligtelserne ifølge bekendtgørelse om arbejdets udførelse gælder for både arbejdsgivere og ansatte. <i>Straf</i> Overtrædelse af § 9 a straffes efter § 30, stk. 1, og 3, i bekendtgørelse om arbejdets udførelse.ⁱ Der gælder ikke et objektivt individualansvar for overtrædelse af § 9 a. Overtrædelse af § 9 a skal derfor kunne tilregnes arbejdsgiveren i en personligt ejet virksomhed som forsætlig eller uagtsom, for at der kan straffes. Det er en betingelse for at straffe et selskab (en juridisk person) som arbejdsgiver, at der inden for dens virksomhed er begået en overtrædelse, der kan tilregnes enten en eller flere til den juridiske person knyttede personer eller den juridiske person som sådan. Der er ikke erstatningsregler i arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsgiverens eventuelle erstatningsansvar i forhold til ansatte eller andre ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vurderes efter arbejdsskadesikringsloven og/eller de almindelige uskrevede erstatningsretlige regler.
Arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane begået af tredjemand (fx en kunde, patient, klient mv.).	Forholdet til ligestillingsloven Tredjemands krænkende adfærd (overfor en medarbejder) falder som udgangspunkt uden for ligestillingslovens anvendelsesområde, da loven regulerer forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager. Det er derfor også tvivlsomt, om situationen er omfattet af ligestillingsdirektivet, 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 Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1 <i>Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.</i> Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 4 <i>Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. [...] Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.</i> Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 7, stk. 1 <i>Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.</i> At-vejledning D.4.3-3 <i>Om arbejdsgiverens pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold m.m.</i> <u>Bemærkning:</u> Tredjemands (patienter, brugere, kunder, elever e.l.) udøvelse af seksuel chikane betragtes som vold i forbindelse med arbejdets udførelse. <i>Straf</i> Overtrædelse af § 4 og 7, stk. 1, straffes efter § 30, stk. 1, 2 og 3, i bekendtgørelse om arbejdets udførelse.ⁱ Der er i bekendtgørelsens straffebestemmelser hjemmel til at gøre et objektivt individualansvar gældende for arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder for overtrædelse af § 4 og § 7, stk. 1. Det er en betingelse for at straffe et selskab (en juridisk person) som arbejdsgiver, at der inden for dens virksomhed er begået en overtrædelse, der kan tilregnes enten en eller flere til den juridiske person knyttede personer eller den juridiske person
--	--

	som sådan. Der er ikke erstatningsregler i arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsgiverens eventuelle erstatningsansvar i forhold til ansatte eller andre ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vurderes efter arbejdsskadesikringsloven og/eller de almindelige uskrevne erstatningsretlige regler.
--	--

ⁱ § 30 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse lyder sådan:

§ 30. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år, den der

1. overtræder § 4, § 5, § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, § 6 c, § 7, **stk. 1**, § 8, stk. 1-4, § 9 a og §§ 10-24,
2. ikke efterkommer påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.

Stk. 2. For overtrædelse af § 4, § 5, § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, § 6 c, § 7, **stk. 1**, § 10, § 11, §§13-17 og §§ 22-24, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.