

Hvor går grænsen?
Seksuel chikane på arbejdspladsen
Juridisk kandidatspeciale

Anne Aarsleff Lundø | Aalborg Universitet

Studienr. 20165793 | 19. maj 2021



Titelblad

Kandidatspeciale, 10. semester, jura.

Titel

Dansk: Hvor går grænsen? Seksuel chikane på arbejdspladsen.

Engelsk: Where to draw the line? Sexual harassment in the workplace.

Fag

Ansættelsesret.

Antal anslag

142.493.

Navn og studienummer

Anne Aarsleff Lundø, 20165793.

Vejleder

Bjørn Holtze.

Dato for aflevering

Onsdag den 19. maj 2021.

Abstract

The #MeToo social media movement spread worldwide in 2017 and raised awareness on the issue of sexual harassment. The media debate in Denmark has focused on several examples of sexual harassment in the workplace. The question is if the media examples sometimes overshadow the law, and it is therefore important to separate the moral sexual harassment from the legally recognized sexual harassment.

This master thesis examines the relevant legal basis and Danish cases and contains an analysis and discussion of the development in the perception of legally recognized sexual harassment in the workplace.

According to Danish law, an employer is obliged to ensure that employees are not exposed to gender-discriminatory working conditions. The obligation is considered to have been violated when an employee is subjected to sexual harassment in a work situation. The purpose of this obligation is to ensure that there will be no discrimination on the grounds of sex. Danish cases are the key point of the thesis as the court interprets the law and determines the extent of the term sexual harassment.

The law defines sexual harassment as any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct with sexual undertones for the purpose or effect of violating a person's dignity, by creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or unpleasant environment. According to the law there is no clear limit as to when a behavior becomes sexual harassment because it is the recipient's subjective assessment that determines if the conduct is unwanted and therefore sexual harassment.

From Danish cases it can be concluded that various elements are considered like the nature of the violation, the power structure between the parties, the physical context, and the culture in the workplace. Although a specific behavior can be perceived as sexual harassment, it is not necessarily legally a violation of the law, so it has been concluded that there is a lower limit for behavior being categorized as sexual harassment. Danish cases also shows that this limit has developed throughout the years. Behavior which was not defined as sexual harassment by the court's interpretation of the law's definition is now included because of the development in society where we now tolerate less. In addition to this we also see fewer cases in the courtrooms over the years, and furthermore a legal definition which is developed to now include also digital harassment.

The increased focus on sexual harassment advocated for changes in Danish laws and policies, which led to the latest amendment to section 4 of the Equal Treatment Act that came into force in January 2019. The amendment highlights, that the employer's duty to ensure all employees from gender-discriminatory working conditions is violated when an employee is subjected to sexual harassment in a work situation. It also changes previous practice regarding culture in the workplace. Based on an overall evaluation, it is expected that the amendment will result in more strict case law in the future. When judging whether a behavior is sexual harassment or not, the court should not emphasize the culture in the workplace as a justifying circumstance for the seriousness of the act.

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT	0
KAPITEL 1.....	1
1.1. INDLEDNING	1
1.2. PROBLEMFORMULERING.....	2
1.3. SPECIALETS STRUKTUR	2
1.4. AFGRÆNSNING	4
1.5. METODE.....	5
1.5.1. Retskilder og øvrige kilder	5
1.5.2. Fortolkningsprincipper	7
KAPITEL 2.....	8
2.1. BEGREBET SEKSUEL CHIKANE	8
2.1.1. EU-retten	8
2.1.2. Det danske regelgrundlag	10
2.2. GODTGØRELSESNIVEAU.....	16
2.2.1. Historisk om ligebehandlingslovens § 14.....	16
2.3. ERSTATNINGSANSVARSLØVENS § 26	17
2.4. BEVISBYRDE	18
2.5. ADMINISTRATIVE KLAGEORGANER	19
2.5.1. Ligebehandlingsnævnet	19
2.5.2. Tvistighedsnævnet.....	19
2.6. DELKONKLUSION	20
KAPITEL 3.....	21
3.1. KORT INTRODUKTION TIL ANALYSEN	21
3.2. SAGER, HVOR KRÆNKELSEN ANERKENDES.....	21
3.2.1. Sager, hvor sagsøger sagde fra	22
3.2.2. Sager, hvor krænkelsen var åbenlys for krænkeren.....	25
3.2.3. Sager, hvor ansættelsesforhold og alder spillede en rolle	27
3.2.4. Sager, hvor det fysiske sted spillede en rolle	32
3.2.5. Sager, hvor krænkelsen var digital.....	34
3.3. SAGER, HVOR KRÆNKELSEN AFVISES.....	36
3.3.1. Sager, hvor sagsøger ikke sagde fra.....	36
3.3.2. Sager, hvor adfærden ikke karakteriseres som sexchikane.....	38
3.3.3. Sager, hvor den fysiske kontekst spillede en rolle	43
3.3.4. Sager, hvor omgangstonen på arbejdspladsen spillede en rolle.....	44
3.4. UDVIKLINGEN I PRAKSIS.....	47
3.5. DELKONKLUSION	51
KAPITEL 4.....	54
4.1. NYE BESTEMMELSER I LIGEBEHANDLINGSLOVEN.....	54
4.1.1. Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane.....	55
4.2. PRAKSIS	57

4.3. DELKONKLUSION	59
KAPITEL 5.....	60
5.1. KONKLUSION	60
RETSKILDER, ØVRIGE KILDER OG LITTERATURLISTE.....	62
RETSKILDER	62
<i>Direktiver.....</i>	<i>62</i>
<i>Love og bekendtgørelser.....</i>	<i>62</i>
<i>Domsregister.....</i>	<i>62</i>
ØVRIGE KILDER	63
<i>Forarbejder.....</i>	<i>63</i>
<i>Vejledninger og pjecer</i>	<i>63</i>
<i>Hjemmesider</i>	<i>64</i>
LITTERATURLISTE	64
BILAG.....	66

Kapitel 1

1.1. Indledning

I år 1978 vedtog Danmark lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse,¹ og dette regelsæt har til formål at sikre, at der ikke sker forskelsbehandling på grund af køn på det danske arbejdsmarked. Ligebehandlingsloven har gennemgået flere ændringslove og har sit afsæt i EU-rettens ligebehandlingsdirektiv, graviditetsdirektivet og forældreorlovsdirektivet.^{2 3 4}

Ligebehandlingsloven indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grund af køn. Loven beskytter lønmodtagere uanset ansættelsesforhold, og forpligter enhver arbejdsgiver til at behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse, under ansættelsesforholdet og ved afskedigelse.

Loven skelner mellem to måder at forskelsbehandle på. Den ene måde er direkte forskelsbehandling, hvor en person, på grund af køn, behandles ringere end en anden person bliver, er blevet eller ville være blevet behandlet i en tilsvarende situation. Den anden måde er indirekte forskelsbehandling, hvor en person, på grund af en bestemmelse, et kriterium eller praksis, der tilsyneladende er neutralt, stilles ringere, end personen af det andet køn ville være stillet i en tilsvarende situation. Indirekte forskelsbehandling tillades dog i de tilfælde, hvor den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Instruktion om at forskelsbehandle betragtes ligesom forskelsbehandlingen at være i strid med loven.

Ligebehandlingsloven forbyder chikane og sexchikane, der betragtes som forskelsbehandling på grund af køn. Sexchikane er chikane med seksuelle undertoner, hvor der udvises enhver form for uønsket, verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Loven omfatter således al forskelsbehandling på beskæftigelsesområdet under henvisning til køn.

Det påhviler enhver arbejdsgiver at sikre et sikkert arbejdsmiljø uden seksuel chikane. For at forhindre, at seksuel chikane opstår, er det vigtigt at kunne besvare, hvad en seksuel krænkelser er i juridisk forstand. Denne vurdering fik et øget fokus i 2017 som følge af den verdensomspændende bevægelse, #MeToo, hvor seksuelle krænkelser på ar-

¹ Lov nr. 161 af 12. april 1978 (ligebehandlingsloven)

² 2006/54/EF (ligebehandlingsdirektivet)

³ 92/85/EØF (graviditetsdirektivet)

⁴ 2010/18/EU (forældreorlovsdirektivet)

bejdspladsen kom i mediernes søgelys samt på den politiske dagsorden. Det er en konkret vurdering i hver enkelt sag, om en handling skal defineres som seksuel chikane. De krænkende handlinger, der belyses i mediesagerne, er ikke altid juridisk anerkendte, men nærmere moralske krænkelser. Den gældende retstilstand i Danmark vedrørende sexchikane på arbejdspladsen fastlægger minimumsgrænsen for, hvad der hører under begrebet seksuel chikane. Spørgsmålet er, om lovgivningen kan følge med tiden og samfundsudviklingen.

Den seneste ændring af loven trådte i kraft den 1. januar 2019, med det formål, at øge fokus på sexchikane på arbejdspladsen.⁵ Den nye lovændring vil fremadrettet ændre praksis for, hvad domstolen må lægge vægt på i sin vurdering af, om der foreligger krænkende adfærd. Hensigten med ændringen er, at tydeliggøre alvorligheden af seksuel chikane over for både arbejdsgiver, lønmodtager og domstolen, men spørgsmålet er, hvor stor en skærpelse af lovgivningen der er tiltænkt.

1.2. Problemformulering

Med dette speciale undersøges udviklingen i praksis i forhold til den juridisk anerkendte seksuelle krænkelser på arbejdspladsen.

Det er i den forbindelse relevant at undersøge følgende spørgsmål:

- Hvad er seksuel chikane i juridisk forstand?
- Hvordan har praksis på området udviklet sig?
- Hvordan påvirkes retstilstanden af lovændringen i ligebehandlingsloven om et styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen?

1.3. Specialets struktur

Dette speciale vil først behandle det lovmæssige grundlag for beskyttelsen mod seksuel chikane på arbejdspladsen. Indledningsvist vil EU-retten og de nationale regler blive behandlet. Formålet med dette kapitel er at belyse det EU retlige lovgrundlag, som de danske ligebehandlingsregler tager afsæt i, og samlet set klarlægge det retsgrundlag, der er relevant i forhold til at definere begrebet seksuel chikane.

Dernæst redegøres der for det udvalgte nationale praksis, som er specialets omdrejningspunkt. Kapitlet vil først belyse sagernes problemstillinger og endelig, hvad der kan udledes af sagernes resultat. Der foretages en undersøgelse af de momenter, domstolene og nævn lægger vægt på ved vurderingen af, hvorvidt der foreligger seksuel chikane, og om der ses en udvikling i retstilstanden gennem tiden. Det sker på baggrund af en analyse og diskussion af praksis sammenholdt med lovgivningen på området.

⁵ Ved lov nr. 1709 af 27. december 2018

Afslutningsvis belyses det, om den nuværende retstilstand påvirkes af lovændringen i ligebehandlingsloven om et styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen. Formålet med dette kapitel er at klarlægge hensigten med den seneste ændringslov.

Dette speciale indeholder kildehenvisninger, som vil fremgå af fodnoter, hvori der henvises til forfatter og sidetal. Dansk retspraksis vil være angivet med domsnummer, som de findes på www.karnovgroup.dk. Administrativ praksis fra Ligebehandlingsnævnet ved være angivet med journalnummer, som de findes på www.ast.dk. Tvistighedsnævnets kendelser angives med kendelsesnummer og dato, som de findes på www.retsinformation.dk.

1.4. Afgrænsning

Hovedformålet med dette speciale vil udelukkende være ligebehandlingslovens beskyttelse mod seksuel chikane. De øvrige beskyttelsesværdige initiativer for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder vil ikke blive behandlet nærmere.

Den danske ligebehandlingslov er en implementering af EU's ligebehandlingsdirektiv. Ligebehandlingsdirektivet har til formål at sikre ligebehandlingsprincippet, som foreskrevet i EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder. Siden Danmark indtrådte i det europæiske samarbejde, har EU's retsregler været bindende i Danmark. I specialet anvendes EU-retten udelukkende som et fortolkningsbidrag til forståelsen af begrebet seksuel chikane i et omfang, der er fundet hensigtsmæssigt, da omdrejningspunktet for denne afhandling er at belyse seksuel chikane i dansk ret.

Dette speciale vil belyse retstilstanden og udviklingen i praksis. Der tages udelukkende udgangspunkt i praksis afsagt ved de danske domstole samt ved Tvistighedsnævnet og Ligebehandlingsnævnet. Det udvalgte praksis afspejler alene et udpluk af de sager, der findes om seksuel chikane. Undervejs, inddrages dels ældre og dels nyere praksis for at belyse udviklingen i retstilstanden. I forhold til udvælgelsen af domme, vil omdrejningspunktet være hvad der gennem tiden kan opfattes som krænkende adfærd, og omvendt, hvilke handlinger, modparten burde være klar over, kan anses for krænkende. Specialet berører særligt de situationer, hvor den seksuelle chikane foregik på arbejdspladsen. Der vil blive inddraget sager, fra andre institutioner i det omfang, det er fundet nødvendigt. Omdrejningspunktet for specialets undersøgelse, er selve den konkrete handling og hvorvidt handlingen er udtryk for en krænkelse, hvorfor der både tages stilling til krænkende adfærd mellem personer i samme og forskellige ledelseslag.

Der er hjemmel i ligebehandlingslovens § 14 til, at personer der føler sig krænkede kan få tildelt en godtgørelse. I nærværende afhandling redegøres der for bestemmelsen historisk set og den seneste lovændring ved indførelsen af stykke 2. Hensigten med dette afsnit er at belyse det øgede fokus på seksuel chikane på arbejdspladsen. Undervejs bliver godtgørelsens størrelse berørt i de analyserede sager. Godtgørelsen størrelse behandles ikke dybdegående, da det ikke er relevant for besvarelsen af specialets problemstillinger.

Ligebehandlingslovens § 16 a bestemmer, at bevisbyrden er delt, når en sag kommer for retten. Loven pålægger den, der anser sig for krænkede, at påvise de faktiske omstændigheder, hvorefter modparten skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænkede. I sager om seksuel chikane vil bevisbyrden ofte være svær at løfte, da den ansvarspådragende handling i mange tilfælde vil ske i det skjulte. Bevisbyrden er udelukkende relevant i specialets redegørende del, da dette speciale alene vil analysere og behandle de sager, hvor hændelsesforløbet er bevist. Reglerne om delt bevisbyrde vil således kort blive belyst, for at give en grundlæggende forståelse for problemstillingen.

Dette speciale skrives inden for retsområdet ansættelsesret. Analysen medtager således udelukkende sager, der er rejst på baggrund af ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven. De erstatningsretlige problemstillinger, der kan opstå i forbindelse med sager om seksuel chikane på arbejdspladsen, vil dog ikke blive behandlet dybdegående.

1.5. Metode

Dette speciale har til formål at belyse retstilstanden i henhold til, hvad en juridisk anerkendt krænkelse på arbejdspladsen er.

Den metode, der anvendes, er den retsdogmatiske metode, hvor gældende ret beskrives, analyseres og systematiseres.⁶ Formålet med denne metode er at redegøre for retstilstanden ud fra en analyse af de gældende retsregler og retspraksis.

Gældende ret betegnes på latinsk *de lege lata* og står i modsætning til *de lege ferenda*, som er overvejelser om fremtidig lovgivning.⁷

1.5.1. Retskilder og øvrige kilder

Der findes traditionelt set fire retskildegrupper: loven, retspraksis, sædvanen og forholdets natur.⁸ Retskildegruppen loven gælder forud for andre retskilder i henhold til den retlige trinfølge, hvor Grundloven er øverst i hierarkiet efterfulgt af love, lovbekendtgørelser, cirkulærer og andre administrative forskrifter.⁹ I denne fremstilling er der lagt særligt vægt på retskilderne loven og retspraksis.

I takt med samfundsudviklingen er det nødvendigt at tilpasse reglerne i loven. Det sker ved, at der fremsættes et lovforslag, som omfatter de nye regler, som efter vedtagelse kaldes en ændringslov.¹⁰ Der er i denne afhandling lagt særligt fokus på den seneste ændringslov til ligebehandlingsloven.

Forinden udstedelsen af love eller ændringslove, udarbejdes der materiale, som danner grundlaget for reglerne. Det er lovens forarbejder, og de indeholder motiverne til at udarbejde loven og baggrunden for de enkelte bestemmelser.¹¹ Det er særligt interessant at undersøge forarbejderne til nyere lovændringer, da domstolene endnu ikke har haft mulighed for at træffe afgørelser ud fra de nye bestemmelser. Lovgivers intention med reglerne bliver således central. Dette speciale vil belyse forarbejderne til den seneste ændringslov til ligebehandlingsloven, som trådte i kraft i år 2019. Lovens forarbejder anses ikke for at være en selvstændig retskilde, men bidrager til fortolkningen af loven og motiverne for lovens vedtagelse.¹²

Love suppleres af administrative forskrifter, blandt andet bekendtgørelser og vejledninger. Bekendtgørelser uddyber bestemmelserne i en lov og har samme retskildemæssige

⁶ (Munk-Hansen, 2018, s. 204)

⁷ (Munk-Hansen, 2018, s. 73)

⁸ (Munk-Hansen, 2018, s. 315)

⁹ (Munk-Hansen, 2018, s. 289)

¹⁰ (Højlund, 2021, s. 24)

¹¹ (Højlund, 2021, s. 25)

¹² (Munk-Hansen, 2018, s. 261)

værdi som love.¹³ Vejledninger fungerer som myndighedens interne regler og er anbefalinger og retningslinjer for, hvordan loven skal forstås og anvendes i praksis.¹⁴ Undervejs vil der i specialet henvises til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og vejledning om krænkende handlinger.^{15 16}

Ydermere vil problemstillingen i specialet belyses af EU-retten, som både omfatter bindende og ikke-bindende regler. Udgangspunktet er, at disse regler, har forrang for national ret, med undtagelse af Grundloven. EU's traktater danner rammerne for enhver handling fra EU og rangerer øverst i EU-retten. EU's direktiver fastlægger, hvilke mål, der er bindende for medlemslande som Danmark. Direktiverne skal implementeres i national ret, hvilket kan ske ved lov eller bekendtgørelse.¹⁷

I dette speciale anvendes retspraksis fra de danske domstole med stor vægt, da dette bidrager til at belyse den gældende retstilstand på området. Retspraksis er en retskilde og udgør domstolenes fortolkningsbidrag til forståelsen og udstrækningen af gældende ret.¹⁸ Retspraksis kan skabe en retsstilling for andre end den konkrete sags parter, og det har en særlig retskildemæssig værdi, når der kan udledes noget generelt af dommen, da den således får en præjudikatværdi.¹⁹ I analysen af retspraksis inddrages domme afsagt ved de danske domstole. Undervejs vil domstolspraksis blive støttet af administrativ praksis fra Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet for derved at belyse problemstillingen yderligere. Administrative afgørelser har ikke en lige så stor retskildemæssig værdi som praksis fra domstolen, da afgørelserne ikke har retskraft ligesom domstolenes afgørelser, men praksis herfra tillægges stadig en stor betydning, da nævnspraksis kan have præjudikativ virkning,²⁰ og har derfor en væsentlig betydning ved vurderingen af retsstillingen på området for seksuel chikane.

Juridisk litteratur anvendes som et bidrag til at forstå og systematisere juraen, selvom det ikke er en retskilde, fordi forfatteren savner legitimitet til at fastlægge gældende ret. Litteraturen anvendes således til forståelse og fortolkning af retskilderne.²¹

¹³ (Højlund, 2021, s. 29)

¹⁴ (Højlund, 2021, s. 33)

¹⁵ Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø. Tilgængelig via: <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406/>

¹⁶ At-vejledning 4.3.1. af den 26. februar 2019 (opdateret i november 2020). Tilgængelig via: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

¹⁷ (Højlund, 2021, s. 48-49)

¹⁸ (Munk-Hansen, 2018, s. 315-316)

¹⁹ (Munk-Hansen, 2018, s. 321)

²⁰ (Højlund, 2021, s. 65)

²¹ (Munk-Hansen, 2018, s. 372-374)

1.5.2. Fortolkningsprincipper

Lovfortolkning kan beskrives som en proces, der skal indledes med ordlydsfortolkning, hvorefter formålsfortolkning kan blive relevant i tilfælde af reglens uklarhed.²²

Denne afhandling anvender to fortolkningsprincipper til at afklare meningen med bestemmelserne i ligebehandlingsloven.

Det ene princip er ordlydsfortolkning, som er udgangspunktet for enhver fortolkning. Her undersøges den naturlige eller sædvanlige forståelse af lovtekstens ordlyd. Hovedvægten lægges således på lovteksten, og forarbejderne anvendes som hjælpemidler.²³

Det andet princip er subjektiv formålsfortolkning af lovgivers formål med og fortolkning af den seneste lovændring af ligebehandlingsloven i år 2019. Denne fortolkning støttes på de forarbejder, der danner grundlag for reglen og er navnlig relevant ved klarlægning af nyere lovgivning.²⁴

²² (Evald, 2020, s. 47)

²³ (Evald, 2020, s. 51-52)

²⁴ (Munk-Hansen, 2018, s. 299-300)

Kapitel 2

2.1. Begrebet seksuel chikane

Denne del af specialet omhandler definitionen af, hvad seksuel chikane er i juridisk forstand. Begrebet er defineret i flere forskellige retskilder på både EU-niveau og i dansk lovgivning og praksis.²⁵ Dette afsnit vil derfor først omhandle de underliggende EU-regler, som dansk ret tager afsæt i. Dernæst vil dansk ret blive behandlet, herunder ligestillingsloven samt ligebehandlingsloven. Ydermere vil den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samt Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger bidrage til at belyse begrebet. Afslutningsvis vil der være en sammenfatning af de regler, der grundlæggende definerer rammerne for begrebet seksuel chikane.

2.1.1. EU-retten

Retskilderne i EU kan inddeles i primærretten, sekundærretten og domspraksis fra EU-Domstolen (tidligere EF-Domstolen).²⁶ Primærretten rangerer øverst i rangordenen og udgør de primære kilder i form af EU's traktatgrundlag. Traktaterne er dermed udgangspunktet for alt EU-lovgivning. Sekundærretten har derimod kun gyldighed, hvis det overholder den primære ret. Sekundær ret består af forordninger, direktiver og afgørelser, som bygger på traktaternes mål og principper.

EU-Domstolen fungerer som den øverste domstol i Danmark, i forhold til at fortolke EU-retten.²⁷

2.1.1.1. Primærretten

Det europæiske samarbejde EU (tidligere EF) opstod i 1958 ved vedtagelsen af Romtraktaten.²⁸ Formålet med samarbejdet mellem medlemslandene var "at sikre økonomisk velstand, stabilitet og sikkerhed i hele Europa".²⁹ Danmark indtrådte i det europæiske samarbejde i 1973,³⁰ hvor EU's retsregler blev bindende i dansk ret.

Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF) bestemmer i artikel 157, at der skal være lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse.³¹ Denne artikel danner grundlaget for Ligebehandlingsdirektivet,

²⁵ (L. Andersen, Ligestillingslovene med kommentarer, 2020, s. 509)

²⁶ (Nielsen, 2019, s. 54)

²⁷ (Nielsen, 2019, s. 62)

²⁸ (Nielsen, 2019, s. 25)

²⁹ Udenrigsministeriet, Danmark i EU. Tilgængelig via: <https://um.dk/da/udenrigspolitik/eu/danmark-i-eu/>

³⁰ (Nielsen, 2019, s. 31)

³¹ (Nielsen, 2019, s. 56)

som er det vigtigste af de EU-direktiver, som den danske ligebehandlingslov implementerer.

Den seneste traktat, Lissabontraktaten, blev i EU vedtaget i 2009. Traktaten er bindende for alle EU's medlemslande og danner rammerne for EU-retten.³² Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder blev vedtaget i 2000 og fik samme rang som EU-traktater ved Lissabon-traktatens ikrafttræden. Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder indeholder det almindelige EU retlige ligebehandlingsprincip i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

Artikel 21 indeholder et generelt diskriminationsforbud som blandt andet forbyder diskrimination på grund af køn. Artikel 23 sikrer ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.³³

2.1.1.2. Sekundærretten

Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF) bestemmer i artikel 288 de forskellige typer retsakter, som EU kan vedtage. Dette er blandt andet direktiver, der fastlægger de resultater og mål, alle EU's medlemslande skal nå. Det er op til det enkelte medlemsland at vælge, hvordan gennemførelsen af direktivet skal ske i den nationale lovgivning.³⁴

Det første EU-direktiv om ligebehandling vedtages i 1976.³⁵ Direktivet har gennemgået flere ændringer, og i 2006 afløses det oprindelige direktiv af direktivet om lige muligheder for og ligebehandling af kvinder og mænd i beskæftigelse og erhverv (herefter ligebehandlingsdirektivet).³⁶ Det nye omarbejdede direktiv samler og forenkler en række ligestillingsdirektiver der senere ophæves.³⁷ Medlemsstaterne forpligtes nu på den ene side til at fremme lige muligheder for kvinder og mænd i erhvervslivet, og på den anden side at afskaffe kønsdiskrimination i erhvervslivet.

I EU-retten blev sexchikane defineret for første gang i 2002, og begrebet videreføres i det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 2, stk. 1, litra d og stk. 2, litra a fra 2006. EU-rettens definition af sexchikane udvikles ved ministerrådets resolution fra 1990 samt Europa-Kommissionens henstilling i 1991,³⁸ begge omhandlende beskyttelse

³² Udenrigsministeriet, EU's traktater. Tilgængelig via: <https://eu.um.dk/da/info-om-eu/traktater/>

³³ (Nielsen, 2019, s. 56-57)

³⁴ (Nielsen, 2019, s. 60)

³⁵ 76/207/EØF (oprindelige ligebehandlingsdirektiv)

³⁶ 2006/54/EF (nugældende ligebehandlingsdirektiv)

³⁷ (Nielsen, 2019, s. 75)

³⁸ (Nielsen, 2019, s. 120)

af kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen, som ikke er bindende for medlemsstaterne, men havde dog en betydning som fortolkningsbidrag til fastlæggelse af den retlige definition.³⁹

I det omarbejdede ligestillingsdirektivs artikel 26 bestemmes det, at alle medlemsstater skal tilskynde arbejdsgivere til at træffe de nødvendige foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, herunder sexchikane på arbejdspladsen.

Det fastlægges således på EU-niveau, at det er i strid med princippet om ligestilling af mænd og kvinder at udøve sexchikane på arbejdspladsen.

Således stammer det generelle EU-retlige ligestillingsprincip fra primærretten hvor det konkrete forbud mod seksuel chikane på arbejdspladsen stammer fra sekundærretten.

2.1.2. Det danske regelgrundlag

Danmark har flere love om kønsligestilling, og der benyttes et prioriteringsprincip, hvorefter den specielle lovregulering (*lex specialis*) går forud for den mere generelle lovregulering (*lex generalis*).⁴⁰

Den centrale danske lovgivning er ligestillingsloven, som yder retsbeskyttelse mod seksuel chikane på arbejdspladsen. Ligestillingsloven er generel lovregulering i forhold til ligestillingsloven,⁴¹ og vil derfor kun blive inddraget kort til forståelsen af de danske regler om ligestilling.

2.1.2.1. Ligestillingsloven

I år 2000 blev ligestillingsloven vedtaget i Danmark. Udgangspunktet i loven er, at ligestillingsbegrebet er bredt, og omfatter lige muligheder og lige rettigheder for mænd og kvinder. Loven er efterfølgende blevet ændret flere gange, og i 2007 indføres definitionen på seksuel chikane.⁴² Lovens formål om at fremme lige værd mellem kvinder og mænd suppleres nu af et forbud mod blandt andet seksuel chikane i lovens § 1. Den nu gældende lovbekendtgørelse er fra 2013.⁴³

³⁹ (Petersen, 1995, s. 59)

⁴⁰ (Munk-Hansen, 2018, s. 312)

⁴¹ (Nielsen, 2019, s. 32)

⁴² (L. Andersen, Ligestillingslovene med kommentarer, 2020, s. 256)

⁴³ Lovbekendtgørelse nr. 1678 af den 19. december 2013 med de ændringer der følger af lov nr. 487 af 30. april 2019

2.1.2.2. Ligebehandlingsloven

Danmark vedtog ligebehandlingsloven i 1978,⁴⁴ som en implementering af ligebehandlingsdirektivet fra 1976. Dette er den centrale nationale lovgivning om sexchikane på arbejdspladsen.

Lovens anvendelsesområde fremgår af § 1, og angiver, at der ikke må ske forskelsbehandling på grund af køn. Bestemmelsen definerer ligeledes de forskellige former for forskelsbehandling, herunder direkte og indirekte forskelsbehandling samt chikane, sexchikane og instruktion om at forskelsbehandle.

Ligebehandlingsloven beskytter alle lønmodtagere uanset ansættelsesforhold, og forpligter enhver arbejdsgiver at sikre sine ansatte et arbejdsmiljø uden forskelsbehandling. Det er således forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager loven regulerer.

I Danmark defineres seksuel chikane på samme måde som i EU-retten. Det sker ved en lovændring i år 2005, hvor ligebehandlingsdirektivets ændring fra år 2002 implementeres i dansk ret.⁴⁵ Definitionen i ligebehandlingsloven har samme ordlyd som ligestillingslovens § 2 a, stk. 3.

Ligebehandlingslovens § 1, stk. 6 definerer, at der foreligger seksuel chikane når "der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal 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".

Definitionen på sexchikane retter sig således både mod den direkte og den indirekte forskelsbehandling som defineres i lovens § 1, stk. 2 og 3, da handlingen eller adfærden er omfattet, hvis den enten har til formål (direkte) eller har den virkning (indirekte) at være krænkende.⁴⁶

Det kan endvidere udledes af bestemmelsen, at der er tre elementer, som skal være til stede, for at der er tale om sexchikane. For det første, skal der være en adfærd med seksuelle undertoner. For det andet, skal denne adfærd være uønsket. For det tredje, skal adfærden være egnet til at krænke en persons værdighed.

De tre elementer i bestemmelsen indeholder både objektive og subjektive omstændigheder, som retten skal inddrage i sin fortolkning af, om der foreligger sexchikane i medfør af ligebehandlingslovens definition.

Det objektive moment er selve adfærden. Bestemmelsen oplister tre former for krænkende adfærd af enten fysisk, verbal eller ikke-verbal karakter. Det centrale for alle tre former er, at adfærden har seksuelle undertoner. I litteraturen uddybes de tre former i eksempler. Der kan således være tale om en adfærd af fysisk art, fx ved berøringer, af

⁴⁴ Lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse

⁴⁵ (Nielsen, 2019, s. 120)

⁴⁶ (Jensen, 2018, s. 523)

verbal art, fx i form af spørgsmål og endelig af ikke-verbal art, fx ved visuel forevisning af billeder.⁴⁷

De subjektive momenter er, at den udviste adfærd skal være uønsket og egnet til at krænke. Det er afgørende at skelne mellem den ønskede flirt eller seksuelle kontakt på arbejdspladsen, og den uønskede seksuelle adfærd som bliver til seksuel chikane netop fordi den er uønsket.⁴⁸

Der kan ikke opstilles nogle objektive kriterier for, hvad uønsket adfærd er. Hvordan en handling eller ord opfattes, må afgøres konkret ud fra den krænkedes grænser og er således en subjektiv vurdering.⁴⁹ En arbejdsgiver kan være uforstående over for, at en handling opleves som krænkende, hvis det ikke har været hensigten. Det er derfor afgørende at den, der føler sig krænket, siger fra.⁵⁰

De tre elementer er afhængige af hinanden og skal af retten vurderes i samspil.

Loven indeholder således ingen nedre grænse for, hvornår en adfærd vil blive anset som seksuel chikane, da den krænkende adfærd også skal vurderes ud fra det subjektive element.

Lovens § 4 anses for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelser i en arbejdsituation af sin arbejdsgiver. Bestemmelsen omfatter som udgangspunkt arbejdsvilkår, og i denne sammenhæng skal lige arbejdsvilkår fortolkes således, at enhver arbejdsgiver har pligt til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Sexchikane kan også foreligge ved selve ansættelsen, i forbindelse med en ansættelsessamtale, og her anses § 2 for overtrådt.

Selvom ligebehandlingsloven alene forpligter arbejdsgiver, er definitionen i § 1, stk. 6 ikke udelukkende rettet mod arbejdsgiveren som chikanør. I praksis udøves seksuel chikane af både ansatte samt ledere på arbejdspladsen og af borgere, som ansatte kommer i kontakt med gennem arbejdspladsen, og den uønskede adfærd karakteriseres på samme måde som sexchikane.⁵¹

Lovens definition retter sig ikke alene til seksuel adfærd foretaget på den fysiske arbejdsplads. En arbejdsgiver vil også overtræde forbuddet mod sexchikane ved handling-

⁴⁷ (Nielsen, 2019, s. 119-120)

⁴⁸ (Breum, 1995, s. 2). Tilgængelig via: www.karnov.dk (U.1995B.57)

⁴⁹ (L. Andersen, Ligestillingslovene med kommentarer, Bind 2, 2016, s. 73)

⁵⁰ (Andersen, 2020, s. 336)

⁵¹ Se fx Arbejdstilsynets pjeces: Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane (2019), der indeholder anbefalinger til at forebygge sexchikane der udøves af dels ansatte eller ledere på arbejdspladsen, og dels af borgere/kunder. Tilgængelig via: <https://www.amr.dk/raadets-indsatser/psykisk-arbejds miljoe/forebyg-seksuel-chikane/>

ger uden for den fysiske arbejdsplads, til eksempelvis et socialt arrangement eller en anden anledning, der har en tilknytning til ansættelsesforholdet.⁵² Angivelsen af arbejdspladsen specifikt i definitionen afgrænser det udelukkende til et arbejdsretligt problem.⁵³

Ligebehandlingsloven er blevet ændret et antal gange. Den seneste lovændring trådte i kraft den 1. januar 2019.⁵⁴ Formålet med de nye bestemmelser er at indføre et styrket fokus på seksuel chikane. Dette sker ved at tydeliggøre i § 4, stk. 2, at lige arbejdsvilkår ligeledes omfatter et forbud mod sexchikane. Således signaleres det til domstolene, at sexchikane er en særlig skærpende form for chikane. Ydermere fastslår ændringen, at omgangstonen på arbejdspladsen ikke må tillægges vægt i vurderingen af, om der foreligger seksuel chikane. Der er også indført en bestemmelse ved ændringsloven om godtgørelsesniveauet, som behandles kort i kapitel 2.2.

2.1.2.3. Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og vejledning om krænkende handlinger

I november 2020 trådte en ny bekendtgørelse omhandlende det psykiske arbejdsmiljø i kraft, som en udløber af den politiske aftale om en ny og forbedret indsats på arbejdsmiljøområdet fra 2019.⁵⁵

Bekendtgørelsen bestemmer i § 22, at det er arbejdsgivers pligt at sikre, at arbejdet "i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til krænkende handlinger". Det følger af bekendtgørelsens § 23, at krænkende handlinger også omfatter seksuel chikane, hvorfor det bør indgå i de danske virksomheders arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Beskæftigelsesministeriet har udgivet en pressemeddelelse den 30. september 2020, efter offentliggørelsen af den nye bekendtgørelse, hvoraf det fremgår, at formålet er at tydeliggøre reglerne om blandt andet hvad der lægges vægt på, når det skal vurderes, om en krænkende handling udgør en risiko for sikkerhed eller sundhed.⁵⁶

Der ikke er tale om nye forpligtelser, men for første gang et samlet overblik over reglerne for det psykiske arbejdsmiljø. Det signalerer dermed, at der er et fokus på virksomheders håndtering af sager om seksuelle krænkelser, og at det er centralt for et godt arbejdsmiljø.

⁵² (Petersen, 1995, s. 61)

⁵³ (Breum, 1995, s. 2)

⁵⁴ Ved lov nr. 1709 af 27. december 2018

⁵⁵ BEK nr. 1406 af 26/09/2020. Tilgængelig via: <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406/>

⁵⁶ Beskæftigelsesministeriets hjemmeside, pressemeddelelse: Fremskridt i kampen for bedre psykisk arbejdsmiljø af den 30. september 2020. Tilgængelig via: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2020/09/fremskridt-i-kampen-for-bedre-psykisk-arbejdsmiljoe/>

Det er vigtigt at have en myndighed der fører tilsyn med, at reglerne overholdes. Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdspladserne, og fungerer som den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet. Tilsynet sikrer, at der løbende udarbejdes vejledninger om arbejdsmiljø i overensstemmelse med den gældende retstilstand.⁵⁷

Den første vejledning om seksuel chikane blev udsendt i 2002. Denne vejledning blev afløst den 26. februar 2019, hvor Arbejdstilsynet offentliggjorde en ny vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.⁵⁸

Vejledningen definerer krænkende handlinger af seksuel karakter som værende alle former for uønsket seksuel opmærksomhed. Dernæst oplistes forskellige former for uønsket adfærd, der har det til fælles, at adfærden har en seksuel karakter.

Listen lyder som følger:

- "Uønskede berøringer,
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale"⁵⁹

Det belyses, at kvinder oftere end mænd udsættes for seksuel chikane, men at mænd ligeledes kan udsættes for seksuel chikane.

Arbejdstilsynet fastslår, at seksuel chikane karakteriseres ved, at den seksuelle adfærd fortsætter ud over et punkt hvor den, der føler sig krænkede, synes at det er ubehageligt. Den seksuelle relation opstår dermed mod den ene parts vilje.

Vejledningen fastslår, at arbejdsgiveren både skal sikre, at seksuel chikane forebygges, og at der er klare regler og retningslinjer i tilfælde af, at der foreligger en krænkende handling.

Der oplistes en række initiativer, der kan virke forebyggende, fx "fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som ansatte og ledere forventes at udvise, og den adfærd, som ikke tolereres", og "klare retningslinjer for, hvordan de ansatte forholder sig, hvis der forekommer eller opstår mistanke om krænkende handlinger i arbejdet - fx en beredskabsplan". Der skal således være en klar politik, om både forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, ligesom undervisning også kan være et redskab.

Der oplistes ligeledes retningslinjer for, hvilke initiativer danske arbejdspladser kan øge fokus på for at håndtere seksuelle krænkelse. Dette omfatter blandt andet en henvisning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (forkortet APV).⁶⁰ I forbindelse med at

⁵⁷ Vejledningerne kan findes på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk

⁵⁸ Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1. af den 26. februar 2019 (opdateret i november 2020). Tilgængelig via: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

⁵⁹ (L. Andersen, Ligestillingslovene med kommentarer, 2020, s. 575)

⁶⁰ Jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse, §§ 6 a – 6 c

forholdene på arbejdspladsen undersøges ved en arbejdspladsvurdering, kan der formuleres nogle spørgsmål som omhandler, hvorvidt der forekommer krænkende handlinger på arbejdspladsen.

Arbejdstilsynet har efter den nye bekendtgørelse opdateret deres vejledning om krænkende handlinger i arbejdet.

2.2. Godtgørelsesniveau

2.2.1. Historisk om ligebehandlingslovens § 14

Hvis ligebehandlingslovens regler overtrædes, er den primære sanktion godtgørelse. Der tilkendes godtgørelse til den krænkede medarbejder, som et alternativ til erstatning, da det er et krav, for at få erstatning, at der er lidt et konkret, økonomisk tab. Modsætningsvis tilkendes godtgørelse som en kompensation for ikke-økonomisk tab. I litteraturen beskrives godtgørelser som væsentlige af særligt to årsager. For det første, anerkendes den krænkede psykologiske og økonomiske følger af at have været udsat for en krænkende adfærd. For det andet, pålægges krænkeren en sanktion for at have overtrådt loven.⁶¹

Ligebehandlingslovens § 14, stk. 1 bestemmer, at der kan tilkendes en godtgørelse, hvis en persons rettigheder er krænket i henhold til lovens §§ 2-5 som omhandler ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.⁶² Det indebærer dels, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige ved ansættelse, under ansættelsen i henhold til arbejdsvilkår og ved afskedigelse.

I sager om sexchikane inddrager domstolene flere vurderingsmomenter, herunder grovheden af overtrædelsen og det krænkende forløbs varighed, når det skal afgøres, om der skal tilkendes en godtgørelse og i bekræftende fald, hvad størrelsen af godtgørelsen skal være.

Det kan udledes af dansk praksis, at niveauet for de tildelte godtgørelser i sager om seksuel chikane er af en beskeden størrelse.⁶³ Niveauet ligger typisk på omkring 25.000 kr., selvom der både ses lavere og højere godtgørelser.⁶⁴

Det fremhæves i litteraturen, at godtgørelsens størrelse skal være med til at virke afskrækkende for alle arbejdsgivere, sådan at de undgår at diskriminere medarbejdere på grund af køn. Godtgørelsesniveauet for seksuelle krænkelser kritiseres yderligere for at være for lavt til at have denne præventive virkning.⁶⁵

2.2.1.1. Bestemmelsen i dag

Ved lovændringen der trådte i kraft i 2019,⁶⁶ blev stykke 2 indsat til § 14, med det formål at øge udmålingen af godtgørelserne i sager om seksuel chikane. Den nye bestemmelse bestemmer, at det ved fastlæggelsen af godtgørelsen kan tillægges vægt, hvis der er tale om en krænkelse i form af sexchikane.

⁶¹ (Borchorst, 2017, s. 129)

⁶² LBK nr. 645 af 08/06/2011 (nugældende lovbekendtgørelse)

⁶³ (Nielsen, 2019, s. 307)

⁶⁴ (Nielsen, 2019, s. 308)

⁶⁵ (Nielsen, 2019, s. 305)

⁶⁶ Ved lov nr. 1709 af 27. december 2018

Det fremgår af forarbejderne til lovændringen at en analyse fra Aalborg Universitet, om godtgørelse i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen, belyser, at godtgørelsesniveauet ikke følger prisudviklingen.⁶⁷ Analysen fastslår, at der gennem flere årtier ikke er sket den stigning i godtgørelsesniveauet, som der burde være i henhold til almindelig prisudvikling.

I henhold til forarbejderne til lovændringen, er hensigten med særligt denne tilføjelse til § 14, at hæve niveauet med en tredjedel af det nuværende gennemsnitlige niveau. Derudover er hensigten, at domstolene bør tage hensyn til den almindelige lønudvikling.⁶⁸

2.3. Erstatningsansvarslovens § 26

Ligebehandlingsloven regulerer alene forholdet mellem den ansatte og arbejdsgiveren og forudsætter, at der er et ansættelsesforhold. Hvis chikanen udøves af en kollega eller leder, der ikke er arbejdsgiver, vil erstatningsansvarslovens § 26 være anvendelig, da den seksuelle chikane vil være en retsstridig krænkelse i medfør af denne bestemmelse.⁶⁹

Erstatningsansvarslovens § 26 bestemmer, at den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort. Bestemmelsen indeholder således et supplement til reglerne om godtgørelse for ikke-økonomisk skade.⁷⁰

⁶⁷ (Borchorst, 2017, s. 131-132). Tilgængelig via: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf

⁶⁸ Se bemærkningerne til lovforslaget fremsat den 13. november 2018 til Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane). Tilgængelig via: https://www.ft.dk/samling/20181/lovforslag/L93/som_fremsat.htm

⁶⁹ (Petersen, 1995, s. 69)

⁷⁰ (Andersen, 2020, s. 893)

2.4. Bevisbyrde

I dansk ret er udgangspunktet, at der er ligefrem bevisbyrde. Det betyder, at den, der påstår at have et krav, skal godtgøre at dette krav består. I hovedparten af de ansættelsesretlige love gælder den ligefremme bevisbyrde, med undtagelse af få love hvor bevisbyrden er anderledes.⁷¹

Ligebehandlingsloven er en af de ansættelsesretlige love, hvor bevisbyrden er særlig.⁷² Det følger af lovens § 16 a, at bevisbyrden er delt. Hvis en person anser sig for krænket efter §§ 2-5 om ligebehandling af mænd og kvinder, skal den pågældende person påvise de faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling. Herefter påhviler det modparten at påvise, at der ikke er sket en krænkelse af ligebehandlingsprincippet.

I en konkret tvist om påstået seksuel chikane, skal arbejdstager påvise de faktiske omstændigheder, hvorefter arbejdsgiver skal bevise, at ligebehandlingsprincippet er blevet overholdt.⁷³

Reglen om delt bevisbyrde blev vedtaget i 2001.⁷⁴ Baggrunden for indførelse af den delte bevisbyrde var at skærpe arbejdsgivers ansvar og dermed forskyde bevisbyrden til arbejdstagers fordel.

Det er et hyppigt problem, i sager om brud på ligebehandlingsprincippet, at det er svært at løfte bevisbyrden som arbejdstager, da det oftest er arbejdsgiveren som har den relevante information.⁷⁵ Ydermere vil den krænkende handling ofte ske i det skjulte, hvilket besværliggør bevisførelsen yderligere. Hvis den, der påstår at være blevet krænket, ikke kan påvise hændelsesforløbet, kan retten ikke dømme handlingen til at være sexchikane.

Bevispørgsmålet har dermed en stor betydning i sager om påstået seksuel chikane og dermed også en indflydelse på, hvad definitionen på sexchikane er i henhold til praksis.

⁷¹ Beskæftigelsesministeriet, notat om bevisbyrde. Tilgængelig via: <https://www.ft.dk/samling/20091/lovforslag/142/spm/2/svar/661609/757444.pdf>

⁷² (Nielsen, 2019, s. 329)

⁷³ (Nielsen, 2019, s. 329)

⁷⁴ Ved lov nr. 440 af 7. juni 2001

⁷⁵ Se bemærkningerne til lovforslaget til ligebehandlingsloven om delt bevisbyrde fremsat den 1. november 2000 (2000/1 LSF 78). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200012L00078>

2.5. Administrative klageorganer

Denne afhandling undersøger hvad seksuel chikane er, og hvordan retstilstanden har udviklet sig. Det er derfor relevant at analysere sagsmateriale fra flere instanser. Sagerne fra de danske domstole tillægges højere værdi end administrativ praksis, men afgørelser afsagt ved Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet har også en væsentlig betydning i undersøgelsen af retstilstanden på området for seksuelle krænkelse, idet begge nævn har behandlet flere sager om seksuel chikane.

2.5.1. Ligebehandlingsnævnet

Siden den 1. januar 2009 har Ligebehandlingsnævnet haft kompetence til at behandle tvister omkring forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.⁷⁶ Alle, der føler sig krænkede, har mulighed for at klage. Det er et krav, at klager har en retlig interesse. Det betyder, at klager skal være direkte berørt af forskelsbehandlingen eller tilhøre den gruppe, der bliver forskelsbehandlet.⁷⁷ Når der er truffet afgørelse i sagen, betyder det, at klager enten får medhold, eller modsat at klageren ikke får medhold. Nævnet har kompetence til at tilkende godtgørelse eller underkende en afskedigelse. Begge parter i sagen har mulighed for at indbringe nævnets afgørelse for domstolene ved utilfredshed med resultatet. Da nævnets afgørelser ikke er eksigible, kan klager ikke tvangsfuldbyrde kravet. Efterledes afgørelsen ikke, må sagen indbringes for domstolene efter anmodning fra klager.⁷⁸

Ligebehandlingsnævnet kan udelukkende behandle sager på skriftligt grundlag. Bevisførelsen i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen forudsætter ofte parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke er muligt ved behandling i nævnet.⁷⁹ Sager om seksuel chikane på arbejdspladsen, hvor der er modstridende forklaringer, er derfor bedre egnet til behandling ved domstolen.

2.5.2. Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnet har eksisteret siden 1989, og træffer afgørelse om uenigheder mellem elever og praktikvirksomheder under elevens praktikophold i virksomheden inden for erhvervsuddannelserne. Det er en betingelse, at parterne har forsøgt at nå til enighed ved et fagligt udvalg, før sagen indbringes for nævnet. Efter sagen er indbragt for Tvistighedsnævnet, træffes der enten afgørelse i sagen, ellers afgøres sagen med et forlig.⁸⁰

⁷⁶ (Borchorst, 2017, s. 293)

⁷⁷ Lovbekendtgørelse nr. 905 af 3. september 2012 (Ligebehandlingsnævnsloven)

⁷⁸ Ankestyrelsens hjemmeside, om Ligebehandlingsnævnet. Tilgængelig via: <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet>

⁷⁹ (Borchorst, 2017, s. 293)

⁸⁰ Nævnenes Hus hjemmeside, om nævnet (<https://naevneneshus.dk/start-din-klage/tvistighedsnaevnet/om-naevnet/>)

2.6. Delkonklusion

Der er flere regler, som beskytter mod seksuel chikane på arbejdspladsen på både EU-niveau og nationalt niveau. De danske regler, herunder ligebehandlingsloven, tager afsæt i de bagvedliggende EU-regler hvor det oprindelige forbud mod seksuel chikane fastlægges.

Ligebehandlingsloven bestemmer, at der er tre elementer, som skal være til stede, for at der er tale om sexchikane i juridisk forstand. Der skal være en adfærd eller en handling med seksuelle undertoner som enten er verbal, ikkeverbal eller fysisk. Adfærden eller handlingen skal være uønsket og endelig være egnet til at krænke en persons værdighed. Dette sker i henhold til loven ved at der skabes et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima på arbejdspladsen. I lovgivningen på området er betegnelsen af, hvad definitionen af sexchikane konkret er, ikke specificeret yderligere.

I Arbejdstilsynets vejledning er det præciseret, at begrebet sexchikane er bredt. Sexchikane spænder fra både at kunne være uønskede berøringer, sjofle vittigheder eller kommentarer, til verbale forespørgsler om seksuelt samkvem, opfordringer til seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale. Der gives således en ikke-udtømmende liste over adfærd, der kan opfattes som seksuelt krænkende.

Begrebets vigtighed tydeliggøres i endnu et nyt tiltag i form af en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, hvori der sættes et øget fokus på seksuelle krænkelser ved at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Når arbejdsgiveren er blevet bekendt med, at en medarbejder anser sig for krænket, kan dette medføre en sag. Her kan ligebehandlingslovens regler om godtgørelse være relevante. Godtgørelse fungerer dels som en sanktion og dels som forebyggende hvilket medfører, at godtgørelsesreglen beskytter mod sexchikane.

Definitionen på begrebet sexchikane er dog ikke entydigt eller særligt specificeret i dansk lovgivning, hvorfor der må foretages en konkret vurdering i hver enkelt sag, for at fastlægge, hvad der kan betegnes som sexchikane. Begrebet defineres nærmere af de danske domstole samt ved nævnsbehandling, ved deres fortolkning af ligebehandlingsloven, sammenholdt med tiden hvori sagen kommer for retten. Det er således centralt at søge problemstillingen belyst ved at undersøge retstilstanden gennem praksis og dens udvikling.

Kapitel 3

3.1. Kort introduktion til analysen

I dette kapitel undersøges det, på baggrund af dansk praksis, hvad domstolene samt Tvistighedsnævnet og Ligebehandlingsnævnet gennem tiden har lagt vægt på, ved deres bedømmelse af, om der foreligger seksuel chikane og om der ses en udvikling i praksis.

Praksis på området er særligt relevant for denne afhandling, da det afspejler den måde, hvorpå lovens bestemmelser omsættes til praksis og skaber således normer fremadrettet, hvorfor praksis får betydning for, hvilken type af adfærd, der defineres som seksuel chikane.⁸¹

Dette kapitels formål er at belyse retstilstanden nærmere ved en sagsfremstilling af det udvalgte praksis, hvor sagernes konkrete problemstillinger og resultat klarlægges. Sagsmaterialet udgør i alt 23 sager, som er et uddrag af det praksis der findes om seksuel chikane.

Ligebehandlingsloven forkortes i analysen til LBL. Den, der føler sig krænket, omtales som enten sagsøger eller klager. Den, der har udvist krænkende adfærd, omtales som enten sagsøgte eller indklagede.

Denne del af afhandlingen er opdelt i afsnit 3.2. som omhandler et udtræk af sager, hvor domstolene anerkender, at der foreligger en krænkelse, og afsnit 3.3. som belyser et udtræk af de sager, hvor domstolen anerkender hændelsesforløbet, men afviser, at den udviste adfærd udgør en krænkelse. I afsnit 3.2. og 3.3. er sagerne yderligere kategoriseret i henhold til, hvad der særligt kan udledes af den konkrete sag. Dernæst afsnit 3.4., som klarlægger udviklingen i praksis gennem tiden, og endelig afsnit 3.5. som sammenfatter, hvordan praksis har fortolket ligebehandlingsloven gennem tiden i henhold til, hvad der udgør en seksuel krænkelse.

3.2. Sager, hvor krænkelsen anerkendes

Denne fremstilling har redegjort for ligebehandlingslovens definition af seksuel chikane i § 1, stk. 6 (jf. afsnit 2.1.2.2.). Loven bestemmer, som ovenfor anført, at enhver form for uønsket verbal, ikke verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner kan defineres som seksuel chikane, når den uønskede adfærd har det formål eller den virkning at krænke en anden persons værdighed ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.⁸²

Når retten skal vurdere, hvorvidt der foreligger sexchikane, skal de både tage stilling til det objektive element, herunder om det anses for bevist, at én af de tre former for krænkende adfærd fandt sted. Retten vurderer også, om adfærden rent objektivt set blev udført med seksuelle undertoner.

⁸¹ (Borchorst, 2017, s. 41)

⁸² Se også ordlyden i ligebehandlingslovens § 1, stk. 6 (LBK nr. 645 af 08/06/2011)

Retten skal ligeledes vurdere de subjektive omstændigheder i forhold til, om det anses for bevist, at den part, der følte sig krænket, oplevede handlingerne som uønskede og dermed krænkende.

Begge momenter er særligt interessante i forhold til at fastlægge, hvad seksuel chikane er. Det kan dog være problematisk at udlede noget generelt om, hvad der objektivt set opleves som uønsket adfærd og dermed krænkende adfærd. Det er således en konkret og subjektiv vurdering i hver enkelt sag.

Det er ikke tilstrækkeligt, at der foreligger bevis for, at der blev udvist en adfærd med seksuelle undertoner. For at denne adfærd kan karakteriseres som seksuel chikane i ligebehandlingslovens forstand, er det således også et krav, at det kan bevises, at den udviste adfærd var uønsket. Det er centralt at analysere, hvad retten lægger vægt på i vurderingen af, hvad der skal til for, at en adfærd kan karakteriseres som uønsket.

Når det skal vurderes, om en adfærd kan karakteriseres som uønsket, er det væsentligt, hvorvidt krænkeren var bevidst om, eller burde være bevidst om, at handlingerne var uønskede.

3.2.1. Sager, hvor sagsøger sagde fra

Grænsen for, hvornår den ansatte opfatter en situation som sexchikane er meget flydende, hvorfor det er afgørende, at den ansatte, der føler sig krænket, siger klart fra. En afvisning af en bestemt adfærd kan have forskelligt udtryk, og der kan ikke opstilles et krav om, at afvisningen skal have en bestemt form.⁸³

Det kan udledes af praksis, at det i nogle sager tillægges afgørende betydning om den, der følte sig krænket, afviste den krænkende adfærd.

Sagen U.1992.18S drejede sig om en kvinde (sagsøger), der oplevede seksuel chikane fra formanden (sagsøgte) i den fagforening, hvor de begge arbejdede. Den uønskede adfærd var både fysisk og verbal. De fysiske berøringer bestod blandt andet i morgenkram og berøring på kvindens bryst og lår. De seksuelle kommentarer var f.eks., at formanden udtalte, at han havde lyst til at kysse, samt gå i seng med kvinden.

Sagsøger forklarede, at hun oplevede den første uønskede adfærd fra sagsøgtes side, kort før ansættelsen i den afdeling, hvor sagsøgte var næstformand og senere formand. Der var tale om fysiske berøringer, og det skete uden for den arbejdsplads, hvor de begge arbejdede i forskellige afdelinger. Sagsøger forklarede, at hun blev ansat i sagsøgtes afdeling, selvom hun var klar over, hvordan sagsøgte var. Den krænkende adfærd stod på dagligt i hele sagsøgers ansættelsestid.

I en del af ansættelsesperioden var kvinden tvunget til at dele kontor med sagsøgte. Kvinden forklarede, at hun flere gange sagde fra over for sagsøgte, og at hun gik til både tillidskvinden samt den tidligere formand for fagforeningen (før sagsøgte).

Det fremgår af kvindens forklaring, at "hun (sagsøger) bad ham (sagsøgte) lade være, men han tog hende ikke alvorligt", hvorimod sagsøgte forklarede at "der var ingen, der

⁸³ (Jensen, 2018, s. 525)

blev krammet uden at ville, og sagsøgeren havde aldrig givet udtryk for, at hun ikke kunne lide det”.

Kvinden forklarede desuden, at hun tænkte på sine løn- og erhvervsmuligheder, da hun tog jobbet på sagsøgtes kontor velvidende om hans adfærd.

Et sagkyndigt vidne forklarede, at reaktionerne på seksuel chikane ofte kan være meget forskellige, og at prisen ved at sige fra ofte kan være, at den krænkede mister sit arbejde. Vidnet udtalte, at en erkendelse af problemet, ikke altid får den krænkede til at søge væk, da mange tror, at de selv kan få chikanøren til at stoppe.

Sø- og Handelsretten nåede frem til, at sagsøgtes opførsel var en overtrædelse af LBL § 4. I medfør af LBL § 14 havde sagsøger ret til en godtgørelse, som retten fastsatte til 100.000 kr. Retten lagde vægt på, at der var udvist en uønsket seksuel opførsel, over en længere periode, på trods af kvindens protester. Med henvisning til det sagkyndige vidne, udtalte retten, at det ikke kunne opfattes som passivitet eller accept fra kvindens side, at hun var bekendt med problemerne inden ansættelsen hos formanden.

Sagen belyser, at der foreligger seksuel chikane, når der udvises en uønsket adfærd med seksuelle undertoner. Det er i tråd med ligebehandlingslovens definition på sexchikane. Både det objektive og subjektive moment anses for bevist af retten. Det forhold, at hændelsesforløbet fandtes bevist, hvorefter adfærden kunne karakteriseres som seksuel, er det objektive moment. Det forhold, at adfærden blev opfattet som uønsket, er det subjektive moment. Den seksuelle adfærd skal således bedømmes i forhold til den enkeltes grænser, som varierer fra person til person, hvorfor selve grænsen for, hvornår en adfærd er sexchikane, kan være vanskelig at fastslå.

Et centralt moment, retten lagde vægt på var, at adfærden havde stået på over en længere periode, på trods af, at sagsøger havde sagt fra og protesteret mod den krænkende adfærd. Det sandsynliggjorde således, at adfærden var uønsket, at sagsøger havde sagt tydeligt fra.

Retten tillagde det ikke vægt, at sagsøger var bekendt med sagsøgtes adfærd inden ansættelsen. Det forhold, at en arbejdstager er bekendt med en eventuel risiko for krænkende adfærd på en arbejdsplads, gør således ikke, at krænkelsen derved bliver mindre uønsket. Det må lægges til grund, at det ikke kan anses som accept eller passivitet, at en arbejdstager på forhånd kender til en medarbejders eller arbejdsgivers adfærd.⁸⁴

I en anden sag fra 2009 fandt retten ligeledes, at krænkeren var bevidst om, at den udviste adfærd var uønsket, da den, der følte sig krænket, sagde fra.

Sagen, U.2009.2015V, drejede sig om en kvinde (sagsøger), der arbejdede som klinikasistent på en tandlægeklinik. Sagsøger oplevede uønsket optræden fra sin arbejdsgiver (sagsøgte), som var tandlæge på klinikken, i form af verbale og fysiske tilnærmelser af seksuel karakter.

Sagsøger forklarede, at de fysiske tilnærmelser bestod i berøringer på hendes knæ, lår og lyske og at sagsøgte lænede sit hoved ind mod hendes bryst samt kyssede hende på

⁸⁴ Sagen omtales også i afsnit 3.3.4. i relation til hvorvidt omgangstonen på arbejdspladsen anvendes som et afgørelseskriterium

kinden. De seksuelle tilnærmelser stod på i et år, og skete næsten dagligt på arbejdspladsen. Sagsøger lagde vægt på, at hun sagde fra mange gange, men at sagsøgte fortsatte sine tilnærmelser.

Et vidne, der tidligere var ansat som klinikassistent hos sagsøgte, forelagde en skrivelse i retten omhandlende en tidligere sag om påstået seksuel chikane udøvet af sagsøgte. Denne sag endte i et forlig.

Vestre Landsret fandt, såvel som byretten, at sagsøgers forklaring var troværdig med støtte i vidneforklaringer om særligt den tidligere sag mod sagsøgte. Sagsøgtes opførsel var således en overtrædelse af LBL § 4. Retten fastsatte godtgørelsen til 40.000 kr.

Begge instanser lagde vægt på, at sagsøgte havde sagt fra. Byretten udtalte, at sagsøgeren havde forsøgt at afvise sagsøgte hver gang, på en sådan måde, at det stod sagsøgte klart, at hans optræden var uønsket. De tilfælde, hvor sagsøger ikke havde sagt fra, var begrundet i, at hun arbejdede med begge hænder, eller fordi der var en patient i stolen. Landsretten tiltrådte og tilføjede at sagsøgte ikke kunne være i tvivl om, at sagsøger modsatte sig hans tilnærmelser.

I denne sag specificerer retten selve handlingerne: "... (sagsøgte) sagde til (sagsøger), at hun havde en dejlig krop, pæne lår og bryster. Han stillede også spørgsmål af seksuel karakter, fx om hun fik det sex, hun skulle have. ... (sagsøgte) fysisk rørte (sagsøger) ved fx at køre sin hånd op ad hendes lår, klappede hende bagi og lænede sit hoved ind mod hendes bryst." Domstolen karakteriserer således, hvad der objektivt set kan anses for at være sexchikane, hvis adfærden bevises at være uønsket.

Den tydelige og klare afvisning fra den, der bliver krænket, er væsentlig. Domstolene har på denne måde et bevis for, at den krænkende part var bevidst om, at adfærden var uønsket. Det er således ikke muligt at foretage en handling i god tro, hvis krænkeren er gjort direkte opmærksom på, at adfærden opfattes som krænkende.

I en sag (U.2004.916V) blev en kvindelig salgsassistent (sagsøger) udsat for seksuelle krænkelser fra en salgsschef (sagsøgte).

Byretten lagde vægt på, at sagsøgte havde udvist seksuel chikane over for sagsøger, men at sagsøger på intet tidspunkt havde sagt til andre, at hun konkret blev udsat for sexchikane. Retten fandt, at sagsøger havde tilkendegivet over for overordnede, at sagsøgte var meget pige glad og at han overskred hendes grænser. Byretten valgte at frifinde sagsøgte.

Sagen blev anket til Landsretten. Sagsøger forklarede supplerende for Landsretten, at sagsøgte i tre tilfælde tog hende om livet. Første gang sagde hun ikke noget, anden gang afviste hun hans tilnærmelser, og tredje gang gik hun til sin overordnede. Sagsøger forklarede ikke direkte, hvad sagsøgte havde gjort, men at han havde nedværdiget hende og overskredet hendes grænser. Sagsøger forklarede desuden, at hun ikke følte, at hun havde nogle hun kunne betro sig til. Hun var desuden flov over situationen.

To af dommerne lagde vægt på, at sagsøger modsatte sig sagsøgtes berøringer og sagde fra både direkte over for sagsøgte samt til sin overordnede. Særligt udtalte dommerne, at de ikke tillagde det nogen afgørende betydning, at sagsøger først på en tydelig måde underrettede ledelsen, efter hun blev opsagt. Dette begrundede retten med, at sagsøger angav, at hun var flov og havde svært ved at tale med andre om emnet.

Den ene dommer lagde særligt til grund, at sagsøger ikke sagde til sin overordnede, at hun havde været udsat for seksuel chikane, før sagsøger blev opsagt. Det forhold, at sagsøger alene beklagede sig over sagsøgte, herunder at han havde nedværdiget hende og overskredet hendes grænser, fandt den ene dommer ikke tilstrækkeligt. Dommeren stemte for at stadfæste byrettens dom.

Landsretten fandt, at sagsøger havde været udsat for seksuelle krænkelse efter en 2-1 afgørelse. Retten tilkendte sagsøger godtgørelse for tort på 10.000 kr. i medfør af erstatningsansvarslovens § 26.

Som illustreret ovenfor, er der nogle sager, hvor det har en central betydning, om den, der føler sig krænket, har sagt tydeligt fra, da det støtter påstanden om, at en udvist adfærd var uønsket. I andre tilfælde er det ikke lige så afgørende, hvor tydeligt den, der følte sig krænket sagde fra, så længe krænkelse blev afvist i et vist omfang, fx ved at undvige krænkeren på kontoret.⁸⁵

De to førstnævnte sager, U.1992.18S og U.2009.2015V, har flere momenter til fælles. I begge sager var der tale om grovere krænkelse af både fysisk og verbal karakter. Den fysiske kontekst spillede desuden en rolle, da begge sagsøgere var tvunget til at arbejde fysisk tæt med de sagsøgte arbejdsgivere. Den ene kvinde delte kontor med arbejdsgiveren (U.1992.18S), og den anden kvinde assisterede sin arbejdsgiver som klinikassistent under behandlinger på klinikken (U.2009.2015V). Det kan forsigtigt antages, at kvinders afvisning af krænkelse nok var et vigtigt moment i rettens vurdering, men ikke enkeltstående afgørende for udfaldet. Selv efter datidens målestok, i henhold til hvad der udgjorde en krænkelse, var adfærd sandsynligvis også udtryk for en retsstridig krænkelse, selv hvis der ikke var sagt klart og tydeligt fra.

3.2.2. Sager, hvor krænkelse var åbenlyst for krænkeren

I nogle sager, anser retten handlingerne som så åbenlyst grænseoverskridende, at det ikke tillægges vægt, om den part der blev krænket, sagde tydeligt fra.

Det er både grovheden af krænkelse, hyppigheden af adfærd samt det tidsrum handlingen blev udvist, der tillægges vægt i vurderingen af, om en adfærd var åbenlyst grænseoverskridende.

Det illustreres i FED1995.142V, hvor en kvindelig medarbejder (sagsøger) blev udsat for seksuel chikane af sin arbejdsgiver (sagsøgte). Den chikanerende adfærd bestod f.eks. i spørgsmål om kvindens seksuelle præferencer, opfordringer til intimt samvær samt uopfordrede fysiske berøringer.

Sagsøger forklarede, at arbejdsgiverens seksuelle tilnærmelse begyndte under hendes ansættelse noget tid inde i 1992, og varede indtil hendes sygdomsperiode i august samme år. Sagsøger forklarede desuden, at den seksuelle adfærd skete flere gange.

Byretten fandt, at arbejdsgiveren tilsidesatte de forpligtelser, der påhvilede ham som arbejdsgiver, og at arbejdsgivers handlinger var i strid med LBL § 4. Retten lagde vægt på,

⁸⁵ (Jensen, 2018, s. 525)

at den seksuelle uønskede adfærd, i form af berøringer og udtalelser, skete over et længere tidsrum og gentagne gange. Landsretten stadfæstede byrettens dom, og tildelte kvinden en godtgørelse på 25.000 kr. i henhold til LBL § 14.

Retten lagde særligt vægt på varigheden af det tidsrum, hvor krænkelserne blev udført. Domstolen fastlagde således 6 måneder som et længere tidsrum.

Det kan lægges til grund, at det havde en betydning, at der var tale om gentagne begivenheder. Det forhold, at domstolen tillagde dette moment vægt belyser, at det ikke udelukkende er karakteren og grovheden af krænkelsen, men også hyppigheden, der spiller en rolle ved domstolens vurdering.

En anden sag afgjort af Tvistighedsnævnet den 2. juli 2014 ⁸⁶ omhandlede, blandt andre forhold, grov seksuel chikane af en elev (sagsøger) som uddannede sig til kok på en restaurant. Den seksuelle chikane blev udøvet af restaurantens indehaver og køkkenchef (sagsøgte), og bestod i klap bagi samt meget private seksuelle spørgsmål, som f.eks. om sagsøger ville have hans knyttede næve "op i skrævet".

Sagsøgte forklarede, at han ikke kunne genkende sagsøgtes forklaring om den verbale seksuelle chikane. Han erkendte, at de daskede til hinanden i køkkenet med f.eks. viskestykker, men at det ikke havde seksuelle undertoner. Sagsøgers forklaring blev støttet af en tidligere køkkenmedhjælperes vidneforklaring (V1). V1 forklarede, at hun selv havde overværet episoderne som beskrevet af sagsøger. Hun havde også selv været udsat for en meget ubehagelig besked fra sagsøgte på sin telefonsvarer.

I et andet vidneudsagn fra en kok i restauranten fremgik det, at tonen på arbejdspladsen kunne være lummer og direkte.

Tvistighedsnævnets flertal fandt at sagsøger, gennem sit uddannelsesforhold, blev udsat for grov seksuel chikane af både fysisk og verbal karakter i medfør af LBL § 4. Nævnet tilkendte sagsøger en godtgørelse på 25.000 kr. i henhold til LBL § 14. Flertallet lagde særligt vægt på sagsøgers egen forklaring som støttes af forklaringen fra den tidligere køkkenmedhjælper, herunder telefonbeskeden til hende, og af forklaringerne om den "lumre" tone i køkkenet.

I denne sag var det ikke hyppigheden og længden af forløbet, der var afgørende, men selve krænkelsernes karakter. Det antages, at den der krænker, er i ond tro, og dermed klar over at de udøvede handlinger er uønsket, jo grovere en udtalelse eller fysisk berøring er.

Der er således ikke en fast standard for, hvornår en adfærd er så åbenlyst grænseoverskridende, at krænkeren burde have vidst, at adfærden var uønsket. Det kan udledes af praksis, at det tillægges vægt, hvor længe krænkelsen har stået på, hvor hyppigt krænkelsen har fundet sted, og hvor grov karakteren af krænkelsen var. I ovenstående sager anses den der krænker for at være i ond tro om sine handlinger, hvorfor krænkeren burde have vidst, at adfærden var uønsket.

⁸⁶ Kendelsen er offentliggjort på Retsinformation.dk, KEN nr. 9486 af 02/07/2014. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2014/9486>

3.2.3. Sager, hvor ansættelsesforhold og alder spillede en rolle

I visse sager siges der ikke tydeligt fra over for en uønsket handling. I disse sager er det svært at bevise, at handlingen faktisk var uønsket, og der kan således ikke statuere seksuel chikane.

I nogle tilfælde skyldes den manglende afvisning af en krænkende adfærd særlige omstændigheder, der gør, at retten alligevel karakteriserer adfærden som seksuel chikane. Der er altså nogle situationer, hvor det forventes, at den krænkende part er ekstra opmærksom på sin adfærd.

Det er de tilfælde, hvor der er et magtforhold mellem krænkeren og den krænkede. Magtforholdet opstår dels i kraft af et ansættelsesforhold, og dels i elev/lærer forhold, både på skoler og i virksomheder. Desuden er der nogle særligt organisatoriske sårbare stillinger som fx unge elever eller ansatte på prøve.⁸⁷

Retten tog stilling til både sagsøgernes alder samt ansættelsessituation som elever i FED.1995.1276. Sagen omhandlede to kvinder, sagsøger A og sagsøger B (18 og 19 år), der var ansat som elever i sagsøgte C's forretning. De to kvindelige elever oplevede begge, at deres arbejdsgiver C udsatte dem for sexchikane, ved C's udtalelser og vittigheder om seksuelle emner. C stillede meget personlige og krænkende spørgsmål til A, om hendes eget og hendes mors private seksuelle forhold. C stillede ikke lige så personlige spørgsmål til B. Begge kvinder følte sig generet og krænket af C.

A (sagsøger) forklarede, at hun ikke turde at sige fra overfor sagsøgte. Hun var bange for hans reaktion, og for at miste sin læreplads, da det var svært at få en elevuddannelse. Hun fortalte heller ikke sine nærmeste om sagsøgtes adfærd, da hun var flov. A forklarede, at hun var med til at give sagsøgte en uro ved juletid, bestående af figurer af det mandlige kønsorgan, fordi sagsøgtes kone, som også arbejdede i forretningen, opfordrede til det.

C (sagsøgte) forklarede, at personalet havde lov til at fortælle historier, og at A selv fortalte mange historier med groft indhold. Han erkendte at have stillet A og B personlige spørgsmål, som fx om de tog p-piller.

Byretten frifandt sagsøgte med den begrundelse, at sagsøgte ikke havde haft forståelse for, at hans udtalelser og hentydninger var af seksuel karakter, samt at sagsøgte ikke havde udvist tilnærmelser. Det blev også lagt til grund, ved vurderingen af A, at hun ikke havde omtalt forholdet for andre.

Sagen kom for Landsretten, som delvist ændrede byrettens resultat. Landsretten nåede frem til, at A var blevet krænket efter LBL § 4. Derfor havde A krav på en godtgørelse, som blev fastsat til 8.000 kr. i medfør af LBL § 14. Landsretten stadfæstede byrettens frifindelse af C i henhold til B. Landsrettens resultat blev endeligt ved stemmeafgivning med en 2-1 afgørelse.

⁸⁷ (Graversen, 1997, s. 64)

De tre Landsretsdommere lagde vægt på forskellige momenter, og var uenige i resultatet. De enkelte dommers begrundelser er dog interessante, da de belyser flere forskellige momenter, som er interessante i forhold til at fastslå dels, hvornår en opførelse overskrider grænsen for, hvad der anses for at være acceptabelt på en arbejdsplads og dermed kan karakteriseres som sexchikane, og dels hvilke krav der stilles til, hvad en arbejdsgiver burde vide i henhold til, om den udviste adfærd er uønsket.

Den ene dommer (dommer 1) udtalte i retten, at det påhvilede arbejdsgiveren at sikre sig, at de to piger var indforstået med, at der blev talt om seksuelle emner på arbejdspladsen henset til både karakteren og hyppigheden af arbejdsgivers omtale af disse emner. Dommeren lagde vægt på, at arbejdsgiveren burde have haft forståelse for den mulighed, at pigerne, navnlig i kraft af deres unge alder samt ansættelsessituation som elever, var mindre tilbøjelige til at sige udtrykkeligt fra over for arbejdsgiveren. Endelig lagde dommeren vægt på, at pigerne ikke havde udvist en adfærd som, fra arbejdsgivers side, kunne opfattes som accept, hvorfor arbejdsgiveren havde tilsidesat sine forpligtelser i henhold til LBL § 4, og begge piger skulle derfor tilkendes en godtgørelse.

Den anden dommer (dommer 2) udtalte, at det var utvivlsomt, at pigerne havde følt ubehag og været generet af arbejdsgiverens adfærd, i form af sjofle vittigheder, forevisning af materiale af seksuel karakter samt forespørgsler om pigernes seksuelle forhold. Dommeren lagde særligt vægt på, at arbejdsgiveren ikke burde have vidst, at denne adfærd var krænkende på grund af tonen og omgangsformen på arbejdspladsen, herunder at pigerne også selv havde fortalt vittigheder i et vist omfang, samt givet arbejdsgiver en uro i juletiden bestående af figurer af det mandlige kønsorgan.

I forhold til den ene pige, A, stemte dommeren for at tilkende hende en godtgørelse. På den ene side, havde arbejdsgiveren udvist en krænkende adfærd, ved at fremkomme med flere verbale ytringer om stærkt seksuelle emner af meget personlig karakter som, på trods af tonen på arbejdspladsen, går ud over hvad der måtte anses for acceptabelt mellem en arbejdsgiver og en ung pige ansat som elev. A havde i et vist omfang sagt fra, hvorfor arbejdsgiveren burde have indset, at hans adfærd var uønsket og krænkende.

I forhold til den anden pige, B, stemte dommeren for at stadfæste byrettens afgørelse. Dommeren udtalte, at forespørgslerne ikke havde samme direkte karakter, og at der alene var tale om enkeltstående tilfælde. Dommeren lagde i denne forbindelse særligt vægt på, at B i et vist omfang kun selv opfattede arbejdsgiverens spørgsmål således, at de skulle tillægges noget seksuelt.

Den tredje dommer (dommer 3) stemte for at stadfæste hele byrettens afgørelse. Dommeren udtalte, at arbejdsgiverens adfærd utvivlsomt havde virket krænkende for den ene pige A. Dommeren lagde dernæst særligt vægt på, at A ikke tydeligt sagde fra over for arbejdsgiveren samt omgangsformen på arbejdspladsen, hvorfor arbejdsgiveren ikke burde have indset, at den seksuelle adfærd krænkede A.

Der kan udledes flere momenter, som har en særlig betydning ved vurderingen af, hvornår der foreligger seksuel chikane. Sagen fokuserer primært på, hvad arbejdsgiveren burde vide. En adfærd kan således være både krænkende og uønsket, men LBL § 4 anses ikke for overtrådt, hvis arbejdsgiveren ikke burde have indset, at der blev udvist krænkende adfærd. Spørgsmålet er herefter, hvornår arbejdsgiveren kan stilles til ansvar.

For det første, tillagde retten omgangsformen og tonen på arbejdspladsen vægt. Jo mere fri tonen var, desto større margin for arbejdsgiveren. Der stilles således mindre krav til, hvad arbejdsgiveren burde have indset, var en krænkelse, jo mere fri omgangstonen på arbejdspladsen er.

For det andet havde grovheden af krænkelsen en betydning. I den ene piges tilfælde, var der tale om stærkt seksuelle emner af meget personlig karakter, hvorimod forespørgslerne til den anden pige ikke havde samme karakter. Det kan udledes, at jo grovere karakteren af krænkelsen var, jo mere burde arbejdsgiveren have indset. I forlængelse af krænkelsens karakter, havde det ligeledes en betydning, hvor hyppigt krænkelsen skete. I den ene piges tilfælde, var det, ud over arbejdsgiverens forespørgsler mindret direkte karakter, også kun enkeltstående forespørgsler, hvilket resulterede i, at LBL ikke blev anset for overtrådt.

For det tredje udtalte alle tre dommere, at det havde en betydning, om pigerne havde sagt fra over for arbejdsgiveren, i relation til, hvad arbejdsgiveren burde have indset, var krænkende og uønsket adfærd. Dette moment var særligt relevant i forhold til A, da alle tre dommere var enige i, at arbejdsgiveren havde krænkede hende. Dommerne var enige i, at A ikke tydeligt sagde fra. Dog er det væsentligt at bemærke, at dommerne var uenige i, hvor ansvaret skulle placeres. Den første dommer mente, at det var arbejdsgiver C der skulle sikre, at de ansatte ikke fandt adfærden uønsket. I den konkrete sag tillægges pigens unge alder, ansættelsesposition som elev samt krænkelsens karakter og hyppighed også vægt i vurderingen. Modsatvis mente den tredje dommer, at det var den krænkede elev som skulle have sagt tydeligt fra.

Det er således svært at udlede noget generelt fra denne sag i forhold til grænsen for, hvad en arbejdsgiver burde vide. Det kan dog lægges til grund, at en seksuel adfærd ikke er mindre uønsket og krænkende, fordi den der føler sig krænkede, ikke siger tydeligt fra. Det kan afhænge af, hvad retten i sidste ende finder troværdigt i henhold til parts- og vidneforklaringer.

Endelig illustrerer sagen, at retten skal foretage en helhedsvurdering i sager om påstået seksuel chikane.

I de sager, hvor ansættelsesforholdet som elev bliver vægtet, ses ofte endnu en fællesnævner. En yderligere udstrækning af magtforholdet er ofte, at alder også spiller en rolle. Der ses nogle gange en betydelig aldersforskel samt meget ung alder hos den krænkede i sager om elever, hvilket retten også inddrager i sin vurdering.

I sagen FED.2006.38 var der en betydelig aldersforskel mellem den 18-årige elev (sagsøger) på landbrugsuddannelsen og gårdens 68-årige ejer (sagsøgte).

Sagsøger forklarede, at ejeren udviste en uønsket seksuel adfærd af både verbal og fysisk karakter. Hun sagde fra direkte over for sagsøgte flere gange, og fortalte desuden sin nærmeste foresatte om hændelserne. Flere vidner bekræftede sagsøgers forklaring.

Byretten udtalte, at sagsøgte udsatte sagsøger for en uønsket seksuel adfærd. Godtgørelsen blev fastsat til 50.000 kr. Retten lagde særligt vægt på, at sagsøger var gjort opmærksom på, at adfærden var uønsket. Ydermere tillægges den betydelige aldersforskel mellem sagsøger og sagsøgte vægt, samt det forhold at sagsøger var ansat som elev.

Landsretten tiltrådte byrettens afgørelse, med den ændring, at godtgørelsen blev fastsat til 25.000 kr.

Det kan således udledes af praksis, at der er flere momenter, der spiller en væsentlig rolle, når retten skal vurdere, om der foreligger seksuel chikane i henhold til ligebehandlingslovens definition. Det er blandt andet forhold som karakteren af adfærden, længden af hændelsesforløbet samt magtforholdet mellem parterne, herunder ansættelsesforholdet og alder.

Udgangspunktet er, at den, der føler sig krænket, må sige fra over for uønsket adfærd. Det er dog ikke påkrævet i alle tilfælde. Jo grovere adfærd, jo længere tidsforløb og jo stærkere magtforhold, jo mere understøtter det, at krænkeren burde have vidst, at adfærden var uønsket.

Det kan også udledes af praksis, at definitionen af seksuel chikane også er opfyldt, selvom adfærden ikke rettes direkte til den, der føler sig krænket. Det er således tilstrækkeligt, at den adfærd der udvises, opleves som krænkende for den enkelte.

Dette illustreres i en nyere afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet af den 20. november 2019⁸⁸, hvor en kvindelig studerende (klager) valgte at klage over en række udtalelser fremsat af en underviser på universitetet (indklagede).

I klagers henvendelse fremgik flere eksempler på indklagedes udtalelser. Alle udtalelserne var fremsat som led i undervisningen for at give eksempler på forskellige faglige begreber. Nogle af de konkrete eksempler oplistet i sagsfremstillingen var:

"Du går til en luder og skal have et blæs, hvad er hhv. hoved- og biforpligtelse i den ydelse."

" (...) at kautionsformerne skulle forestille at være kvinder, der blev mere og mere letpåkledte, hvilket ledte frem til den sikreste: "en flot kvinde i fransk lingeri."

"Om termen "uden ugrundet ophold " skrev underviseren på tavlen, at der med det mentes "ASAP", og sagde derefter, at der vist nok engang var en melodi grandprix-sang, der hed netop dette, men han "kunne ikke lige huske navnet på sangerinden, da han vistnok havde mere travlt med at kigge på noget andet – eller to andre ting. Hun var jo en flot pige."

"Hvad nu hvis [en anden underviser på universitetet] boller sin sekretær på kontoret efter julefrokosten."

"Her er køber ikke oplyst om størrelsen (areal på et hus). Ligesom mange kvinder er blevet narret i tidernes løb, takket være belysning, røgelse og diverse medikamenter."

⁸⁸ Afgørelsen er offentliggjort på Retsinformation ved en søgning på Ankestyrelsens hjemmeside (J.nr. 18-70347). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20191015725>

Kvinden angav i sin klage, at hun følte sig krænket, og at udtalelserne skabte et miljø, hvor kvindelige studerende ikke følte sig trygge. Klager forklarede, at hun ikke gik direkte til indklagede, da hun ikke følte sig komfortabel med at konfrontere ham.

Indklagede erkendte, at udtalelserne havde fundet sted, men at de ikke havde til formål at krænke, da udtalelserne blev fremsat som led i almindelig undervisning. Indklagede forklarede, at han over årene havde tillagt (sig) et vist frispreg.

Ligebehandlingsnævnet fandt de faktiske omstændigheder i henhold til underviserens udtalelser og eksempler bevist. Nævnet vurderede, at underviseren havde udvist en adfærd, der var omfattet af ligebehandlingslovens definition af sexchikane. Klager blev ikke tilkendt en godtgørelse blandt andet henset til, at udtalelserne blev fremsat overfor en stor gruppe af studerende, og ikke over for klager personligt.

Nævnet lagde særligt vægt på, at udtalelserne var egnede til og havde den virkning, at de krænkede klagers værdighed, da de skabte et ubehageligt klima i et længerevarende undervisningsforløb. Dette begrundede nævnet i udtalelsernes karakter og seksuelle indhold.

Det illustreres således, at en adfærd kan opleves som krænkende, og dermed uønsket, selvom den ikke rettes direkte mod én person. Desuden afspejler sagen, at omstændighederne, hvorunder krænkelserne har fundet sted kan medføre, at det ikke er en nødvendighed at sige fra for at bevise, at adfærden var uønsket.

Der ses også tilfælde, hvor retten karakteriserer en adfærd som betydelig grov på grund af selve ansættelsesforholdet.

I en sag fra Sø- og Handelsretten fra 1992 (U.1993.331.S)⁸⁹ fandt retten, at det skulle tillægges betydning, at den sagsøgte krænker, var sagsøgerens direkte foresatte. På enhver arbejdsplads opstår der et afhængighedsforhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager, da arbejdsgiver, i kraft af sin stilling, har nogle ledelsesmæssige beføjelser. Den magtposition en arbejdsgiver har ved at kunne afskedige, forflytte og forfremme samt ændre medarbejderes arbejdsvilkår, skaber en ubalance der gør, at en seksuel adfærd kan virke ekstraordinært intimiderende i forhold til hvis det f.eks. var en kollega, der havde opført sig upassende. I sagen fra 1992 har over-underskudsforholdet den betydning, at retten fandt, at der var tale om seksuel chikane af betydelig grovhed.

Det samme var tilfældet i en nyere sag, hvor Østre Landsret afsagde dom den 29. maj 2019 (BS-30678/2018-ORL). Det fandtes bevist, at en ledende medarbejder (sagsøgte) havde udvist seksuel chikane over for en kvindelig medarbejder (sagsøger). Den seksuelle chikane bestod i både fysiske tilnærmelser og fremsættelse af seksuelt betonedede udtalelser samt SMS'er.

Sagsøger forklarede, at hun som 19-årig blev ansat af sagsøgte, en mandlig butikschef, og kort efter tiltræden begyndte sagsøgte at komme med upassende kommentarer samt uønskede berøringer. Under ansættelsen sendte sagsøgte hende beskeder med stærke seksuelle undertoner. Sagsøger forklarede desuden, at krænkelserne skete sideløbende med, at sagsøgte tilbød sagsøger forfremmelse og lønforhøjelse. Da sagsøgte blev op-

⁸⁹ Sagen omtales uddybet i afsnit 3.2.4 om sager, hvor det fysiske sted spillede en rolle

mærksom på, at sagsøger havde klaget til andre om hændelserne, sendte sagsøger billeder af hende af personlig karakter og udtalte, at det kunne skade hende, hvis billederne kom i omløb.

Hændelsesforløbet som beskrevet af sagsøger blev understøttet af sagsøgers venindes vidneforklaring, lægelige oplysninger og særligt af de fysiske beviser i form af skriftlige korrespondancer mellem sagsøger og sagsøgte.

Frederiksberg Byret fandt, at sagsøgte havde udøvet seksuel chikane over for sagsøger i overensstemmelse med LBL § 1, stk. 6, og overtrådt LBL § 4. Godtgørelsen blev fastsat til 50.000 kr. blandt andet under hensyn til, at sagsøgte var sagsøgers chef og arbejdsgiverrepræsentant. Landsretten tiltrådte byrettens afgørelse, og anførte i sin begrundelse, at sagsøgte havde udnyttet sine ledelsesmæssige beføjelser. Landsretten lagde vægt på, at krænkelserne foregik sideløbende med, at sagsøgte havde tilbudt sagsøger forfremmelse, lønforhøjelse og lånt hende penge. Landsretten fandt endelig, at sagsøgtes skriftlige besked med vedhæftede billeder af sagsøger måtte forstås som en advarsel.

Der var i denne sag tale om meget grove krænkelser fra en person, som havde ansættelsesmæssige beføjelser over for de ansatte. Det forstærkede magtforholdet mellem parterne, at sagsøgte udøvede den seksuelle chikane i samme tidsrum, som han udnyttede sine beføjelser som leder, herunder ved at tilbyde både lønforhøjelse og forfremmelse.

3.2.4. Sager, hvor det fysiske sted spillede en rolle

I nogle sager inddrager retten selve det fysiske sted, hvor krænkelserne sker, som et vurderingsmoment. Retten inddrager dette moment, da fysiske begrænsninger i egen adfærd kan være en strategi for at undgå den krænkende adfærd.⁹⁰ Hvis den, der føler sig krænket, ikke har mulighed for at undgå chikanøren, kan det tillægges vægt.

Den fysiske kontekst er særligt relevant i sager om krænkelser på rederier som belyses i U.1993.331.S. Sagen omhandlede en kvindelig stewardesse (sagsøger), der var ansat som det eneste kvindelige besætningsmedlem på et skib. Her blev hun udsat for seksuel chikane, fra sin direkte foresatte (sagsøgte), i to uger inden sagsøger afsluttede sin tjeneste på skibet.

Krænkelserne omfattede både fysiske berøringer og sjofle kommentarer. Under sagens behandling fortalte sagsøger om en række episoder, som senere blev støttet af vidneforklaringer.

Sagsøger forklarede, at sagsøgte ved en episode pressede sig ind mod hende bagfra, og det lykkedes hende først at komme væk efter flere minutter. Ved en anden episode tog sagsøgte en spegepølse, og drejede den grinende rundt bag på sagsøgers bukser, næsten mellem benene. Ved flere episoder rørte sagsøgte ved hendes ben, tog hende om livet og lavede sjofle kommentarer.

⁹⁰ (Graversen, 1997, s. 65)

I henhold til vidneforklaringerne, var der flere som havde overværet både den verbale og fysiske seksuelle chikane fra sagsøgte, og de støttede dermed sagsøgers forklaring.

Sø- og Handelsretten fandt, at sagsøgtes opførsel var en overtrædelse af LBL § 4. Godtgørelsen blev i medfør af LBL § 14 fastsat til 25.000 kr. Retten udtalte, at der var flere vidner, som støttede kvindens forklaring, og at den udviste opførsel var seksuel chikane, herunder en uønsket, seksuel adfærd af betydelig grovhed.

Det kan udledes, at retten karakteriserer dette sagsforløb som særligt groft, blandt andet fordi krænkelsen skete på et skib.

Retten lagde særligt vægt på, at forløbet fandt sted på et skib, som både var de ansattes arbejdsplads, men også deres opholdssted det meste af døgnet. Sagen belyser således, at det er særligt indgribende for den, der føler sig krænket, hvis daglig fysisk omgang med krænkeren er uundgåeligt, da den, der føler sig krænket, ikke har mulighed for at komme væk.

Det samme kan gøre sig gældende i sager med små virksomheder med få ansatte, hvor de implicerede parter ofte er alene og tvunget til at have kontakt dagligt.⁹¹

⁹¹ Jf. U.1992.18S hvor den krænkede part var tvunget til at dele kontor med chikanøren. Sagen er omtalt i afsnit 2.3.1.

3.2.5. Sager, hvor krænkelserne var digitale

I sager om seksuel chikane er det ofte påstand mod påstand. Den krænkende adfærd har ofte fundet sted uden vidner, og det kan være begrænset hvor mange bevismaterialer, der kan fremvises.

Sagt på en anden måde, er sexchikane det der kan bevises. I takt med den digitale udvikling ses flere sager, hvor betydningen af digitalt materiale som fx mails og SMS'er er alt-afgørende.

Særligt afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet illustrerer dette, da det ikke er tilladt at inddrage parts- og vidneforklaringer for nævnet. Skriftligt bevismateriale bliver derfor afgørende for nævnets vurdering.

På den anden side illustrerer den digitale udvikling samt nævnsafgørelserne tillige, at ligebehandlingslovens definition på verbal sexchikane også omfatter digitale krænkelser.

I en afgørelse fra ligebehandlingsnævnet af den 13. marts 2019⁹² blev en kvinde, ansat som konsulent (klager), udsat for seksuel chikane fra den daglige leder (indklagede). Klager fremviste en SMS-korrespondance for nævnet, hvoraf det fremgik, at indklagede havde skrevet til klager: "Du er sexet!". Klager besvarede sms'en med: "Hmmm :)".

Desuden fremviste klager en e-mail, som klagers ægtefælle sendte til indklagedes direktør, hvoraf det fremgik, at indklagede havde sendt sms'er med seksuelle undertoner og udøvet fysiske berøringer.

Samarbejdet mellem parterne sluttede før tid som en følge af, at klager havde gjort gældende, at hun havde været udsat for seksuel chikane.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at beskeden var udtryk for sexchikane, og at klager i forlængelse heraf havde været udsat for ufordelagtig behandling. Godtgørelsen blev fastsat til 30.000 kr.

Nævnet lægger særligt vægt på, at ordlyden af sms'en om, at klager var sexet, var seksuel chikane i ligebehandlingslovens forstand. Selvom der er tale om en enkeltstående sms, kategoriseres indholdet som sexchikane.

I en anden sag for Ligebehandlingsnævnet ses samme mønster. I afgørelsen af 9. oktober 2018⁹³ sendte ejeren af en café (indklagede) e-mails til en kvinde (klager), som havde ansøgt om en ledig stilling med vedhæftet foto af kvinden selv.

Ejeren af den indklagede virksomhed besvarede klager i to e-mails, som klager fremlagde for nævnet. Besvareelserne havde følgende indhold: "hej [klagers navn]. . thank u for ur application. . u really look amazing. ." og "Hej [klagers navn] . . im [navn] the owner of [den indklagede virksomhed] . . I really would love to have u in my coffeeshop, cuz

⁹² Afgørelsen er offentliggjort på Retsinformation ved en søgning på Ankestyrelsens hjemmeside (J.nr. 18-45596). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20190932125>

⁹³ Afgørelsen er offentliggjort på Retsinformation ved en søgning på Ankestyrelsens hjemmeside (J. nr. 18-27799). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20180973225>

u have very amazing appearance. . will u be mad if I ask u out for a nice dinner ?? ". Indklagede sendte herefter et foto af sig selv.

Nævnet vurderede, at indklagede havde udvist en adfærd, der var omfattet af Ligebehandlingslovens definition af sexchikane og godtgørelsen blev fastsat til 12.500 kr.

Nævnet lagde særligt vægt på den fremviste sms og e-mail, hvori ejeren kommenterede på klagers udseende og inviterede klager ud at spise, blev sendt i forbindelse med en situation, hvor klager var ansøger til en stilling hos indklagede.

Et fællestræk for de to nævnte sager er, at der er bevismateriale for, at den faktiske hændelse har fundet sted. Den objektive betingelse i ligebehandlingslovens § 1, stk. 6 om, at der skal være udvist en adfærd med seksuelle undertoner, er dermed bevist. I forhold til den subjektive betingelse i bestemmelsen om, at adfærden skal være uønsket, kan det udledes, at der ikke skal meget til i ovenstående sager for, at nævnet også finder denne del af bestemmelsen opfyldt. I den første sag fra 2019 lagde nævnet vægt på, at klager havde været udsat for ufordelagtig behandling samt følger efter den seksuelle krænkelse. I den anden sag fra 2018 fremgår det kun, at sagen blev indbragt for nævnet få måneder efter hændelsen.

Det kan udledes, at der, ved nævnsbehandling, ikke skal meget til for at statuere, at en adfærd er sexchikane, og at digitale krænkelse også er omfattet af ligebehandlingslovens definition af seksuel chikane i § 1, stk. 6. Det er interessant at bemærke, at der i afgørelsen af den 9. oktober 2018 ikke forelå egentlige seksuelle undertoner, men nærmere et forsøg på at charmere klager samt invitere klager på en date. Denne afgørelse må således antages at være et udtryk for nutidens opfattelse af krænkende adfærd. Desuden antages lovens udtryk "seksuelle undertoner" i tiden at omfatte seksuelt ladet adfærd af en meget mild karakter.

3.3. Sager, hvor krænkelser afvises

For at ligebehandlingslovens definition i § 1, stk. 6 er opfyldt, skal der objektivt set være udvist en form for adfærd af enten verbal, ikke-verbal eller fysisk karakter. For at definitionen er opfyldt, er det en betingelse, at adfærden har seksuelle undertoner.

Når sager om påstået sexchikane afprøves i praksis, er det ikke tilstrækkeligt, at de objektive momenter findes bevist. En udvist adfærd med seksuelle undertoner skal tilmed være uønsket af en person, og have til formål eller have den virkning, at krænke en persons værdighed. Det sker navnlig ved, at der skabes et klima på arbejdspladsen, som opfattes af en person som truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt. Det er en subjektiv vurdering, hvorvidt en adfærd opleves som uønsket eller krænkende.

I flere sager afvises det, at en udvist adfærd kan karakteriseres som seksuel chikane i henhold til ligebehandlingsloven, selvom selve hændelsesforløbet anerkendes. Det er derfor interessant at undersøge, hvilke momenter der tillægges vægt i praksis for at klarlægge, hvad der ikke kategoriseres som seksuel chikane.

3.3.1. Sager, hvor sagsøger ikke sagde fra

Udgangspunktet må i almindelighed være, at det er den krænkedes opfattelse af situationen, der er afgørende for, om der er sket en krænkelse.

I nogle tilfælde kan krænkerens oplevelse af forløbet også have en betydning, hvis den, der blev krænket, ikke gjorde det klart, at adfærden var uønsket.

Selvom en udvist adfærd både har seksuelle undertoner, er uønsket og opleves som krænkende af en person, er ligebehandlingslovens definition på sexchikane ikke altid opfyldt, hvis der føres tilstrækkeligt bevis for, at krænkeren var i god tro om sin adfærd.

I en sag (FED2002.3040) oplevede en kvindelig rengøringsmedarbejder (sagsøger) uønskede seksuelle tilnærmelser fra sin chef (sagsøgte) på det slagteri, hvor sagsøger gjorde rent. De seksuelle tilnærmelser bestod i bemærkninger og spørgsmål af seksuel karakter direkte til sagsøger.

Sagsøger forklarede, at sagsøgte fortalte om en episode på en stripteasebar, hvor han ville have seksuelt samvær med en prostitueret. Desuden fortalte sagsøgte ofte sjofle vittigheder og fremkom med verbale ytringer om sagsøgers bryster. Sagsøger forklarede, at hun ikke havde sagt fra over for sagsøgte, men at hun i stedet var gået fra stedet eller havde givet udtryk for sit ubehag med sit ansigtsudtryk. Sagsøger troede ikke, at sagsøgte var bevidst om, hvor meget hans bemærkninger generede hende. Det følger desuden af sagsøgers forklaring, at hun ikke kunne sige fra over for sagsøgte, da hun var bange for at miste sit arbejde. Ifølge sagsøger havde sagsøgte udtalt, at det var i hans (sagsøgtes) magt at fyre de ansatte, og sørge for, at de ikke kunne opnå ansættelse et andet sted.

Sagsøgte forklarede, at omgangstonen på arbejdspladsen var direkte og at de ansatte, inklusiv ham selv, pjattede en del.

Vidneforklaringer støttede sagsøgtes forklaring om, at der var en ligefrem omgangstone på arbejdspladsen.

Byretten fandt det godtgjort, at sagsøgte havde udsat sagsøger for uønskede seksuelle tilnærmelser i form af bemærkninger og spørgsmål af seksuel karakter og fastsatte i medfør af LBL § 14 godtgørelsen til 8.000 kr.

Landsretten ændrede Byrettens afgørelse og frifandt sagsøgte. Landsretten anså det for bevist, at sagsøgte fremkom med adskillige verbale ytringer om seksuelle emner over for sagsøger. Retten fandt det dog ikke godtgjort, at sagsøgte burde have indset, at sagsøgtes adfærd krænkede sagsøger.

Med henvisning til sagsøgers forklaring lagde retten til grund, at sagsøger følte, at de seksuelle ytringer var generende og belastende. Retten anførte, at sagsøger havde forklaret, at hun ikke troede, at sagsøger var bevidst om, hvor meget hans bemærkninger generede sagsøger, og at hun ikke tydeligt sagde fra over for sagsøgte. Endelig blev omgangstonen på arbejdspladsen tillagt vægt.

I vurderingen af, om der forelå sexchikane som påstået, blev karakteren af den udviste adfærd ikke tillagt vægt i denne sag, men i stedet var sagsøgtes opfattelse af situationen, afgørende for, om der var sket en krænkelse.

For det første mente retten ikke, at sagsøger sagde tydeligt fra. Det kan således udledes, at retten mener, at der skulle siges fra med ord, idet sagsøger, efter sin egen forklaring, havde sagt fra gennem sit kropssprog og ved at ignorere sagsøgte.

For det andet udtalte retten, at krænkeren skal kunne indse, at vedkommendes adfærd var krænkende, før der kan statueres sexchikane. Det er en vurdering af, om den, der bliver sagsøgt for en krænkende adfærd, burde have indset at handlingen var krænkende. Det er således ikke nødvendigt, at krænkeren rent faktisk indså det. I denne sag lagde retten vægt på, at krænkeren ikke burde have indset, at den udviste adfærd krænkede kvinden. Dels fordi kvinden heller ikke selv troede, at krænkeren var bevidst om, at han udviste seksuel chikane, og dels grundet omgangstonen på arbejdspladsen.

Samme udgangspunkt ses i en anden sag fra Østre Landsret afsagt den 19. august 1994.⁹⁴ Retten frifandt en arbejdsleder (sagsøgte), på trods af hans verbale kommentarer til en kvindelig medarbejder (sagsøger) vedrørende kvindens seksuelle forhold til andre kvinder. I artiklen anføres det, at landsretten lagde afgørende vægt på, at kvinden ikke på en tilstrækkelig tydelig måde havde tilkendegivet sin modvilje mod samtalen.

Selvom der ikke er nogen betingelse i loven om, at den krænkede skal sige fra over for krænkeren, kan det udledes af praksis, at tilkendegivelse af modvilje er centralt, hvis krænkelsen er af mildere karakter som fx krænkelse af verbal karakter.

I sager om mindre grove eller mindre direkte tilfælde af sexchikane, er det således muligt for den, der har udvist den uønskede adfærd, at være i god tro.

⁹⁴ Domsnummer: 14. afd., B-3016-93. Sagen er omtalt i en artikel, U.1995B.57, vedrørende seksuel chikane, fra 1995 af advokat Peter Breum og cand. Jur. Susanne Wolf. Tilgængelig via karnov.dk.

3.3.2. Sager, hvor adfærden ikke karakteriseres som sexchikane

Retten tillægger flere momenter vægt i vurderingen af, hvornår en udvist adfærd overskrider grænsen for, hvad der må anses for acceptabelt. Vurderingsmomenterne omfatter både krænkelens karakter, hændelsesforløbets varighed samt hvor hyppigt adfærden er sket.

Det kan være centralt for retten at vurdere krænkelens karakter, herunder om den verbale eller fysiske adfærd er særligt grov, eller om den har en mildere karakter. Det er en central overvejelse fordi, enhver handling med seksuelle undertoner ikke nødvendigvis er egnet til at krænke, selvom en person kan føle sig krænket. Retten fastsætter med dette udgangspunkt en minimumsgrænse for, hvilke handlinger der juridisk set må anses som krænkende.

I en sag (FED2003.3075) påstod en kvindelig ansat (sagsøger) i en bagerforretning, at hun havde været udsat for seksuel chikane fra sin arbejdsgiver (sagsøgte). Den seksuelle chikane var særligt sjofle vittigheder og kommentarer om sagsøgers private samvær med sin kæreste og et tilbud om at putte sagsøger i sagsøgtes seng i bageriet.

Sagsøger forklarede, at hun sagde klart og tydeligt fra direkte over for sagsøgte. Hun havde ikke psykisk overskud til at oplyse sin fagforening om sexchikane i en samtale kort tid efter ansættelsen, hvorfor påstanden først blev bragt op i forbindelse med en anden sag.

Sagsøgte forklarede, at han aldrig havde fremkommet med de påståede vittigheder eller kommentarer. Han mente desuden ikke, at sagsøger tog afstand fra de vittigheder, som svendene i bageriet kunne fortælle. Flere vidneforklaringer støttede sagsøgtes forklaring.

Byretten frifandt sagsøgte, da det ikke fandtes godtgjort, at sagsøger havde været udsat for seksuel chikane. Byretten vurderede parternes troværdighed og traf afgørelse på denne baggrund.

Dommen blev anket til Landsretten, som gjorde sig nogle overvejelser om, hvorvidt den påviste adfærd kunne karakteriseres som sexchikane. Landsretten fandt, at vittighederne ikke havde været af en sådan karakter, at de af sagsøger blev eller kunne blive opfattet som seksuel chikane. Vittighederne havde seksuelt indhold og blev fortalt, mens sagsøger havde været til stede, men henset til, at sagsøger ikke omtalte udtalelserne af seksuel karakter i sine samtaler med sin fagforening kort tid efter, at ansættelsen var ophørt, og at der ikke generelt var en omgangstone af en sådan karakter, fandt retten ikke, at der var grundlag for godtgørelse i medfør af LBL § 14.

I denne sag har karakteren af krænkelens afgørende betydning. Udgangspunktet er, at enhver uønsket adfærd, der opleves af en person som krænkende, er seksuel chikane i henhold til ligebehandlingsloven. Problemet med at fastslå, hvad der kan opleves som krænkende i henhold til bestemmelsens ordlyd, er, at det er en konkret vurdering af hver enkelt persons grænse. Retten fandt dog i sagen, at den udviste adfærd ikke kunne opleves som krænkende henset til adfærdens karakter, uanset om sagsøger oplevede adfærden som krænkende.

Det kan udledes, at selvom bestemmelsen i loven er meget bred, og ofte baseret på en subjektiv vurdering af en persons opfattelse af situationen, må der også være en nedre grænse for, hvad der juridisk set er krænkende, selvom handlinger under den juridiske grænse individuelt kan føles som krænkende.

I en nyere sag med domsnummeret U.2020.1615H, tog både Byretten og Landsretten stilling til, hvorvidt en arbejdsgivers (sagsøgte) adfærd over for en kvindelig ansat (sagsøger) kunne karakteriseres som seksuel chikane.⁹⁵

Sagsøger forklarede for retten om flere forhold. Særligt to af disse er relevante, da retten anerkender hændelsesforløbet.

For det første fortalte sagsøger, at når de ansatte tilberedte majscolber på arbejdspladsen, fortalte sagsøgte en vittighed af seksuel karakter om majscolber. Sagsøger fortalte desuden om en episode, hvor sagsøgte skulle "knække" hendes ryg, fordi hun havde ondt i den. Sagsøger lagde sine arme over kors over brystet, hvorefter sagsøgte bagfra lagde sine arme rundt om sagsøgers brystkasse og "knækkede" hendes ryg.

Sagsøgte bekræftede både at han havde fortalt vittigheden, og at han havde "knækket" sagsøgers ryg. Sagsøgte mente ikke, at det var sket med seksuelle undertoner.

Byretten fandt ikke, at sagsøger med rette kunne føle sig personligt krænkede. I forhold til vittigheden, lagde retten til grund, at sagsøgte havde fortalt en sjofel vittighed, og at den var upassende i henhold til sagsøgers alder. Vittigheden var dog ikke rettet direkte mod sagsøger. I forhold til episoden med ryggen, fandtes hændelsesforløbet bevist. Retten mente ikke, at det havde haft seksuel karakter og frifandt sagsøgte for disse påstande.

Sagen blev anket til Landsretten som tiltrådte byrettens resultat i forhold til de to påstande om seksuel chikane.

Landsretten udtalte, at selve hændelsesforløbet, hvor sagsøgte "knækkede" sagsøgers ryg, fandtes bevist, men at det ikke gav retten anledning til at formode, at sagsøgte i den forbindelse udviste en adfærd med seksuelle undertoner. I forhold til fremførelsen af vittigheden fandt retten ikke, at det havde karakter af sexchikane. Retten lagde vægt på, at sagsøgte havde erkendt at have fortalt en vittighed med seksuelle undertoner, men retten fandt ikke anledning til at antage, at vittigheden havde til formål eller havde den virkning at krænke en persons værdighed.

I denne nyere sag behandles både fysisk og verbal adfærd.

I henhold til den fysiske adfærd finder retten ikke, at adfærden havde seksuelle undertoner, hvilket er en betingelse for at opfylde ordlyden i ligebehandlingslovens definition på sexchikane. Der skal således en grovere/mere seksuel fysisk berøring til, før der er tale om adfærd af seksuel karakter, og at "knække" ryggen på en kollega eller ansat er ifølge rettens resultat acceptabel adfærd på en arbejdsplads.

⁹⁵ Spørgsmålet om seksuel chikane blev behandlet ved Landsretten i 2019, og resultatet blev ikke anket til og behandlet ved Højesteret.

I henhold til den verbale kommentar fastlægger retten modsatvis, at den havde seksuelle undertoner, hvorfor det objektive moment i ligebehandlingslovens definitionsbestemmelse her er opfyldt. Landsretten mente ikke, at vittigheden havde til formål eller havde den virkning at krænke en person, hvorfor den subjektive del af bestemmelsen ikke kan anses for opfyldt.

Det er interessant, at retten foretager en mere objektiv vurdering af, om adfærden var værdighedskrænkende. Selvom en bemærkning eller et spørgsmål af seksuel karakter kan virke upassende i en arbejdssituation, fastslår dommen, at det ikke betyder, at den person, der fremkom med den verbale adfærd, havde til hensigt at krænke, men derimod var i god tro. Igen opleves en adfærd som krænkende, men juridisk set er en vittighed af denne karakter under den nedre grænse for, hvad der kan karakteriseres som sexchikane.

I nogle sager er det flere forhold tilsammen, der gør, at en adfærd konkret ikke karakteriseres som seksuel chikane, da retten accepterer, at ikke enhver uønsket seksuel adfærd er uacceptabel og dermed anlægges en bagatelgrænse.⁹⁶

Dette ses i sagen FED2001.2549, hvor en ung pige (sagsøger) arbejdede som ekspedient i et bageri. Sagsøger følte sig krænket af bagermesteren (sagsøgte). Sagsøger forklarede, at sagsøgte havde spurgt hende, om hun "havde fået for meget pik", en morgen hvor hun så træt ud. En anden ansat støttede sagsøger i sin vidneforklaring.

Københavns Byret fandt, at sagsøgtes bemærkning havde en seksuel karakter, og at sagsøger havde krav på godtgørelse i medfør af LBL §§ 14 og 4 som blev fastsat til 5.000 kr.

Afgørelsen blev anket til Østre Landsret. Retten fandt det bevist, at sagsøgte havde stillet ovennævnte spørgsmål. Retten mente, at sagsøgte havde fremkommet med bemærkningen, fordi sagsøger mødte uoplagt på arbejde. Retten anførte, at det var en grov udtalelse men ikke sexchikane. Sagsøger havde derfor ikke krav på godtgørelse efter LBL. Landsretten ændrede byrettens afgørelse, og sagsøgte blev frifundet.

Landsretten lagde til grund, at sagsøger ikke sagde fra eller betroede sig til nogen, og at ingen af de øvrige ansatte havde følt sig krænket af sagsøgte. Retten lagde særligt vægt på, at det var en enkeltstående udtalelse, og at spørgsmålet blev stillet, mens en anden ansat var til stede.

Det kan udledes af rettens begrundelse, at selvom en udtalelse er grov og indeholder seksuelle undertoner, er det ikke altid tilstrækkeligt til at opfylde ligebehandlingslovens definition på sexchikane. Én enkeltstående kommentar, rettet direkte til én person, fremsat foran andre personer er således ikke sexchikane i medfør af ligebehandlingslovens definition i denne sag.

Landsretten lagde også vægt på, at det ikke fandtes bevist, at sagsøger sagde fra eller betroede sig til nogen på arbejdspladsen. Det sandsynliggør, at sagsøgte ikke burde vide, at kommentaren var uønsket.

⁹⁶ (Jensen, 2018, s. 524)

Et forhold som er særligt for denne sag er, at Landsretten lagde vægt på, at ingen af de øvrige ansatte havde følt sig krænket. Ligebehandlingslovens definition på sexchikane nævner ikke noget om, at andre på arbejdspladsen også skal finde adfærden uønsket. Det er som udgangspunkt en individuel bedømmelse af den enkelte persons opfattelse af, hvilken adfærd der føles som krænkende. Dette forhold skal ses i samspil med, at der er en nedre grænse for, hvad der juridisk set kan opfattes som krænkende. Ifølge denne sags resultat kan det have en betydning, om andre har følt sig krænket.

Det kan konkluderes, at ligebehandlingslovens definition på sexchikane også omfatter digitale krænkelser med seksuelle undertoner.⁹⁷ Hvis en krænker, har udøvet seksuel chikane på skrift eller digitalt, vil dokumentationen ofte have en afgørende betydning.

En sag fra 2007 (FED 2007.89) omhandlede påstået seksuel chikane på en arbejdsplads i form af berøringer og bemærkninger forløbet i ca. halvandet år. I sagen anså Landsretten en sms-besked som det eneste bevis, som kunne dokumenteres, ud af hele det påståede hændelsesforløb. Retten vurderede herefter, at sms'en ikke udgjorde seksuel chikane.

Sagen drejede sig om en kvindelig butiksmedarbejder (sagsøger) som anlagde sag mod sin arbejdsgiver (sagsøgte) for påstået seksuel chikane. Sagsøger foreviste en billedbesked sendt af sagsøgte, som hun havde modtaget. Indholdet var følgende: "SMIL, hvis du vil BOLLE" (og med tilføjelse af en "smiley"). Sagsøger forklarede også om andre uønskede seksuelle tilnærmelser i form af berøringer og kommentarer. Sagsøgte forklarede, at han ikke selv skrev beskeder med seksuelt indhold, men at han muligvis sendte beskeden som en rundsendebesked.

Byretten fandt, at sagsøger havde påvist de faktiske omstændigheder om, at sagsøgte havde udøvet seksuel chikane. I forhold til den dokumenterede sms, bestyrkede den sagsøgers forklaring om, at hun havde været udsat for seksuel chikane af sagsøgte. Retten fastsatte godtgørelsen til 75.000 kr.

Dommen blev anket og ændret. Landsretten anså sms'en som det eneste dokumenterede bevis, der støttede sagsøgers forklaring om seksuel chikane. Retten fandt, at det var dokumenteret, at sagsøgte havde sendt sms'en til sagsøger, men at fremsendelsen af sms'en ikke udgjorde seksuel chikane. Derfor tog retten sagsøgtes frifindelsespåstand til følge, da ingen af de andre påstande om seksuel chikane fandtes bevist.

Retten lagde særligt vægt på indholdet af den dokumenterede sms samt forklaringerne fra sagsøger, sagsøgte og et vidne.

I denne sag var det udelukkende påstået sexchikane i henhold til sms-beskeden, der ansås for bevist af Landsretten. Det kan derfor udledes, at det i denne sag ikke fandtes tilstrækkeligt til at statuere sexchikane, at en arbejdsgiver havde sendt en enkeltstående sms med seksuelt indhold til en medarbejder.

⁹⁷ Jf. afsnit 3.2.5. Sager, hvor krænkelsen var digital

I en anden sag, U.2007.2568, var omdrejningspunktet, hvorvidt bortvisning af en ansat var berettiget efter påstået krænkende adfærd fra den ansattes side. Retten gjorde sig dog også overvejelser om, hvorvidt den udviste adfærd var en seksuel krænkelse.

I sagen blev en ansat (sagsøgte) i et byggemarked bortvist, fordi hans adfærd på arbejdspladsen havde fået to kvindelige medarbejdere (sagsøger 1 og sagsøger 2) til at føle sig krænket.

Sagsøger 1 forklarede, at sagsøgte havde klappet hende bagi med et skilt, og at sagsøgte havde befølt hende på siden af kroppen.

Sagsøger 2 forklarede, at sagsøgte havde kørt sine hænder op og ned på siderne af hendes krop inde under bøjlen på hendes bh ved en enkelt episode.

Landsretten, såvel som byretten, fandt ikke at bortvisningen af sagsøgte var berettiget. Landsretten tog nærmere stilling til den sagsøgtes adfærd, og hvorvidt adfærden kunne karakteriseres som en seksuel krænkelse. Retten udtalte, at adfærden havde været krænkende, men savnede en seksuel undertone henset til adfærdens karakter og den daglige tone på arbejdspladsen.

Sagen illustrerer, at retten foretager et helhedsindtryk af arbejdspladsen, herunder tonen mellem de ansatte, og af selve den udviste adfærd herunder krænkelens karakter.

Der er således en nedre grænse for, hvilken adfærd der kan opfattes som seksuel chikane men ikke en fælles grænse. Det er derfor svært at konkludere noget mere generelt. Der er mange momenter, som inddrages i rettens vurdering. Jo mildere adfærdens karakter er, i samspil med en friere omgangstone gør, at definitionen på sexchikane ikke altid kan anses for opfyldt. I de situationer er det centralt at den, der føler sig krænket, siger fra, hvilket sagerne også illustrerer.

3.3.3. Sager, hvor den fysiske kontekst spillede en rolle

Uønsket seksuel adfærd, der har relation til ansættelsesforholdet, er omfattet af ligebehandlingsloven. Det kan dog have en betydning for rettens resultat, hvilket fysisk sted og i hvilken kontekst adfærden er udvist. Den fysiske kontekst er særligt relevant i sager om adfærd, der opstår til sociale arrangementer.

I en sag fra Vestre Landsret statueres det i 2010 (BS 9-1282/2008), at en udtalelse ikke kunne anses for at være seksuel chikane henset til den sammenhæng, hvori udtalelserne var fremkommet.

Sagsøger var ansat i sagsøgtes telemarketingvirksomhed. Sagsøger forklarede, at sagsøgte havde udtrykt, at han ønskede, at alle de kvindelige ansatte skulle have en uniform på med lårkort nederdel. Udtalelsen fremkom i forbindelse med en fredagsbar i virksomheden. Sagsøgte forklarede, at han ikke kunne huske episoden, men at det i givet fald havde været for sjov og måtte være sket i forbindelse med en fredagsbar. Flere ansatte bekræftede episoden om uniformer i deres vidneforklaringer. Vidnerne mente dog ikke, at det var noget, som den sagsøgte arbejdsgiver ville gøre alvor af.

Landsretten fandt, såvel som Byretten, at sagsøgtes udtalelser om eventuel indførelse af lårkorte nederdele til de kvindelige ansatte ikke var sexchikane omfattet af LBL § 1, stk. 6. Retten lagde særligt vægt på den sammenhæng, hvori udtalelserne fremkom.

Sagen kan ses i samspil med en ældre afgørelse anført i litteraturen. Afgørelsen blev afsagt af Østre Landsret den 5. december 1996 (B-0409-96).⁹⁸ Her blev en arbejdsgiver frifundet efter at have befølt en kvindelig ansat på bagdelen til en julefrokost. Retten udtalte, at adfærden ikke var seksuel chikane, da arbejdsgiveren ikke burde have indset, at handlingen krænkede kvinden.

Det kan udledes af sagerne, at der er en forskel på, hvad der er acceptabel adfærd, alt afhængig af hvilket miljø parterne befinder sig i. Der er en forskel på, hvilken adfærd der er forventelig til henholdsvis sociale arrangementer og på kontoret. Selvom magtforholdet mellem en arbejdsgiver og en ansat er uændret, fordi der er et socialt arrangement, kan det udledes af rettens afgørelser, at der er en videre margin uden for arbejdspladssens faste rammer.

Det har således en betydning, om en adfærd udvises inden for arbejdstidens faste rammer eller til en firmafest/fredagsbar.

⁹⁸ (Andersen, 2020, s. 855)

3.3.4. Sager, hvor omgangstonen på arbejdspladsen spillede en rolle

I rettens vurdering af om en udvist adfærd er seksuel chikane i overensstemmelse med ligebehandlingslovens ordlyd, tillægges omgangsform og tone ofte afgørende vægt. Retten har derfor flere gange fundet, at en påvist adfærd med seksuelle undertoner, der blev opfattet som både uønsket og krænkende af en person, ikke er sexchikane med henvisning til den særlige omgangstone der var på arbejdspladsen.

I sagen FED.2001.2549 udtalte Byretten sig om tonen på arbejdspladsen, selvom Landsretten, såvel som Byretten, afviste kravet mod sagsøgte på baggrund af passivitet.⁹⁹ I sagsfremstillingen fremgår det, at en bagersvend (sagsøgte) havde lavet det mandlige kønsorgan i linsedej og spurgt en kvindelig ekspedient i bageriet (sagsøger), om han skulle bage dejen til hende. Om tonen på arbejdspladsen fremgik følgende udtryk af parts- og vidneforklaringer: "mandehørm", "sjofel tone", "fri omgangstone" og "snak under bæltstedet" mfl. Byretten fandt, at hændelsesforløbet var bevist og udtalte, at det var uacceptabel adfærd, men at adfærden skulle ses i lyset af tonen i bageriet. Landsretten stadfæstede byrettens dom.

Det samme udgangspunkt ses i Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006.¹⁰⁰ Her statuerede nævnet, at udtrykket "suttetøs" ikke udgjorde en krænkelse omfattet af ligebehandlingsloven.

Klageren var under uddannelse som frisør i indklagedes frisørvirksomhed. Klager forklarede, at arbejdsgiveren kaldte hende for "fars lille suttetøs". Klager sagde ikke direkte fra over for kommentaren. Arbejdsgiveren forklarede, at omgangstonen i salonen var sjov og frisk, men at han ikke havde fremkommet med den påståede kommentar.

I flere vidneforklaringer fremgik det, at omgangstonen i salonen var fri, sjov, hyggelig og "håndværkeragtig". Et vidne havde direkte hørt, at arbejdsgiveren brugte ordet "suttetøs" om klager et par gange, og et andet vidne havde hørt om udtrykket fra klager.

Tvistighedsnævnet begrundede sit resultat med, at udtrykket "suttetøs" ikke kunne karakteriseres som en krænkelse i medfør af ligebehandlingsloven særligt set i lyset af sagens omstændigheder i øvrigt. Indklagede blev således frifundet for påstanden efter stemmeflertal ved en 5-2 afgørelse.

I sagen FED.2002.3040 frifandt landsretten sagsøgte for sine verbale ytringer om seksuelle emner blandt andet med henvisning til omgangstonen på arbejdspladsen.¹⁰¹ Parts- og vidneforklaringer beskrev omgangstonen som direkte og til tider med seksuelle undertoner, at de "pjattede" en del og fremkom med vovede vittigheder. Landsretten ændrede Byrettens dom og sagsøgte blev frifundet. Retten fandt, at hændelsesforløbet var

⁹⁹ Sagen er omtalt uddybet i afsnit 3.3.2. om sager, hvor adfærden ikke kan karakteriseres som sexchikane

¹⁰⁰ Kendelsen er offentliggjort på Retsinformation.dk (KEN nr. 9039 af 21/11/2006). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2008/9039>

¹⁰¹ Sagen er omtalt uddybet i afsnit 3.3.1. om sager, hvor sagsøger ikke sagde fra

bevist, men at sagsøgte ikke burde have indset, at hans adfærd krænkede sagsøger blandt andet med henvisning til omgangstonen på slagteriet.

I andre sager kan det udledes, at en udvist adfærd er sexchikane i henhold til rettens resultat, men at omgangstonen på arbejdspladsen stadig vægtes som et centralt moment.

I den følgende sag anerkendte retten, at der forelå sexchikane på grund af grovheden af adfærden. Sagen er alligevel inddraget i dette afsnit, da omgangstonen og formen spillede en rolle i rettens vurdering. I sagen FED.1995.1276V¹⁰² var dommerne i Landsretten uenige, hvorfor sagen desuden er relevant at nævne i dette afsnit, selvom sagens resultat var, at der forelå en krænkelse efter stemmeflertal. Den seksuelle adfærd bestod i udtalelser, spørgsmål og vittigheder om seksuelle emner. To af dommerne udtalte i Landsretten, at arbejdsgiveren ikke burde have indset, at hans adfærd var krænkende på grund af den omgangsform og tone, som der var på arbejdspladsen. I parts- og vidneforklaringer fremgik det, at omgangstonen var fri og frisk, at sagsøgerne også selv havde fortalt vittigheder i et vist omfang samt givet sagsøgte en uro i juletiden bestående af figurer af det mandlige kønsorgan.

Sagen FED.2016.191 vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt sagsøger under sin ansættelse blev udsat for sexchikane af driftschefen i den afdeling, hvor sagsøger arbejdede som kontorassistent.

Sagsøger forklarede, at hun førte en dagbog over sine oplevelser med driftschefen. Af dagbogen fremgik det blandt andet, at driftschefen havde taget sagsøger på låret flere gange, og ved en anden episode spurgt sagsøger om hun var til kvinder, og om hun ville vide, hvornår han (driftschefen) "sidst fik noget af det frække".

Driftschefen forklarede, at der var en frisk tone i kontoret, og at sagsøger "spillede med" ved sin egen tone og væremåde. Han forklarede, at der nærmest var en løssluppen stemning på kontoret, og at han prøvede at "spille med" inden for rammerne.

Flere vidner forklarede, at der var en fri omgangstone, og at driftschefen havde svært ved at passe ind i afdelingen.

Det fremgår af sagsfremstillingen at arbejdspladsen, som i denne sag blev sagsøgt, tog sagen alvorligt ved blandt andet at foretage en høring af de relevante parter, tildele driftschefen en advarsel samt tilbyde sagsøger omrokering og psykologbistand.

Byretten tog sagsøgtes frifindelsespåstand til følge, da de påviste episoder ikke var udtryk for sexchikane fra driftschefens side i medfør af LBL § 1, stk. 6. Sagsøger havde ikke krav på godtgørelse.

Byretten udtalte, at det fandtes bevist, at der var en meget fri og kammeratlig tone, som af og til kunne være grovkornet og "under bæltstedet", og at alle i afdelingen, herunder også sagsøger, deltog i et vist omfang. Det er særligt interessant, at retten finder, at den udviste adfærd derfor skulle vurderes i denne kontekst. Desuden anser retten sagsøgtes adfærd for at være et forsøg på at "passe ind" i afdelingens jargon og tone.

¹⁰² Sagen er omtalt uddybet i afsnit 3.2.3. om sager, hvor ansættelsesforhold og alder spiller en rolle

Landsretten stadfæstede byrettens afgørelse i henhold til, at sagsøger ikke havde krav på godtgørelse, særligt på grund af arbejdspladsens måde at håndtere den konkrete sag på. Landsretten tillagde tillige omgangsformen og tonen vægt, men fandt på trods af denne, at driftschefens udviste adfærd var sexchikane. Det må antages at være karakteren af den udviste adfærd, der ender med at være afgørende.

Selvom sagen endte med, at retten fandt, at den sagsøgte adfærd var et udtryk for seksuel chikane, var det et tungtvejende moment, at der var en fri omgangstone på arbejdspladsen. Det kan særligt udledes af byrettens resultat og begrundelse, at en handling anses for mindre krænkende, jo mere fri omgangstone var. At begge instanser tillagde tonen vægt illustrerer også, at en handling ikke skal vurderes enkeltstående, men at omstændighederne omkring adfærden kan have afgørende betydning.

Samlet set lægger retten vægt på omgangsformen og tonen på arbejdspladsen. Jo mere fri tonen var, desto større margin for krænkeren. Dette skal ses i samspil med krænkerens gode tro omkring, hvad der er tilladelig opførsel på arbejdspladsen. Hvis det er almindeligt med en seksuel omgangstone mellem medarbejdere, ledere og arbejdsgivere, skal der mere til, før der foreligger seksuel chikane. Det kan dog også udledes, at jo grovere adfærden er, desto mindre rolle spiller omgangstone på arbejdspladsen. Dette udgangspunkt kan ligeledes udledes af litteraturen.¹⁰³

De fem omtalte sager er afgjort inden den seneste lovændring som trådte i kraft den 1. januar 2019.¹⁰⁴ I dag må retten ikke længere tillægge omgangsform og tone vægt ved vurderingen af, om en adfærd var sexchikane.¹⁰⁵

Det er interessant at bemærke at den nugældende retstilstand efter lovændringen, hvor efter tonen på arbejdspladsen ikke længere må anvendes som et afgørelseskriterium, illustreres i en af de ældre analyserede sager, U.1992.18S,¹⁰⁶ hvor retten fandt, at der forelå en krænkelse i medfør af ligebehandlingsloven. Retten tillagde det ikke vægt, at sagsøgeren var bekendt med den sagsøgte upassende adfærd inden ansættelsen. Det var således ikke en mindre krænkende adfærd, fordi sagsøgeren var bekendt med faren for krænkende adfærd på den pågældende arbejdsplads. Der kan drages en parallel til begrebet "omgangstone" i sagen, selvom begrebet ikke nævnes. I sagen fastslog retten, at selvom en arbejdstager på forhånd kender til den generelle tone på arbejdspladsen eller til en konkret medarbejder/arbejdsgivers upassende adfærd, skal denne stadig ikke accepteres.

Det statueres således i 1992, at omgangstone på arbejdspladsen ikke kan undskylde en krænkelse. Dette udgangspunkt er nu indført ved lov og udgør således retstilstanden i dag. Dog illustrerer ovennævnte sager, at udgangspunktet ikke er blevet opretholdt i praksis gennem tiden.

¹⁰³ (Nielsen, 2019, s. 193)

¹⁰⁴ Ved lov nr. 1709 af 27. december 2018

¹⁰⁵ Se kapitel 4 hvor den nye lovændring belyses

¹⁰⁶ Sagen er omtalt uddybet i afsnit 3.2.1. om sager, hvor sagsøger sagde fra

3.4. Udviklingen i praksis

I denne afhandling er det klarlagt, hvilken adfærd der gennem tiden kategoriseres som seksuel chikane i medfør af bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 1, stk. 6.

Bestemmelsen definerer ikke en klar grænse for, hvornår en adfærd er sexchikane. Det skyldes, at bestemmelsen indebærer, at der skal foretages en konkret vurdering af, hvorvidt den udviste adfærd blev opfattet som uønsket og værdighedskrænkende af den enkelte person.

Derimod klarlægger praksis nærmere, hvilke momenter der tillægges vægt, når det skal vurderes, hvad en juridisk anerkendt krænkelse er, og således hvad der udgør sexchikane i strid med ligebehandlingslovens bestemmelser.

Med dette afsnit undersøges det, om der er en udvikling gennem tiden i praksis på området for seksuel chikane på arbejdspladsen, og i bekræftende fald hvilken udvikling der kan udledes.

Afsnittet er baseret på resultaterne af den første samlede analyse af dansk praksis på området for seksuel chikane på arbejdspladsen fra Aalborg Universitet (nov. 2017),¹⁰⁷ sammenholdt med en analyse af, hvad der konkret kan udledes af den udvalgte praksis analyseret i dette speciale.¹⁰⁸

I analysen fra Aalborg Universitet har forskerne, Lise Rolandsen Agustín og Anette Borchorst, analyseret omkring 100 afgørelser på tværs af de civile domstole, Tvistighedsnævnet, Ligestillings/Ligebehandlingsnævnet og faglig voldgift, omhandlende seksuel chikane fra slutningen af 1980'erne.^{109 110}

I dette speciale udgør det analyserede datamateriale udelukkende et udpluk af dansk praksis med i alt 23 sager afgjort af samme instanser, bortset fra faglig voldgift, hvor selve den krænkende handling skete i perioden fra 1987 - 2016.¹¹¹

¹⁰⁷ Borchorst, Anne, & Agustín, Lise Rolandsen (2017), Seksuel chikane på arbejdspladsen: faglige, politiske og retlige spor, 1. udgave, Aalborg Universitetsforlag. Herefter henvises der kun til efternavn og årstal. Tilgængelig via: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf

¹⁰⁸ Jf. afsnit 3.2. om sager, hvor krænkelsen anerkendes, og afsnit 3.3. om sager, hvor krænkelsen afvises

¹⁰⁹ (Borchorst, 2017, s. 91)

¹¹⁰ Sagerne omfatter 71 civile sager, 13 sager ved Tvistighedsnævnet, 10 ved Ligestillings/Ligebehandlingsnævnet og en enkelt sag ved faglig voldgift

¹¹¹ Jf. U.1992.18S (omtales i afsnit 3.2.1.) og U.2020.1615 (omtales i afsnit 3.3.2.)

Når det overordnede resultat fra Aalborg Universitets analyse sammenholdes med den nærmere analyse af det udvalgte datamateriale i specialet, kan der udledes nogle gennemgående elementer, i tiden fra de første sager om sexchikane kom for retten og til i dag.

For det første er det gennemgående, at det næsten altid er kvinder, der udsættes for sexchikane, og mænd der i samtlige sager er krænkeren. Det kan udledes af analysen fra Aalborg Universitet, at der ved de civile domstole identificeres én mandlig krænket, og at alle sager behandlet ved nævn handler om kvinder, der føler sig krænket.¹¹² I det udvalgte datamateriale til specialet er kønsfordelingen lige så klar, hvor det er kvinder, der optræder som de chikanerede, og mænd der optræder som chikanøren i alle udvalgte sager.

For det andet ses der ikke en udvikling i, hvilken type af krænkelse der behandles ved de forskellige instanser. De fleste sager om påstået sexchikane omhandler en kombination af verbal og fysisk sexchikane i henhold til Aalborg Universitets undersøgelse, og forskerne angiver, at de ikke mener, at der er et entydigt mønster i forhold til ændringer over tid, i henhold til karakteren af krænkelsen, der bliver påstået.¹¹³

For det tredje er det gennemgående, at retten tillægger omgangstonen på arbejdspladsen vægt i vurderingen af, hvorvidt en handling eller adfærd kan karakteriseres som sexchikane.

Dette udgangspunkt ses både i en sag fra 2001,¹¹⁴ hvor retten fandt, at den sagsøgte adfærd skulle ses i lyset af tonen på arbejdspladsen, og det udgjorde dermed ikke seksuel chikane, at den sagsøgte havde lavet det mandlige kønsorgan i linsedej og spurgt sagsøger, om han skulle bage dejen til hende. Samme udgangspunkt ses i en sag fra 2017,¹¹⁵ hvor Landsretten, såvel som Byretten, anvendte omgangsformen og tonen på arbejdspladsen som et moment i vurderingen af, hvorvidt berøring på låret samt kommentarer med seksuelle undertoner var sexchikane. Retten endte med at kategorisere sagsøgte udviste adfærd som sexchikane på trods af en meget fri og kammeratlig tone.

I begge afgørelser, behandlet med 16 års mellemrum, mener domstolen, at den udviste adfærd ikke kan vurderes uden at inddrage jargonen og omgangsformen på arbejdspladsen. Dog ville flere af de ældre sager, hvor omgangstonen blev tillagt afgørende vægt, formentlig få et andet udfald i dag, dels fordi grænsen for, hvad krænkende adfærd er, har rykket sig, og dels grundet den seneste lovændring.¹¹⁶

Der er således nogle forhold, hvor der ikke kan identificeres en udvikling gennem tiden.

¹¹² (Borchorst, 2017, s. 95-96)

¹¹³ (Borchorst, 2017, s. 101-102)

¹¹⁴ FED2001.2549 behandlet i afsnit 3.3.4 om omgangstone

¹¹⁵ FED.2016.191 behandlet i afsnit 3.3.4. om omgangstone

¹¹⁶ Ved lov nr. 1709 af 27. december 2018. Se kapitel 4 for uddybet gennemgang af lovændringen

Undersøges andre forhold, i sager om påstået sexchikane, kan det udledes, at der er sket en udvikling gennem tiden.

Resultatet af Aalborg Universitets analyse viser, at der er sket en udvikling gennem tiden i forhold til, hvor mange sager der føres. Antallet af sager var højest i slutningen af 1990'erne og i starten af 2000'erne, og der er således behandlet færre sager de seneste år. Dette illustreres særligt i en tabel ¹¹⁷ over de sager, der er blevet afgjort af de civilretlige domstole, hvoraf det fremgår, at der mellem 1989 - 2004 blev afgjort i alt 45 sager, hvorimod der fra 2005 - 2016 blev afgjort 16 sager.

Selvom Aalborg Universitets undersøgelse ikke viser en udvikling i forhold til, hvilken type af krænkelse der behandles, ¹¹⁸ kan det udledes af det analyserede praksis i denne afhandling, at definitionen på den verbale sexchikane har skiftet karakter i takt med den digitale udvikling. Nu rummer bestemmelsen i ligebehandlingsloven også digitale krænkelse, og der ses flere sager med påstået seksuel chikane over sms-beskeder. ¹¹⁹

I 2017 fik begrebet sexchikane et øget fokus, efter den verdensomspændende #Metoo bevægelse italesatte problemet med seksuel chikane på arbejdspladsen på de sociale medier. ^{120 121} Det er derfor et centralt spørgsmål, hvorvidt der er sket en skærpelse i forhold til, hvilken adfærd praksis fastlægger som sexchikane i årene op til, at problemstillingen fik et øget fokus.

Overordnet set kan det udledes af det analyserede materiale, at der i nyere tid skal mindre til for, at en adfærd udgør sexchikane, end der skulle tilbage i 1990'erne.

I dette speciale analyseres et udpluk af ældre sager fra 1992-1995. ¹²² Her fastslår praksis, at der foreligger sexchikane. Sagerne omhandler generelt meget personlige og krænkende spørgsmål og fysiske seksuelle berøringer på bryst, lår og bagdel.

¹¹⁷ (Borchorst, 2017, s. 92) – jf. Tabel 1. Overblik over sager ved de civilretlige domstole (1988-2016)

¹¹⁸ (Borchorst, 2017, s. 101-102)

¹¹⁹ Jf. afsnit 3.2.5. om sager, hvor krænkelsen var digital

¹²⁰ (Borchorst, 2017, s. 171)

¹²¹ Omtales i lovforslag nr. 93 af 13. november 2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane), indledning, afsnit 1, Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201812L00093>

¹²² U.1992.18S (jf. afsnit 3.2.1.), U.1993.331.S (jf. afsnit 3.2.4.), FED1995.142V (jf. afsnit 3.2.2.) og FED.1995.1276 (jf. afsnit 3.2.3.)

I en ny sag fra 2019 ¹²³ fastslår praksis, at en adfærd der ligeledes kan karakteriseres som sexchikane er, når en lektor på universitet giver eksempler med seksuelle undertoner til et forelæsningshold.

Det må antages, at der i nyere tid foreligger sexchikane, hvor krænkelser er af mildere karakter, i modsætning til tidligere, hvor der skulle være en grovere krænkelser til, før domstolene karakteriserede adfærden som sexchikane. Grænsen for, hvornår der foreligger en krænkelser, har således rykket sig gennem tiden.

Samme skærpselse ses også ved digital sexchikane i en ældre afgørelse afsagt ved den civile domstol sammenholdt med nyere praksis fra Ligebehandlingsnævnet.

I en sag fra 2006, hvor en arbejdsgiver skrev en sms-besked med teksten "SMIL, hvis du vil bolle", ¹²⁴ forelå der ikke en krænkelser. Denne sag ville formentligt have fået et andet udfald i dag, hvis afgørelsen sammenlignes med nyere praksis.

I en afgørelse fra august 2018 ¹²⁵ fandt nævnet, at en caféjers e-mails til en kvindelig ansøger til et job på cafeen var udtryk for sexchikane. I beskederne stod der: "u really look amazing" og "I really would love to have u in my coffeeshop, cuz u have very amazing appearance. will u be mad if I ask u out for a nice dinner ? ?".

I en anden sag fra 2019 ¹²⁶ vurderede nævnet, at en arbejdsgivers sms-besked til en kvindelig ansat, hvori han angav, at kvinden var sexet, var udtryk for en adfærd omfattet af ligebehandlingsloven.

Det er interessant at bemærke, at selve den krænkelser adfærd, i den nyere sag fra august 2018, ikke indeholder egentlige seksuelle undertoner men nærmere en middagsinvitation samt komplimenter.

Ud fra dette udtræk af praksis ses der således en udvikling i, hvad der karakteriseres som sexchikane, da alle sagerne indeholder verbale beskeder med seksuelle undertoner, men kun nyere praksis fastslår, at adfærden må kategoriseres som sexchikane i henhold til ligebehandlingslovens definition i § 1, stk. 6. Desuden må de senere sager fra 2018 og 2019 antages at være et udtryk for nutidens opfattelse af krænkelser adfærd, hvorefter krænkelser adfærd nu også omfatter seksuelt ladet adfærd af en meget mild karakter.

¹²³ Afgørelse fra ligebehandlingsnævnet af den 20. november 2019 (J.nr. 18-70347). Omtalt i afsnit 3.2.3. om sager, hvor ansættelsesforhold og alder spillede en rolle

¹²⁴ FED 2007.89. Omtalt i afsnit 3.3.2. om sager, hvor adfærden ikke karakteriseres som sexchikane

¹²⁵ Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 9. oktober 2018 (J.nr. 18-27799). Omtalt i afsnit 3.2.5 om sager, hvor krænkelser var digital

¹²⁶ Afgørelse fra ligebehandlingsnævnet af den 13. marts 2019 (J.nr. 18-45596). Omtalt i afsnit 3.2.5 om sager, hvor krænkelser var digital

3.5. Delkonklusion

Dette speciale undersøger udviklingen i praksis i forhold til den juridisk anerkendte seksuelle krænkelse på arbejdspladsen. For at belyse dette skal begrebet seksuel chikane defineres.

Definitionen på sexchikane fremgår af ligestillingslovens § 1, stk. 6. Bestemmelsen fastslår, at der foreligger seksuel chikane når ”der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal 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”.

Bestemmelsen indeholder et objektivt og et subjektivt element.

Den objektive vurdering består i, at der skal være udvist en adfærd. Denne adfærd kan være af forskellig karakter og skal indeholde seksuelle undertoner.

Den subjektive vurdering består i, om adfærden var uønsket og blev opfattet som krænkende.

Der skal foretages en konkret vurdering af alle omstændigheder i hver enkelt sag om sexchikane, da ligestillingslovens definition hverken er entydig eller særligt specifik. For at klarlægge retstilstanden på området er det derfor centralt, hvordan praksis fra de civile domstole og nævnsafgørelser samt kendelser fortolker bestemmelsen.

I henhold til den subjektive vurdering må der tages udgangspunkt i den krænkedes opfattelse af hændelsesforløbet, når det skal vurderes, hvad uønsket adfærd er. Der kan ikke udledes en generel grænse for, hvornår en adfærd er uønsket, da det er en subjektiv vurdering af den enkelte persons grænser. Det kan dog udledes af praksis, at udgangspunktet må være at den, der føler sig krænket, skal sige fra over for krænkeren. Jo mere tydeligt og klart der siges fra, jo mere ansvar kan der pålægges krænkeren i forhold til, hvad krænkeren burde have indset. Det kan være svært at bevise, at en adfærd var uønsket, hvis adfærden ikke blev afvist.

I de sager hvor den, der følte sig krænket, ikke sagde tydeligt fra over for krænkelsen, skal der foretages særlige omstændigheder, hvis krænkeren alligevel burde have indset, at adfærden var uønsket. Her tager retten udgangspunkt i krænkerens opfattelse af forløbet, og om krænkeren var i god tro om sin adfærd grundet den manglende afvisning.

Det kan udledes af ovenstående analyse, at der placeres et større ansvar hos krænkeren i de situationer, hvor krænkelsen enten var særligt grov, hyppig eller skete over en periode af længere varighed, hvorefter krænkeren anses for at være i ond tro.

Det kan også have en betydning, hvis der er en særlig magtrelation mellem parterne, da det ligeledes kan være en omstændighed, der indikerer ond tro. En magtrelation mellem fx en arbejdsgiver og en ansat kan være ekstra intimiderende og skabe en frygt for den, der føler sig krænket, i henhold til løn- og karrieremuligheder.

Retten tillægger også alder samt aldersforskel vægt, hvilket også kan skærpe krænkerens ansvar selvom den, der følte sig krænket, ikke sagde tydeligt fra.

Udgangspunktet i henhold til den objektive vurdering af hændelsesforløbet er, at enhver udvist adfærd med seksuelle undertoner er sexchikane, hvis den subjektive betingelse ligeledes er opfyldt. Dette er dog ikke rigtigt.

Ovenstående analyse af praksis viser, at enhver type af adfærd kan opfattes som krænkende uden juridisk set at være krænkende. Praksis fastlægger således, at der må være en nedre grænse for, hvad sexchikane er. Grænsen er dog ikke entydigt fastlagt.

De momenter, som tillægges særlig vægt i praksis, er karakteren af krænkelsen og den fysiske kontekst, hvori krænkelsen sker. Hvis handlingen er af en mildere karakter, enkeltstående, sket til et socialt arrangement som fx en julefrokost eller fredagsbar uden for arbejdstiden, eller sket foran andre end den, som føler sig krænkede, er der ikke nødvendigvis sket en krænkelse juridisk set i henhold til loven.

Det kan desuden udledes af den analyserede praksis, at i størstedelen af de sager, hvor krænkelsen afvises, forelå der udelukkende verbal sexchikane. I modsætning til de sager hvor krænkelsen anerkendes, hvor der i størstedelen af sagerne både forelå verbal og fysisk sexchikane.

Endelig kan det udledes af praksis, at krænkerens gode tro og opfattelse af situationen hænger tæt sammen med den omgangsform og tone, der er på arbejdspladsen. Jo mere almindeligt det er med en seksuel ladet omgangsform og tone, jo mere skal der til, før der foreligger seksuel chikane, da den krænkende handling vurderes i kontekst med tonen på arbejdspladsen. Selvom omgangstone ofte har en stor betydning for rettens vurdering af den udviste adfærd, står det også klart, at jo grovere adfærden var, jo mindre betydning tillægges den generelle omgangstone.

Ud fra en analyse af praksis sammenholdt med analysen fra Aalborg Universitet (nov. 2017) kan det konstateres, at der er nogle forhold i sager om seksuelle krænkelse på arbejdspladsen, hvor der er sket en udvikling gennem tiden. Det er centralt at fremhæve tre omstændigheder, som særligt har ændret sig, siden de første sager om seksuelle krænkelse kom for retten i slutningen af 1980'erne til i dag.

For det første er der sket en udvikling i forhold til antallet af sager, som føres. Antallet af sager, som når til domstolsprøvelse, og dermed er med til at fastlægge, hvad der skal forstås ved begrebet sexchikane, er blevet færre med årene.

For det andet ses der en konkret udvikling i selve definitionen af sexchikane. I takt med den digitale udvikling omhandler flere sager digital sexchikane over e-mail eller sms-beskeder. De digitale krænkelse er ligeledes i strid med ligebehandlingslovens definition på sexchikane, og loven er således blevet fortolket af de civile domstole samt nævnt i lyset af den faktiske udvikling i samfundet.

For det tredje ses der en skærpelse gennem tiden i forhold til, hvad der skal til for, at der foreligger en krænkelse og dermed sexchikane. Praksis fastslår gennem tiden, hvordan bestemmelsen i ligebehandlingsloven skal fortolkes. Af det udvalgte sagsmateriale fremgår der flere sager fra 1990'erne, hvor der ikke forelå en krænkelse på trods af, at der var tale om grovere verbale kommentarer. Derimod identificerer afhandlingen også flere nyere sager, både med kommentarer af samme grove karakter som i de ældre sager, samt sager af mildere karakter, som alligevel anses for at være sexchikane.

Slutteligt kan det antages, at der vil ske en yderligere skærpelse i retstilstanden i henhold til praksis fremadrettet, efter den nye lovændring, som trådte i kraft 1. januar 2019.¹²⁷ Det kan udledes af det udvalgte datamateriale analyseret i dette projekt, at omgangstone er et gennemgående vurderingsmoment gennem tiden. Selvom nyere praksis viser, at en krænkende adfærd kan defineres som sexchikane på trods af en meget fri omgangstone og form, er det stadig et forhold, som dels krænkeren påberåber, og dels et forhold domstolen tillægger betydelig vægt.¹²⁸

Den nye lovændring og retsvirkningen heraf behandles nedenfor i kapitel 4.

¹²⁷ Ved lov nr. 1709 af 27. december 2018

¹²⁸ Dette kan udledes særligt af sagen FED.2016.191. Omtalt nærmere i afsnit 3.3.4. om sager, hvor omgangstone spillede en rolle

Kapitel 4

4.1. Nye bestemmelser i ligestillingsloven

Denne afhandling undersøger udviklingen i praksis i forhold til den juridisk anerkendte seksuelle krænkelse på arbejdspladsen. I den forbindelse har det været centralt at klarlægge, hvad seksuel chikane er i juridisk forstand, og hvordan praksis på området har udviklet sig.¹²⁹

De seneste år har seksuel chikane på arbejdsmarkedet fået et større fokus,¹³⁰ hvilket medførte, at Folketinget vedtog et lovforslag om at ændre ligestillingsloven den 20. december 2018. Det er derfor også relevant at undersøge betydningen af den seneste lovændring i ligestillingsloven, som trådte i kraft den 1. januar 2019.¹³¹ I dette afsnit belyses ændringen af ligestillingslovens § 4 herunder hvad lovgivers formål var, og hvordan retstilstanden påvirkes.

Forbuddet mod seksuel chikane var også gældende inden lovforslaget om at ændre ligestillingsloven blev fremsat. Hensigten med lovændringen var netop at præcisere og tydeliggøre, at arbejdsgivers pligt til at yde lige arbejdsvilkår for både kvinder og mænd også indebærer et forbud mod seksuel chikane. Den nye ændring medfører desuden en ændring af praksis for, hvad domstolen må tillægge vægt i sin vurdering af, om der foreligger krænkende adfærd. Fra lovens ikrafttræden kan en fri omgangstone på arbejdspladsen ikke længere undskylde seksuel chikane.

Før det belyses, hvad hensigten med lovændringen er, skal betydningen af begrebet "omgangstone" fastlægges. Ordet "omgangstone" er defineret som det ordvalg og tonefald samt de sociale normer der anvendes, når ansatte og arbejdsgivere taler sammen på arbejdspladsen.¹³² Her er der en grænse for, hvilke udtalelser der anses for henholdsvis acceptable og uacceptable. Grænserne afhænger netop af den konkrete arbejdsplads' omgangstone.

Det er interessant at belyse den seneste lovændring efter klarlægningen af udviklingen gennem tiden i praksis for, hvad der udgør en juridisk anerkendt krænkelse, da lovændringen må anses som en skærpelse i forhold til retstilstanden forinden. Spørgsmålet er, hvor stor en skærpelse af lovgivningen, der er tiltænkt.

¹²⁹ De to delspørgsmål er besvaret i specialets kapitel 2 og 3.

¹³⁰ #MeToo-kampagnen har øget fokus på seksuel chikane på arbejdsmarkedet, hvilket medførte den seneste lovændring af ligestillingsloven, som er dette kapitels omdrejningspunkt. Læs mere om #Metoo på [faktalink.dk](https://faktalink.dk/metoo-metoo). Tilgængelig via: <https://faktalink.dk/metoo-metoo>.

¹³¹ Ved lov nr. 1709 af 27. december 2018

¹³² Begrebet "omgangstone" defineres i Den Danske Ordbog. Tilgængelig via: <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=omgangstone>.

4.1.1. Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane

Udgangspunktet er, at sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og derfor er forbudt, jf. ligestillingslovens § 1, stk. 4.

I lovens § 4 fremgår det, at enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, er forpligtet til at behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

I 2018 fremsatte Beskæftigelsesministeriet (herefter ministeriet) forslaget til ændringsloven.¹³³ Det fremgår af bemærkningerne til forslaget, at behovet for at foretage en lovændring skyldes, at den politiske debat særligt har centreret sig om seksuel chikane i årene efter, at #MeToo-bevægelsen gik viralt i 2017.¹³⁴

I ligestillingslovens § 4 indsættes et stykke 2 som lyder: "Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane". Arbejdsgivers pligt til at sikre sine ansatte et chikanefrit miljø fremgår således konkret af bestemmelsen, hvorved det eksisterende forbud mod seksuel chikane tydeliggøres.

Det følger af bemærkningerne til lovændringen, at der er to formål med at indsætte et nyt stykke i bestemmelsen.

For det første er det ministeriets hensigt at gøre forbuddet mod seksuel chikane lettere at forstå for både arbejdsgivere og lønmodtagere ved at tydeliggøre koblingen mellem arbejdsgivers pligt til at sikre lige arbejdsvilkår for mænd og kvinder efter § 4 og forbuddet mod seksuel chikane i medfør af lovens § 1, stk. 4 og 6.

For det andet er det ministeriets hensigt at tydeliggøre, overfor de instanser som fastlægger praksis herunder domstolen samt nævn, at der ikke bør lægges vægt på, at der på en arbejdsplads generelt er en omgangstone, som er seksuelt ladet, når det skal vurderes, hvorvidt en udvist adfærd er seksuel chikane i strid med ligestillingsloven.

Ministeriets generelle overvejelser om ændringsloven fremgår af bemærkningerne til lovforslaget.¹³⁵

Det er ønsket med ændringen af § 4 "at præcisere, at en "afslappet" eller "fri" omgangsform på en arbejdsplads ikke betyder, at man som medarbejder skal finde sig i en krænkende adfærd, som ville blive anset for uacceptabel hvis omgangstonen havde været mere professionel eller restriktiv". En ansat vælger ikke omgangstonen på den pågældende arbejdsplads, hvorfor den ikke bør indgå i vurderingen af, om ligestillingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt.

Der fremhæves flere eksempler fra praksis på, at en adfærd kan opleves som krænkende af nogle medarbejdere, men af andre som "almindeligt sjov", "en god og familiær tone"

¹³³ Fremsat den 31. oktober 2018. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201812L00093>

¹³⁴ Jf. lovforslagets almindelige bemærkninger, afsnit 1. Indledning

¹³⁵ Jf. lovforslagets hovedpunkt 2.1. om et styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane, afsnit 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

eller "en fri tone". Ministeriet henviser i sine overvejelser i forarbejderne til ændringsloven til en udtalelse fra den daværende justitsminister fra 2010,¹³⁶ som tilkendegav, at omgangstonen på arbejdspladsen var et moment i vurderingen af, om der forelå seksuel chikane i strid med ligebehandlingsloven.¹³⁷

Ministeriet mener derfor, at der er et behov for at sikre, at vurderingsmomentet "omgangstone og form", herunder om der generelt på arbejdspladsen er et frisprog, som er seksuelt ladet, ikke tillægges vægt i fremtidige sager, hvor det skal fastlægges, om en udvist adfærd er seksuel chikane i strid med ligebehandlingsloven. Ministeriet uddyber, at omgangsformen på en arbejdsplads kan være uformel uden at være seksuel, og at det ikke vil være hensigtsmæssigt at opføre sig på en måde, som er seksuelt ladet i en arbejdsmæssig sammenhæng.

¹³⁶ jf. et svar til Retsudvalget i 2010 (REU alm del spørgsmål 773, 2009-10). Tilgængelig via: <https://www.ft.dk/samling/20091/almDEL/reu/spm/773/svar/720728/854858/index.htm>

¹³⁷ Jf. lovforslagets hovedpunkt 2.1. om et styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane, afsnit 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser.

4.2. Praksis

Det kan udledes af litteraturen om dansk praksis¹³⁸ samt den tidligere omtalte undersøgelse fra Aalborg Universitet (nov. 2017),¹³⁹ at den frie eller familiære omgangstone på arbejdspladsen har spillet en rolle gennem tiden i rettens vurdering af, hvorvidt en udvist seksuel adfærd kategoriseres som sexchikane.

I en række sager er arbejdspladsens omgangstone en formildende omstændighed, hvorefter en adfærd, som ellers opfylder alle lovens betingelser for at være sexchikane, alligevel anses for acceptabel med henvisning til den særlige omgangstone på arbejdspladsen. Retstilstanden var således, at en seksuel adfærd var mindre krænkende, jo mere fri omgangstone på arbejdspladsen var.

I Aalborg Universitets undersøgelse fremgår der flere vigtige observationer i forhold til omgangstone som vurderingsmoment. Det følger af undersøgelsen, at omgangstone spiller en rolle i omkring en tredjedel af sagerne på området for seksuel chikane, og at omgangstone har været et afgørelseskriterium i hele tidsperioden, fra de første sager kom for retten og frem til de seneste afgørelser. Desuden viser forskernes undersøgelse, at det ikke kun er et vurderingsmoment, der knytter sig til arbejdspladser, der er særligt mandsdominerede.¹⁴⁰

I henhold til specialets analyserede materiale kan det ligeledes observeres, at omgangstone er blevet anvendt som et vurderingsmoment i både ældre samt nyere afgørelser.¹⁴¹ I de sager, hvor omgangstone inddrages i rettens vurdering, sker krænkelsen på forskelligeartede arbejdspladser som fx en frisørskole og et bageri, og der ses heller ikke her en klar grænse for, at omgangstone særligt vægtes på visse typer af arbejdspladser.

Det kan således udledes af praksis, at omgangstone har været et afgørelseskriterium, som blev tillagt afgørende vægt i flere sager gennem tiden.

Efter lovændringens ikrafttrædelse den 1. januar 2019,¹⁴² er omgangstone på arbejdspladsen ikke længere et afgørelseskriterium, som retten skal anvende.

Da det i praksis er blevet anset som en formildende omstændighed, at arbejdspladsens omgangstone var friere, må det antages, at en lovændring om at omgangstone ikke længere skal tillægges betydning ændrer retstilstanden fremadrettet for, hvad der udgør en juridisk anerkendt krænkelse i henhold til ligebehandlingsloven.

¹³⁸ (Nielsen, 2019, s. 192-193)

¹³⁹ (Borchorst, 2017)

¹⁴⁰ (Borchorst, 2017, s. 121)

¹⁴¹ FED2001.2549, FED2002.3040 og FED.2016.191 behandlet i afsnit 3.3.4. om sager, hvor omgangstone spillede en rolle

¹⁴² Ved lov nr. 1709 af 27. december 2018

Det forhold at omgangstonen ikke længere må tillægges vægt betyder, at praksis fremadrettet vil ændres. Men det betyder ikke nødvendigvis, at tidligere afgjorte sager, hvor sagsøgte blev frifundet med henvisning til omgangstonen, ville have fået et andet udfald.

Gennem tiden har udgangspunktet i praksis været, at retten foretog en vurdering af, hvorvidt en given adfærd var egnet til at krænke. I denne vurdering sammenholdt retten rækkevidden af krænkelsen med omgangstonen. Jo mere fri en omgangstone, jo mindre en krænkelse. Efter den seneste lovændring vil retten stadig skulle vurdere, hvorvidt adfærden er egnet til at krænke. Der må antages at være en grænse mellem en uformel omgangstone med plads til vittigheder, og uacceptable krænkelser af seksuel karakter. Det er derfor ikke sikkert, at sager som eksempelvis FED.2002.3040 og FED.2001.2549¹⁴³ havde fået et andet udfald, da de omhandlede krænkelser udelukkende var af verbal karakter, og primært sjofle vittigheder, historier og enkeltstående kommentarer.

Den seneste lovændring må antages at være et ønske fra lovgivers side om at fastsætte en mere præcis minimumsgrænse for, hvilken adfærd, der er acceptabel på arbejdspladsen ved at indføre regler om, hvad domstolene skal undlade at tillægge vægt. Fremadrettet er en krænkende adfærd således ikke mindre krænkende, fordi den udvises på en arbejdsplads med en friere omgangstone.

¹⁴³ Sagerne er omtalt uddybet i afsnit 3.3.4. om sager, hvor omgangstonen spillede en rolle

4.3. Delkonklusion

Den seneste lovændring tydeliggør forbuddet mod seksuel chikane, som allerede findes i ligestillingsloven, således at det direkte fremgår, at sikring af lige arbejdsvilkår for mænd og kvinder også omfatter et forbud mod seksuel chikane. Samtidig understreger lovændringen, at den konkrete omgangstone på arbejdspladsen ikke bør indgå i vurderingen, når sager om seksuel chikane skal afgøres.

Før lovændringen blev tonen på arbejdspladsen ofte tillagt vægt som en formildende omstændighed i praksis. Den sagsøgte krænker blev således frifundet, da den udviste adfærd ikke kunne anses som seksuel chikane i strid med ligestillingsloven, da omgangstone var fri eller uformel.

Det må antages, at praksis fremover vil få et andet udfald på baggrund af ændringsloven, da omgangstone ikke længere skal anvendes som et afgørelseskriterium. Uanset hvor almindeligt det er med en seksuel ladet omgangstone mellem medarbejdere, ledere og arbejdsgivere, betyder det ikke, at ansatte skal finde sig i en krænkende adfærd, som muligvis ville være uacceptabel, hvis omgangstone havde været mere formel eller restriktiv.

Det kan konkluderes, at præciseringen af sammenhængen mellem forbuddet mod sexchikane og arbejdsgivers pligt til at sikre mænd og kvinder lige arbejdsvilkår udelukkende er en tydeliggørelse af det eksisterende forbud.

Den del af ændringsloven, som må anses for at være en skærpelse i forhold til den daværende praksis, er sikringen af, at en særlig omgangstone på arbejdspladsen ikke anvendes som en formildende omstændighed i vurderingen af, om der har fundet sexchikane sted i strid med ligestillingsloven.

Det må antages at være en større skærpelse, da ændringsloven vil gøre op med en praksis, som har været gældende siden de første sager om sexchikane kom for retten.

Kapitel 5

5.1. Konklusion

Seksuel chikane blev genstand for den offentlige debat i Danmark, da den verdensomspændende #MeToo bevægelse satte fokus på seksuel chikane og krænkelse ved den første bølge i 2017 og senere i august 2020, hvor anden bølge udspillede sig. Siden da har debatten om køn, ligestilling og krænkelse på arbejdspladsen været i mediernes søgelys samt på den politiske dagsorden.

I mediesagerne belyses eksempler på grænseoverskridende adfærd i flere forskellige brancher gennem de seneste årtier. Det er derfor fundet interessant at belyse, hvad der juridisk set udgør en anerkendt krænkelse samt udviklingen i praksis på området gennem tiden.

Hvad er seksuel chikane i juridisk forstand?

Indledningsvis kan det konkluderes, at definitionen på den juridisk anerkendte krænkelse findes i ligebehandlingsloven, som er den centrale nationale lovgivning om sexchikane på arbejdspladsen. Loven bestemmer, at sexchikane er forskelsbehandling på grund af køn, og dermed forbudt. Det præciseres yderligere i loven, at sexchikane er en adfærd eller en handling med seksuelle undertoner, som enten er verbal, ikkeverbal eller fysisk. Adfærden skal være uønsket og egnet til at krænke en persons værdighed.

Definitionen i loven fastlægger dog ikke en entydig grænse for, hvilken adfærd der er sexchikane, da der skal lægges en subjektiv vurdering til grund. Nemlig en vurdering af den enkelte persons grænser. Bestemmelsen indeholder desuden en objektiv vurdering af karakteren af den udviste adfærd samt graden af de seksuelle undertoner. Praksis er således afgørende for at besvare, hvad seksuel chikane er i juridisk forstand.

Praksis tillægger både den krænkede og krænkerens opfattelse af hændelsesforløbet vægt. På den ene side er det en vurdering af, om krænkeren burde have indset, at en given adfærd var krænkende. Her vurderes karakteren af krænkelsen samt den krænkedes afvisning, eller om krænkeren modsat var i god tro. På den anden side er det en vurdering af den krænkedes oplevelse af adfærden, herunder om krænkelsen var særligt grov, hyppig eller skete over en periode af længere varighed samt om der forelå en særlig magtrelation mellem parterne, enten i kraft af et over-underordensforhold eller en betydelig aldersforskel.

Selvom loven tillader en bred fortolkning af, hvad den juridisk anerkendte krænkelse er, ved at indeholde et subjektivt moment, må der juridisk set være en minimumsgrænse således, at en adfærd, uden seksuelle undertoner eller krænkende hensigter, ikke fastlægges som sexchikane, selvom nogle vil opfatte det sådan. Praksis tegner et billede af, at handlinger af mildere karakter, herunder enkeltstående kommentarer eller vittigheder, særligt fremkommet til sociale arrangementer, ikke er egnet til at krænke og dermed ikke udgør sexchikane.

Det kan således konkluderes, at selvom en adfærd kan opfattes som krænkende, er det ikke nødvendigvis juridisk set en krænkelse.

Hvordan har praksis på området udviklet sig?

Specialet har belyst, at der er en udvikling i praksis på visse områder.

Siden de første sager kom for retten i slutningen af 1980'erne, er antallet af sager som føres blevet færre med årene. Det kan derfor være udfordrende at udlede, hvad der generelt må kategoriseres som sexchikane i nyere tid, da meget få sager når til domstolene hvert år, og størstedelen af praksis er af ældre dato.

Det er tydeligt, at krænkelser i dag også sker online. Set i lyset af den digitale udvikling, er begrebet sexchikane blevet fortolket således, at det også rummer et forbud mod digitale krænkelser. Det kan konkluderes, at lovens definition må anses som dynamisk, da begrebet kan udvikle sig gennem tiden.

Endelig kan det konkluderes at den nedre grænse for, hvilken adfærd, der udgør sexchikane, har flyttet sig. Handlinger, der ikke tidligere var omfattet af retstilstandens definition af sexchikane, omfattes i dag grundet samfundsudviklingen. Der har tidligere været en friere margin til at udtale sig på arbejdspladsen som arbejdsgiver, uden at det var seksuel chikane. Set i lyset af det øgede fokus, som kønsligestilling og sexchikane på danske arbejdspladser har fået, tyder det på, at skærpsen i forhold til, hvad der skal til for at der foreligger en krænkelse, forventes at blive yderligere skærpet.

Det er derfor afgørende at både lovgivning og praksis følger med tiden, da grænserne for, hvad der er acceptabel adfærd, og hvad der er uacceptabel adfærd, hele tiden udføres og rykkes med samfundsudviklingen.

Hvordan påvirkes retstilstanden af lovændringen i ligebehandlingsloven om et styrket fokus på omgangstone på arbejdspladsen?

Før den seneste lovændring var det ikke alene den enkelte persons grænser, som besværliggjorde grænsedragningen mellem acceptabel og krænkende adfærd. Det kan udledes af praksis, at et afgørende moment i rettens vurdering var selve arbejdspladsens omgangstone, som ansås som en formildende omstændighed, og der skulle således mere til for, at en adfærd blev kategoriseret som sexchikane. I dag stilles der strengere krav til, at arbejdsgivere er opmærksomme på kulturen og tonen på arbejdspladsen, da ansatte ikke længere skal finde sig i krænkende adfærd, som undskyldes med en fri og uformel omgangstone. Det kan altså konkluderes, at arbejdsgivers ansvar for at sikre et chikane-frit miljø, vil blive underlagt en strengere bedømmelse nu hvor kulturen på arbejdspladsen ikke længere kan undskylde en krænkende adfærd. Det forventes, at der fremover vil blive lagt særligt vægt på den krænkedes opfattelse af situationen, og praksis vil således ændre sig fremadrettet.

Afslutningsvis kan det konkluderes, at frivillig og gensidig flirt på arbejdspladsen skal adskilles fra uønsket seksuel chikane. Selvom grænserne for hvad der anses for krænkende adfærd, er uklare og ofte ender i en gråzone, kan det tydeligt observeres, at grænserne har rykket sig de seneste årtier. Den seneste lovændring er derfor tiltænkt som en større skærpsen af retstilstanden, som er fundet nødvendig, da #MeToo bevægelsen satte et fokus på, at praksis og lovgivning må følge med samfundsudviklingen.

Retskilder, øvrige kilder og litteraturliste

Retskilder

Direktiver

- *Ligebehandlingsdirektivet*, Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og lige behandling af kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)

Love og bekendtgørelser

- *Ligebehandlingsloven (oprindelig)*, Lov nr. 161 af 12. april 1978
- *Ligebehandlingsloven (nugældende)*, Lovbekendtgørelse nr. 645 af 08/06/2011 som ændret ved lov nr. 1709 af 27. december 2018 (seneste ændringslov til ligebehandlingsloven)
- *Ligestillingsloven*, Lovbekendtgørelse nr. 1678 af den 19. december 2013 med de ændringer der følger af lov nr. 487 af 30. april 2019
- *Ligebehandlingsnævnsloven*, Lovbekendtgørelse nr. 905 af 3. september 2012
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse. Tilgængelig via: www.at.dk
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø. Tilgængelig via: www.at.dk

Domsregister

Ugeskrift for retsvæsen

- U.1992.18S
- U.1993.331.S
- Østre Landsret dom af 19. august 1994 (B-3016-93)
- Østre Landsret dom af 5. december 1996 (B-0409-96)
- U.2004.916V
- U.2007.2568Ø
- U.2009.2015V
- Vestre Landsrets dom af 28. juni 2010 (Århus Byrets dom af 21. september 2009)
- Østre Landsrets dom af 29. maj 2019 (Frederiksberg Byrets dom af 13. juli 2018)
- U.2020.1615H

Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling

- FED1995.142
- FED.1995.1276
- FED2001.2549
- FED2002.3040
- FED2003.3075
- FED.2006.38
- FED 2007.89
- FED.2016.191

Ligebehandlingsnævnet

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 9. oktober 2018 (J.nr. 18-27799)
- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 13. marts 2019 (J.nr. 18-45596)
- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 20. november 2019 (J.nr. 18-70347)

Twistighedsnævnet

- Twistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006 (KEN nr. 9039 af 21/11/2006)
- Twistighedsnævnets kendelse af 2. juli 2014 (KEN nr. 9486 af 02/07/2014)

Øvrige kilder

Forarbejder

- Bemærkningerne til lovforslaget til ligebehandlingsloven om delt bevisbyrde fremsat den 1. november 2000 (2000/1 LSF 78). Tilgængelig via: www.ft.dk
- Lovforslag nr. 93 af 13. november 2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (Styrket fokus på omgangstoen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane). Tilgængelig via Folketingets hjemmeside: www.ft.dk

Vejledninger og pjecer

- Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1. af den 26. februar 2019 (opdateret i november 2020). Tilgængelig via: www.at.dk
- Arbejdstilsynets pjecer: Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane, Arbejdstilsynet, maj 2019, 3. oplag. Pjecen kan downloades på Arbejds miljørådets hjemmeside: www.amr.dk

Hjemmesider

- Udenrigsministeriet, Danmark i EU. Tilgængelig via: www.um.dk
- Udenrigsministeriet, EU's traktater. Tilgængelig via: www.um.dk
- Beskæftigelsesministeriets hjemmeside, pressemeddelelse: Fremskridt i kampen for bedre psykisk arbejdsmiljø af den 30. september 2020. Tilgængelig via: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2020/09/fremskridt-i-kampen-for-bedre-psykisk-arbejdsmiljoe/>
- Beskæftigelsesministeriet, notat om bevisbyrde. Tilgængelig via: <https://www.ft.dk/samling/20091/lov-forslag/142/spm/2/svar/661609/757444.pdf>
- Ankestyrelsens hjemmeside, om Ligebehandlingsnævnet. Tilgængelig via: www.ast.dk
- Nævnenes Hus, om Tvistighedsnævnet. Tilgængelig via: www.naevneneshus.dk
- Fakta om #Metoo bevægelsen. Tilgængelig via: www.faktalink.dk

Litteraturliste

- Petersen, Hanne (1995), Kvindelig arbejdsret, 1. udgave, GadJura
- Breum, Peter & Wolf, Susanne (1995), Seksuel chikane, artikel U.1995B.57. Tilgængelig via www.Karnov.dk
- Graversen, Gert (1997), Et arbejdsliv: festskrift tilegnet professor, dr. phil. Eggert Petersen fra hans venner og kolleger, Psykologisk Institut, Aarhus Universitet
- L. Andersen, Agnete (2016), m.fl. Ligestillingslovene med kommentarer (bind 2), 7. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Borchorst, Anne, & Agustín, Lise Rolandsen (2017), Seksuel chikane på arbejdspladsen: faglige, politiske og retlige spor, 1. udgave, Aalborg Universitetsforlag. Tilgængelig via: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chi-kane_p_arbejdspladsen_Online.pdf
- Andersen, Lars Svenning & Jensen, Aage Jacob (2018), Funktionærloven 80 år, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Munk-Hansen, Carsten (2018), Retsvidenskabsteori, 2. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- Nielsen, Ruth (2019), Ligebehandlingsloven med kommentarer, 1. udgave, Karnov Group
- L. Andersen, Agnete (2020), m.fl. Ligestillingslovene med kommentarer (bind 1), 8. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Evald, Jens (2020), Juridisk teori, metode og videnskab, 2. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Andersen, Lars Svenning (2020), m.fl., Funktionærret, 6. udgave, Djøf Forlag
- Høilund, Dorte (2021), Retssikkerhed og Juridisk metode, 3. udgave, Hans Reitzels Forlag

Bilag

Bilag 1: Vestre Landsrets dom af 28. juni 2010 (Århus Byrets dom af 21. september 2009)

Bilag 2: Østre Landsrets dom af 29. maj 2019 (Frederiksberg Byrets dom af 13. juli 2018)

Skærmpoint af antal anslag:



Statistik:	
Sider	61
Ord	21.311
Tegn (uden mellemrum)	121.001
Tegn (med mellemrum)	142.493
Afsnit	474
Linjer	1.976

Medtag tekstfelter, fodnoter og slutnoter

Luk