

# Sexchikane på arbejdspladsen

## Sexual harassment in the workplace

af ANNE LINE EG STAUGAARD

*Afhandlingen undersøger og fastlægger definitionen af sexchikane, som er omdrejningspunktet i størstedelen af de danske retssager om sexchikane, idet sagerne ofte handler om, hvorvidt den udviste adfærd falder inden for definitionen af sexchikane og dermed overtræder forbuddet mod sexchikane.*

*Afhandlingen analyserer retspraksis, som viser, at domstolene også lægger vægt på flere elementer, end de der udgør definitionen af sexchikane, når det vurderes, om en adfærd falder inden for definitionen af sexchikane. Domstolene har blandt andet lagt vægt på omgangstonen på arbejdspladsen, på om den chikanerede person udtrykte en modvilje over for adfærden, på den chikanerede persons passivitet samt på chikanørens kendskab til, at adfærden var uønsket. Afhandlingen konkluderer på baggrund heraf, at den danske retspraksis ikke har været i overensstemmelse med EU direktiv 2006/54/EF, og muligvis stadig strider mod direktivet.*

*Som et led i at fastlægge, hvornår en adfærd falder inden for definitionen af sexchikane, undersøger afhandlingen, om der findes en bagatelgrænse for sexchikane. På baggrund af en analyse af retspraksis og forarbejderne til ligebehandlingsloven, konkluderes det, at der ikke findes en sådan bagatelgrænse. I retspraksis er der dog i mindre graverende sager skabt en nedre grænse, men det konkluderes, at denne nedre grænse forekommer sjældnere i retspraksis.*

*Derudover undersøges bevisbedømmelsen, og det konkluderes, at det i sexchikanesager ofte er påstand mod påstand, og partsforklaringernes troværdighed er derfor central for bevisbedømmelsen. En påstand om sexchikane kan underbygges med vidneforklaringer, psykologerklæringer, dokumentation af korrespondance mv., og det indgår også i bedømmelsen, om den chikanerede har fortalt andre om sexchikanen.*

*Afhandlingen konkluderer endvidere, at området for definitionen af sexchikane er blevet udvidet i løbet af de seneste årtier. Dette er dels et resultat af ændring af ligebehandlingsloven og dels en tendens ved domstolene til ikke længere at lægge vægt på, om den chikanerede person sagde fra, og på chikanørens viden om, hvorvidt adfærden var uønsket. Derudover kan der påvises en stramning i Ligebehandlingsnævnets praksis. Det er imidlertid usikkert, om domstolene følger op på denne stramning.*

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Problemformulering og struktur</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. Metode og afgrænsning</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Regelgrundlaget</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1. EU-retlig regulering</b> .....	<b>6</b>
2.1.1. EU's primærret .....	6
2.1.2. Sekundær regulering (direktiver) .....	6
<b>2.2. Dansk regulering</b> .....	<b>7</b>
2.2.1. Ligebehandlingsloven .....	7
2.2.2. Ligestillingsloven.....	8
2.2.3. Arbejdsmiljølovgivning .....	8
2.2.4. Kollektiv arbejdsret.....	9
2.2.5. Erstatningsansvarslovens § 26 .....	9
2.2.6. Straffeloven.....	10
<b>3. Definitionens elementer</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1. Det objektive element</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2. Det subjektive element</b> .....	<b>10</b>
<b>3.3. Værdighedsbegrebet</b> .....	<b>11</b>
<b>3.4. Perspektivering til nordiske definitioner</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Hvilke momenter tillægges vægt i retspraksis?</b> .....	<b>12</b>
<b>4.1. Omgangstonen på arbejdspladsen</b> .....	<b>13</b>
4.1.1. Ændringen af ligebehandlingsloven i 2018.....	14
4.1.2. Omgangstonens betydning efter ændringen af ligebehandlingsloven i 2018 .....	15
<b>4.2. Passivitet fra den chikanerede persons side</b> .....	<b>15</b>
4.2.1. Gennemgang af retspraksis .....	15
4.2.2. Delkonklusion .....	16
<b>4.3. Tilkendegivelse af modvilje og chikanørens viden om, hvorvidt adfærden var uønsket</b> ..	<b>17</b>
4.3.1. Gennemgang af retspraksis .....	17
4.3.2. En objektiv eller culpa-lignende ansvarsnorm for chikanørens adfærd?.....	19
4.3.3. Delkonklusion .....	20
<b>5. Er der en bagatelgrænse for sexchikane?</b> .....	<b>21</b>
<b>5.1. Gælder der objektivt set en bagatelgrænse for sexchikane?</b> .....	<b>22</b>
5.1.1. Fældende sager, hvor adfærden karakteriseres som sexchikane .....	22
5.1.2. Frifindende sager, hvor adfærden ikke karakteriseres som sexchikane.....	23
5.1.3. Delkonklusion .....	24
<b>5.2. Gælder der en praksisskabt nedre grænse for sexchikane?</b> .....	<b>25</b>
5.2.1. Gennemgang af retspraksis .....	25
5.2.2. Eksisterer denne nedre grænse stadig?.....	27
<b>5.3. Udgør værdighedsbegrebet en nedre grænse? – analyse af UfR 2020.1615 H</b> .....	<b>28</b>
<b>5.4. Er de nedre grænser for sexchikane i overensstemmelse med EU-retten?</b> .....	<b>29</b>
5.4.1. Værdighedsbegrebet som nedre grænse .....	29
5.4.2. Den praksisskabte nedre grænse .....	29
<b>5.5. Delkonklusion</b> .....	<b>30</b>
<b>6. Ændrer grænserne sig for, hvilken adfærd der kan karakteriseres som sexchikane? ....</b>	<b>31</b>

<b>7. Bevisbyrde</b> .....	<b>33</b>
7.1. Bevisbyrden i ligebehandlingsloven og ligestillingsloven .....	33
7.2. Bevisbyrden i erstatningsansvarsloven og straffeloven.....	34
<b>8. Bevisbedømmelsen</b> .....	<b>34</b>
8.1. Partsforklaringer .....	34
8.2. Vidneforklaringer .....	35
8.3. Erklæringer og forklaringer fra psykolog og læge.....	36
8.4. Passivitet.....	37
8.5. Delkonklusion.....	38
<b>9. Sanktioner</b> .....	<b>39</b>
9.1. Økonomiske sanktioner .....	39
9.1.1. Godtgørelsens størrelse .....	39
9.2. Øvrige sanktioner .....	40
<b>10. Konklusion</b> .....	<b>40</b>
<b>11. Litteraturliste</b> .....	<b>42</b>

## **Abstract**

This master thesis examines the definition and the scope of sexual harassment in the workplace. The existing definition of sexual harassment was implemented into Danish law in 2005 on the basis of EU Directive 2002/73/EF and consists of three elements. All three elements must be met for a certain behavior to be defined as sexual harassment.

The thesis analyses case law, which shows that the courts emphasize some additional elements when assessing whether a conduct falls within the definition of sexual harassment. The courts have emphasized the tone at the workplace, and if the tone was “familiar” and “free”, the employee had to endure a coarser behavior. After the amendment of *ligebehandlingsloven*, the courts can no longer emphasize the tone, and the thesis even concludes that this case law was not in accordance with Directive 2006/54/EC. The courts also emphasize whether the harassed person expressed a reluctance towards the behavior, and the violator's knowledge of the unwanted character of his conduct. The court's application of the violator's knowledge as an element in the assessment resembles *culpa liability* norm, which possibly contravenes the European Court of Justice' interpretation of Directive 2006/54/EC. The courts also emphasize the plaintiff's passivity, partly when assessing the evidence, and partly whether the plaintiff has forfeited the claim due to passivity.

As a part of determining the scope of sexual harassment, the thesis examines, whether a triviality limit exists. Based on an analysis of case law as well as the legislative history, it is concluded that no such limit exists. In case law a lower limit has however been created, as the courts in concrete situations has refrained from holding sexual harassment in less coarse cases, with reference to the fact that the harassed person did not say stop, and the harasser did not

know or ought to have known that the conduct was unwanted. The thesis concludes that this limit occurs less and less often in case law. One of the elements of the definition – the concept of dignity – presumably also constitutes a lower limit, cf. UfR 2020.1615 H.

The thesis furthermore concludes that the scope of sexual harassment has expanded during the recent decades. This is partly a result of the amendment of ligebehandlingsloven and partly the tendency of not emphasizing whether the harassed person said stop, and the harasser's knowledge of whether the conduct was unwanted. Additionally, a tightening can be detected in the case law of Ligebehandlingsnævnet. It is however not certain that the courts will endorse this tightening.

## 1. Indledning

Sexchikane på arbejdspladsen er antageligt et gammelt fænomen, men siden 2017 har #MeToo-bevægelsen sat øget fokus på problemet, hvor en lang række vidnesbyrd har sat sexchikane på den globale og nationale dagsorden. Der har gennemsnitligt været 2,5 retssager årligt ved domstolene i perioden 1989-2018<sup>1</sup>, hvilket tegner et billede af et relativt begrænset problem. En række undersøgelser foretaget i kølvandet på #MeToo fra fagforeninger, brancheforeninger mv. understreger dog, at der ikke længere kan herske tvivl om, at sexchikane er et reelt problem.

Der kan imidlertid være tvivl om, hvad der skal til for, at en given adfærd karakteriseres som sexchikane. Det ses f.eks. i en undersøgelse om sexchikane lavet af fagforeningen HK i 2020.<sup>2</sup> Her svarede 6 % direkte adspurgt, at de havde været udsat for sexchikane. Spurgtes der i stedet ind til eksempler på konkrete hændelser, der karakteriseres som sexchikane, svarede 24,6 % derimod, at de havde været udsat for sexchikane. Det mønster ses også i en undersøgelse fra Fagbevægelsens Hovedorganisation fra 2019.<sup>3</sup> Her svarer hver 10. kvinde direkte adspurgt, at hun har oplevet seksuelt krænkende adfærd, mens svaret er hver 3. kvinde, når der spørges ind til konkrete typer adfærd. Denne divergens kan skyldes, at sexchikane stadig er tabuiseret, men det skyldes formentlig også, at det kan være uklart, hvilken adfærd der defineres som sexchikane.

*Definitionen* af sexchikane er da også omdrejningspunktet i størstedelen af de danske retssager om sexchikane, idet sagerne ofte handler om, hvorvidt den udviste adfærd falder inden for definitionen af sexchikane og dermed overtræder forbuddet mod sexchikane. Dette speciale vil derfor behandle definitionen af sexchikane.

### 1.1. Problemformulering og struktur

Formålet med dette speciale er at undersøge og fastlægge definitionen af sexchikane og dens område. Specialet søger dermed at fastslå, hvornår en given adfærd karakteriseres som sexchi-

---

<sup>1</sup> Borchorst & Agustin (2017), s. 92

<sup>2</sup> <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2020/10/20/hver-fjerde-hker-bliver-seksuelt-kraenket>

<sup>3</sup> <https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf> s. 5-6

kane. For at besvare det spørgsmål undersøges de forskellige elementer af definitionen, hvorvidt der eksisterer en bagatelgrænse for sexchikane, samt hvilke momenter der i praksis lægges vægt på i vurderingen af, om en adfærd falder inden for definitionen af sexchikane.

Specialet vil redegøre for de elementer, som tilsammen udgør definitionen af sexchikane, og dermed de krav, der skal opfyldes for, at en adfærd kan karakteriseres som sexchikane. Herefter følger tre hovedafsnit. Det første hovedafsnit søger at afdække, hvilke momenter der lægges vægt på i retspraksis ved vurderingen af, om en sag er omfattet af definitionen af sexchikane. Det vurderes også, om det er i overensstemmelse med EU-retten at lægge vægt på disse momenter. I det andet hovedafsnit behandles spørgsmålet om, hvorvidt der gælder en bagatelgrænse for, hvilken adfærd der objektivt set kan udgøre sexchikane, samt om der eksisterer en nedre grænse for sexchikane, dels som følge af en praksisskabt afvejning, og dels som udslag af dommen UfR 2020.1615 H. Afsnittet undersøger derudover, om disse nedre grænser strider mod EU-retten. Det tredje hovedafsnit undersøger om grænserne, for hvilken adfærd der karakteriseres som sexchikane, har ændret sig de seneste år.

Herefter følger et afsnit om bevisbyrde, samt et afsnit der søger at afdække bevisbedømmelsen i sexchikanesager. Slutteligt behandles sanktionerne ved sexchikane, såvel de økonomiske i form af betaling af godtgørelse som de ikke-økonomiske i form af ansættelsesretlige og strafretlige sanktioner.

Til at understøtte forståelsen vil der indledningsvist være et afsnit om regelgrundlaget for sexchikane med såvel den danske som den EU-retlige regulering, der i høj grad har dannet grundlag for den danske regulering. Der er endvidere delkonklusioner til at understøtte læsningen, hvor det er skønnet hensigtsmæssigt.

## 1.2. Metode og afgrænsning

Ved besvarelsen af ovenstående problemstillinger anvendes den retsdogmatiske metode, idet gældende ret (de lege lata) beskrives, fortolkes og analyseres ved en metodisk gennemgang af forskellige retskilder af betydning for retsstillingen for sexchikane. Gældende ret udledes ved at behandle relevante danske og EU-retlige kilder, herunder love, direktiver, lovforarbejder og vejledninger samt praksis fra de danske domstole, EU-domstolen og administrative nævn. Da den danske lovgivning om sexchikane er vedtaget for at opfylde et EU-direktiv, er det relevant at inddrage relevante EU-retlige kilder. I specialets analyser indgår både utrykte domme og afgørelser fra administrative nævn, hvor de i mangel af bedre retskilder kan udgøre et fortolkningsbidrag, og der tages i analyserne højde for den manglende præjudikatværdi. Visse spørgsmål, som specialet behandler, er uafklarede, og derfor inddrages også faglitteratur og artikler, som tillægges en vis retskildemæssig værdi, hvis argumentationen er overbevisende. I afsnit 3.4. anvendes desuden en komparativ metode til at belyse den danske definition af sexchikane i et nordisk perspektiv.

Udenlandsk ret er alene inddraget i afsnit 3.4. grundet specialets begrænsede omfang. EU-ret inddrages derimod i høj grad i specialet, da det er relevant og essentielt for flere af specialets

problemstillinger. Praksis fra den kollektive arbejdsret er udeladt i specialet for at afgrænse kildesøgningen, idet præjudikatværdien af afgørelser fra det fagretlige system ikke er lige så høj som domme. Indholdsmæssigt er der også foretaget flere afgrænsninger til emner og problemstillinger relateret til definitionen af sexchikane. Specialet behandler således f.eks. ikke rækkevidden af arbejdsgiverens pligt til at forebygge sexchikane eller bevisbedømmelsen i sexchikanesager rejst i medfør af erstatningsansvarslovens § 26.

## 2. Regelgrundlaget

Den ansættelsesretlige regulering af sexchikane findes i ligebehandlingsloven (LBL) og ligestillingsloven (LSL). Derudover er sexchikane også reguleret i arbejdsmiljøretten og den kollektive arbejdsret, ligesom enkelte øvrige lovbestemmelser har betydning. Den danske regulering udspringer dog af EU-retlig regulering, som derfor gennemgås først.

### 2.1. EU-retlig regulering

#### 2.1.1. EU's primærret

I EU's traktatgrundlag er der navnlig tre traktatbestemmelser, som har betydning for retsstillingen for sexchikane i Danmark: TEUF art. 157 samt Charteret om grundlæggende rettigheder art. 21 og 23.

TEUF art. 157, stk. 3, foreskriver, at der skal vedtages lovgivning i EU til at sikre anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, og det er netop TEUF art. 157, stk. 3, som direktiv 2006/54/EF, jf. nedenfor, er vedtaget med hjemmel i. EU-charterets art. 21 forbyder diskrimination bl.a. pga. køn, og art. 23 foreskriver, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn. Domstolene i Danmark er forpligtede til at fortolke danske retskilder, herunder LBL og LSL, EU-konformt, og EU-domstolen fungerer som øverste domstol i fortolkningen af EU-retten.<sup>4</sup>

#### 2.1.2. Sekundær regulering (direktiver)

Definitionen af sexchikane, som vi kender den i dag, blev indført som gældende ret i EU-retten ved en ændring af ligebehandlingsdirektivet i 2002 ved direktiv 2002/73/EF om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF. I direktivet defineres sexchikane i art. 2, stk. 2, som *at 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*. Denne definition vil i specialet blive omtalt som den EU-retlige definition.

I direktivet fastslås også i art. 2, stk. 3, et udtrykkeligt forbud mod sexchikane, da det er forskelsbehandling pga. køn, og både definitionen af sexchikane og forbuddet herimod indførtes i LBL ved en lovændring i 2005, som implementerede direktiv 2002/73/EF. Den EU-retlige definition kom således ind i dansk lovgivning i 2005. I direktivets betragtning (8) angives det

---

<sup>4</sup> Andersen m.fl., bind 1 (2020), s. 513 og 541

endvidere udtrykkeligt, at sexchikane er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder.

Den EU-retlige definition, som blev indført ved direktivet i 2002, blev udviklet gennem soft law initiativer på baggrund af en rapport om sexchikane ”Kvindens værdighed på arbejdspladsen”<sup>5</sup>, som konkluderede, at sexchikane er et alvorligt problem for mange kvinder på arbejdsmarkedet i EU og udgør en hindring for kvinders integration på arbejdsmarkedet. EU’s Ministerråd vedtog en resolution d. 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, hvorefter fulgte henstilling 92/131/EØF fra EU-kommissionen d. 27. november 1991 om samme emne.<sup>6</sup> I resolutionen defineres sexchikane som *adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen*. Da resolutionen og henstillingen var soft law, var Danmark ikke forpligtet til at gennemføre bestemmelserne ved lovgivning, og definitionen af sexchikane blev derfor først indført i LBL i 2005 efter, at den EU-retlige definition indførtes i direktiv 2002/73/EF.

I 2006 ophævedes flere eksisterende direktiver, herunder ligebehandlingsdirektivet, og blev afløst af ét fælles direktiv 2006/54/EF om lige muligheder for og ligebehandling af kvinder og mænd i beskæftigelse og erhverv, som fortsat er gældende. I direktivet videreførtes definitionen af sexchikane fra direktiv 2002/73/EF, og definitionen er heller ikke ændret siden. Direktivet pålægger i art. 18 medlemsstaterne at indføre de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse til enhver som påføres skade som følge af ulovlig forskelsbehandling. Art. 18 har udmøntet sig i LBL § 14 og LSL § 3 c, jf. nærmere afsnit 9.

## 2.2. Dansk regulering

### 2.2.1. Ligebehandlingsloven

LBL er den væsentligste lov for reguleringen af sexchikane på arbejdspladsen. LBL blev i 1978 vedtaget for at gennemføre EU-direktiv 76/207/EØF, og loven er siden blevet ændret flere gange, senest i 2018. Lovens formål er at beskytte mod diskrimination pga. køn, bl.a. ved regler om bevisbyrde, sanktioner og klare definitioner. Loven omfatter som udgangspunkt alle ansættelsesforhold, uafhængigt af om arbejdstageren er privat eller offentligt ansat, er ansat iht. overenskomst eller individuel aftale<sup>7</sup>, eller er omfattet af anden underliggende lovgivning f.eks. tjenestemandsløven eller funktionærloven.

Loven indeholder i § 1 et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling pga. køn, og i stk. 4 fastslås, at sexchikane betragtes som forskelsbehandling pga. køn, og dermed er forbudt. I § 1, stk. 6, findes den danske definition af sexchikane, som blev indskrevet i 2005 ved implementeringen af direktiv 2002/73/EF. Definitionen i LBL er en oversættelse af den EU-retlige definition og har således samme ordlyd. Definitionen i LBL vil i specialet omtales som værende ’definitionen af sexchikane’, da det er den gældende definition i dansk ret.

---

<sup>5</sup> Rubenstein (1987)

<sup>6</sup> U 1995B.57, s. 1

<sup>7</sup> Loven finder dog ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende beskyttelse følger af en kollektiv overenskomst, jf. § 1, stk. 9

Forbuddet mod sexchikane fremgår af § 4 og fastslår, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige fsva. arbejdsvilkår. Ved lovændringen af LBL i 2018 blev det i stk. 2 præciseret, at pligten til at sikre lige arbejdsvilkår også omfatter et forbud mod sexchikane. Det var dog allerede i forvejen i retspraksis samt i forarbejderne antaget, at sexchikane er omfattet af arbejdsgiverens pligt efter § 4 til at sikre lige arbejdsvilkår.<sup>8</sup> Det fremgår også af § 4, at arbejdsgiveren er pligtsubjekt, mens arbejdstageren er rettighedssubjektet. En arbejdstager, som chikaneres af en kollega, kan derfor ikke kræve godtgørelse af kollegaen i medfør af LBL, da loven ikke forpligter arbejdstagere, medmindre kollegaen har en så ledende stilling, at der sker identifikation med arbejdsgiveren. En arbejdsgiver kan derimod sanktioneres både for arbejdsgiverens egne eller med arbejdsgiveren identificerbare personers krænkelser (arbejdsgiverkrænkelser), og efter omstændighederne også for krænkelser udøvet af kolleger eller tredjemand som f.eks. kunder, patienter m.fl. (kollega- og tredjemandskrænkelser), hvis arbejdsgiveren ikke har stillet et chikanefrit miljø til rådighed.<sup>9</sup>

### 2.2.2. Ligestillingsloven

LSL er fsva. sexchikane en tilbagefaldsregel ift. LBL, som er *lex specialis*. LBL skal derfor anvendes på forhold, som falder inden for LBL's område. Da LBL som nævnt forudsætter, at der er etableret et ansættelsesforhold, har LSL et vist anvendelsesområde for sexchikane. Der skal bestå et afhængighedsforhold mellem chikanøren og den chikanerede, der kan sammenlignes med forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte, og sexchikane mellem f.eks. en lærer og en elev, sundhedspersonale og en patient eller institutionsansatte og anbragte, vil derfor falde inden for LSL's anvendelsesområde.<sup>10</sup> LSL er nødvendig for, at Danmark lever op til de underliggende EU-regler, da LBL har et for snævert anvendelsesområde til alene at opfylde direktiv 2006/54/EF.

LSL blev vedtaget i 2000 og har til formål at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder samt at modvirke forskelsbehandling pga. køn, chikane og sexchikane, jf. § 1. Loven indeholder et forbud mod forskelsbehandling pga. køn, hvorunder sexchikane er omfattet, jf. § 2 a, stk. 1. Definitionen af sexchikane i LSL svarer til definitionen i LBL, jf. LSL § 2 a, stk. 4, og LSL hjemler også som LBL delt bevisbyrde og godtgørelse.

### 2.2.3. Arbejds miljølovgivning

Sexchikane er endvidere reguleret i arbejdsmiljølovgivningen. Det følger af arbejdsmiljøloven (AML) § 15, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. I § 38 fastslås, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, hvilket i medfør af § 39, stk. 1, bl.a. udmønter sig i bekg. om arbejdets udførelse og bekg. om psykisk arbejdsmiljø. I bekg. om arbejdets udførelse omtales sexchikane specifikt i § 9 a, hvorefter det ved arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger,

---

<sup>8</sup> Rasmussen (2020), s. 168, og U 1942.1126 V

<sup>9</sup> Rasmussen (2020), s. 169

<sup>10</sup> Andersen m.fl., bind 1 (2020), s. 312



herunder sexchikane. § 22 i bekg. om psykisk arbejdsmiljø fastslår endvidere, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ift. krænkende handlinger, og krænkende handlinger omfatter ifølge § 23 sexchikane. Den arbejdsmiljøretlige regulering indebærer derved en pligt for arbejdsgiveren mv. til at sikre sig, at medarbejderne ikke udsættes for sexchikane på arbejdspladsen, og dermed også en pligt til at forebygge sexchikane.

Indholdet af denne forebyggelsespligt uddybes i AT-vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane<sup>11</sup>, hvor der peges på en række forebyggende initiativer. I vejledningen defineres krænkende handlinger af seksuel karakter som *al form for uønsket seksuel opmærksomhed* og giver herefter en liste med eksempler: uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer, uvelkomne forespørgsler om seksuelle emner og visning af pornografisk materiale.

Den arbejdsmiljøretlige regulering af sexchikane har dog ikke hidtil spillet nogen fremtrædende rolle i hverken retspraksis eller teorien.<sup>12</sup>

#### 2.2.4. Kollektiv arbejdsret

Sexchikane er også i en vis grad reguleret ved kollektive aftaler. Denne beskyttelse skal hovedsagligt findes i arbejdstagerens beskyttelse mod usaglig afskedigelse, f.eks. mod afskedigelse fordi arbejdstageren siger fra over for sexchikane, jf. f.eks. § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem LO og DA.<sup>13</sup> En anden grundlæggende beskyttelse findes i Normen for regler for behandling af faglig strid, hvor § 17 indeholder en undtagelse fra fredspligten ved at give arbejdstageren ret til arbejdsstandsning, såfremt der opstår risiko for sikkerhed og sundhed eller personlig integritetskrænkelse, herunder sexchikane.

Såfremt arbejdstageren støtter sit krav på en kollektiv overenskomst, skal det behandles i det fagretlige system, hvorimod krav støttet på LBL skal behandles ved de almindelige domstole eller Ligebehandlingsnævnet, jf. LBL § 1, stk. 9, og arbejdsretslovens §§ 9, stk. 1, og 21, nr. 1.

#### 2.2.5. Erstatningsansvarslovens § 26

LBL forpligter kun arbejdsgivere, og såfremt en arbejdstager krænkes af en kollega eller tredjemand, f.eks. kunder, kan arbejdstageren derfor ikke kræve godtgørelse efter LBL. Der kan i stedet efter omstændighederne kræves tortgodtgørelse for kollega- og tredjemandskrænkelser efter erstatningsansvarslovens (EAL) § 26.<sup>14</sup> Ifølge bestemmelsens stk. 1 skal den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person betale den forurettede godtgørelse for tort. Det er ikke en betingelse, at krænkelserne er strafbar, men krænkel-

---

<sup>11</sup> AT vejledning 4.3.1. af 25. februar 2019

<sup>12</sup> Petersen (1995), s. 57 og Jensen & Andersen (2018), s. 517

<sup>13</sup> Jensen & Andersen (2018), s. 518

<sup>14</sup> F.eks. FED 2004.835 og UfR 2009.1309 V

sen skal være af en vis grovhed, og krænkelserne skal være egnede til at nedsætte den anden persons selv- og æresfølelse.<sup>15</sup> Såfremt chikanøren er arbejdsgiveren, bør kravet rettes efter LBL, da denne er *lex specialis*.<sup>16</sup>

### 2.2.6. Straffeloven

Sexchikanerne kan være af en sådan grovhed, at forholdet falder ind under straffelovens (STRFL) kap. 24 om seksualforbrydelser. Navnlige § 216 om voldtægt, § 225 om andet seksuelt forhold end samleje og § 232 om blufærdighedskrænkelser er relevante. Anvendelsesområdet er væsentligt snævrere end LBL's, og i praksis er det kun grove fysiske krænkelser der straffes, og dermed hverken mindre grove fysiske krænkelser eller verbale krænkelser.<sup>17</sup>

## 3. Definitionens elementer

Definitionen af sexchikaner i LBL § 1, stk. 6 består af tre elementer: dels et subjektivt element, dels et objektivt element og dels værdighedsbegrebet.

### 3.1. Det objektive element

Det objektive element omhandler *karakteren af den udviste adfærd* og består i, at den pågældende krænkende adfærd – der kan være fysisk, verbal eller ikkeverbal – navnlig kan bestå i at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Det er således den objektive karakter, som den udviste adfærd skal have. Det objektive element er bredt defineret og den chikanøse adfærd kan antage forskellige former:

- Fysisk adfærd, f.eks. kys, berøringer og lign.,
- Verbal adfærd, f.eks. seksuelle spørgsmål og kommentarer samt seksuelle forespørgsler, og
- Ikke-verbal adfærd, f.eks. forevisning af seksuelle billeder.

I modsætning til chikanebegrebet i LBL § 1, stk. 5, forudsætter sexchikaner ifølge forarbejderne<sup>18</sup> en aktiv handling fra chikanøren over for den chikanerede. Sexchikaner omfatter lige som chikaner både direkte forskelsbehandling, hvor formålet er at udøve sexchikaner, og indirekte forskelsbehandling, hvor effekten bliver sexchikaner, selvom det ikke er tilsigtet.

Sexchikaner skal udøves i tilknytning til ansættelsesforholdet for at falde inden for begrebet. Det kan udover på selve arbejdspladsen i arbejdstiden også være til en julefrokost el.lign., eller ved sms-korrespondance el.lign. i fritiden.

### 3.2. Det subjektive element

En adfærd som objektivt set er omfattet af definitionen, er dog ikke sexchikaner uden at den chikanerede har oplevet adfærden som *uønsket*. Det subjektive element i definitionen består i

---

<sup>15</sup> Møller m.fl. (2020), s. 861-863

<sup>16</sup> Se U 1992.18 SH

<sup>17</sup> Nielsen (2019), s. 189

<sup>18</sup> FT 2005-06, till. A, L 17, bemærkningerne til § 1

en vurdering af, hvorvidt den pågældende adfærd har været uønsket af den chikanerede person. Den chikanerede skal således føle sig krænket af den pågældende adfærd, og det er dermed den chikanerede persons egen opfattelse som er afgørende for, om der foreligger sexchikane. Den omstændighed at den chikanerede persons subjektive opfattelse er så essentiel for vurderingen af sexchikane, kan for den som beskyldes for udøvelse af sexchikane uden at have nogen intention herom, virke uretfærdig, men det subjektive element er nødvendigt for at opfylde direktivets formål.<sup>19</sup>

Det er forskelligt fra person til person, hvor grænsen for uønsket seksuel adfærd går. Den subjektive vurdering er derfor konkret og afhænger af den enkeltes grænse og oplevelse af situationen. Der kan af den grund ikke drages en entydig fælles grænse. En seksuel adfærd kan på den måde være acceptabel for én person, mens den samme adfærd for en anden person er sexchikane. Det er som udgangspunkt den chikanerede, der har bevisbyrden for, at adfærden er uønsket, og chikanøren må herefter forklare, hvorfor vedkommende ikke vidste eller burde vide, at adfærden var uønsket. I praksis anføres det dog sjældent som argument, at chikanøren troede, at den udviste adfærd var velkommen. I stedet bestrides det typisk, at den hævdede seksuelle adfærd har fundet sted.<sup>20</sup> I afsnit 4.3. diskuteres det nærmere, hvilken betydning chikanørens viden om, hvorvidt adfærden var uønsket, har.

### 3.3. Værdighedsbegrebet

Det tredje element i definitionen af sexchikane er det såkaldte værdighedsbegreb, som først for nylig er beskrevet særskilt i den juridiske litteratur.<sup>21</sup> Værdighedsbegrebet udtrykkes som et krav om, at den uønskede adfærd skal have "(...) det formål eller den virkning *at krænke en persons værdighed* (...)." Det er i nogen grad uafklaret, hvad der nærmere ligger i begrebet værdighed. Lovbehandlingen af LBL var kort, og der var ikke nogen generel og principiel debat om, hvad der skulle forstås ved "værdighed"<sup>22</sup>. Forarbejderne bidrager altså ikke til forståelsen af værdighedsbegrebet. I dansk retspraksis har værdighedsbegrebet heller ikke været genstand for behandling, idet landsrettens præmisser i dommen UfR 2020.1615 H dog omtaler begrebet. Her frifandtes en restaurantchef for sexchikane, fordi den seksuelle joke han fortalte flere ansatte, ikke havde til formål eller havde den virkning at krænke de ansattes værdighed. Dommen analyseres nedenfor i afsnit 5.3.

Værdighed (dignity) er nævnt i den EU-retlige definition, og begrebet er i en sag for EU-domstolen defineret som "an expression of the respect and value to be attributed to each human being on account of his or her humanity".<sup>23</sup> EU-retten har endvidere behandlet værdighedsbegrebet i en dom af 9. oktober 2001<sup>24</sup>. Her fastslog EU-domstolen, at den menneskelige værdig-

---

<sup>19</sup> Rasmussen m.fl. (2020), s. 82

<sup>20</sup> Jensen & Andersen (2018), s. 523

<sup>21</sup> F.eks. i Andersen m.fl., bind 1 (2020), s. 580f, Nielsen (2019), s. 130, og Rasmussen m.fl. (2020), s. 84

<sup>22</sup> Borchorst & Agustin (2017), s. 54, og Rasmussen m.fl. (2020), s. 84ff

<sup>23</sup> Tee Omega Spielhallen case, (C-36/02)

<sup>24</sup> Sag C-377/98, Holland mod Parlamentet og Rådet, præmis 70-77

hed er et grundlæggende element i EU-retten og derfor ikke kan krænkes ved at indsætte begrænsninger af en rettighed ved nationale foranstaltninger.<sup>25</sup> Det var derfor, som omtalt nærmere i afsnit 4.1.1., i strid med EU-retten, at der i den danske retspraksis indtil lovændringen af LBL i 2018 blev lagt vægt på omgangstonen på arbejdspladsen.

### 3.4. Perspektivering til nordiske definitioner

I norsk ret<sup>26</sup> er sexchikane defineret i § 13: ”Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formal eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.” Her er på samme måde som definitionen i LBL lagt vægt på det subjektive element i form af kriteriet ”uønsket”, ligesom det objektive element også minder om det danske. Der er dog intet værdighedsbegreb i den norske definition, og hvis Norge havde været medlem af EU, ville definitionen formentlig ikke have været accepteret af EU-kommissionen.<sup>27</sup>

Den svenske diskriminationslov<sup>28</sup> definerer sexchikane således, jf. § 4, stk. 5: ”Ett uppträdande av sexuell natur som kränker nagons värdighet.” I den svenske definition indgår værdighedsbegrebet således, mens det objektive element er reduceret til et ”uppträdande av sexuell natur”, dog uden at retsvirkningen adskiller sig fra den danske. Der indgår ikke eksplicit et subjektivt element, men det ligger formentlig i begrebet ”krænke”. I artiklen Gender equality law in transition – sexual harassment as discrimination<sup>29</sup> konkluderes det da også, at definitionen er i overensstemmelse med det underliggende EU-direktiv.

Den danske definition af sexchikane er i modsætning til den norske og svenske hentet direkte fra direktiv 2002/73/EF, som LBL implementerer. Der er derfor ingen tvivl om, at ordlyden af den danske definition af sexchikane i LBL § 1, stk. 6, er overensstemmende med den EU-retlige definition i direktiv 2006/54/EF art. 2, stk. 1, litra d. Spørgsmålet er nærmere, hvorvidt den danske retspraksis er i overensstemmelse med direktivet.

## **4. Hvilke momenter tillægges vægt i retspraksis?**

Når det skal vurderes, hvorvidt en given adfærd falder ind under definitionen af sexchikane, inddrages der i dansk retspraksis en række øvrige momenter, der sammen med de tre elementer i definitionen indgår i en samlet helhedsvurdering. I den juridiske litteratur og i forarbejderne til LBL peges der på omgangstonen på arbejdspladsen, passivitet fra den chikaneredes side, samt chikanørens gode tro og den chikanerede persons manglende tilkendegivelse af modvilje, som momenter der indgår i domstolenes vurdering. Kränkelsens grovhed indgår også i den forstand, at der er en tendens til, at jo grovere adfærd er, desto mindre vægt tillægges de øvrige momenter.<sup>30</sup> I det følgende gennemgås de enkelte momenter.

---

<sup>25</sup> Andersen m.fl., bind 1 (2020), s. 581

<sup>26</sup> Lov av 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering

<sup>27</sup> Rasmussen m.fl. (2020), s. 92

<sup>28</sup> Diskrimineringslag (2008:567)

<sup>29</sup> S. 91

<sup>30</sup> Andersen m.fl., bind 2 (2016), s. 76

#### 4.1. Omgangstonen på arbejdspladsen

Omgangstonen på arbejdspladsen har været et moment, der hyppigt anvendtes i sexchikanesager indtil lovændringen i 2018<sup>31</sup>, hvor det i forarbejderne<sup>32</sup> blev præciseret, at domstolene ikke længere bør lægge vægt på omgangstonen.<sup>33</sup> Domstolene har i en lang række afgørelser inden lovændringen lagt vægt på, at der på arbejdspladsen har været en fri og uformel omgangstone, og den ansatte har grundet den frie omgangstone måtte tåle en grovere adfærd. Det er derfor en markant ændring, at omgangstonen ikke længere må indgå i vurderingen.

Som eksempel på denne praksis kan nævnes UfR 2002.2545 V, hvor en inspektør, I, havde fremkommet med en række seksuelle ytringer over for en rengøringsmedarbejder, A. Landsretten frifandt I under henvisning til, at A ikke havde sagt tydeligt fra, og efter oplysningerne om omgangstonen på arbejdspladsen fandtes det ikke godtgjort, at I burde have indset, at hans adfærd krænkede A. Endvidere kan nævnes Østre Landsrets dom af 31. oktober 2001 (B-1586-00) og Østre Landsrets dom af 2. december 2003 (B-3540-02), hvor den frie omgangstone i to bagerier indgik som moment. I forarbejderne<sup>34</sup> nævnes også Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006 (sag 14.2006). Her fandtes det bevist, at arbejdsgiveren havde anvendt udtrykket ”fars lille suttetøs” om en elev, men flertallet statuerede ikke sexchikane, da der var en fri omgangstone på arbejdspladsen, som eleven selv deltog i. Som det ses i kendelsen fra Tvistighedsnævnet, har det også været et moment, om den chikanerede selv deltog i den frie omgangstone.<sup>35</sup> Der er typisk blevet lagt vægt på omgangstonen i sager, hvor adfærden har været mindre grov, mens momentet i grovere sager ikke har spillet en rolle.

Der er i praksis omvendt også eksempler på, at en seksuel adfærd er faldet inden for definitionen *på trods af*, at omgangstonen på arbejdspladsen har været ”fri” og ”uformel”. I Østre Landsrets dom af 6. september 2017 (B-2788-16) fandt Retten, at ”uanset tonen i driftssektionen har [person 2] udøvet sexchikane over for [person 1] ved berøringer på eller ved låret og ved udtalelser som f.eks. ved at spørge [person 1], hvorvidt hun gerne ville høre, hvornår han sidst havde ’fået noget af det frække’, og ved at spørge om hendes seksuelle orientering”. Byretten havde ikke statueret sexchikane under henvisning til, at der var ”en meget fri og kammeratlig tone, som af og til kunne være grovkornet og ’under bæltstedet’, og at alle i afdelingen, også sagsøger, ’deltog’, omend de ansatte deltog i varierende omfang.” I Retten i Mariagers dom af 25.04.1996<sup>36</sup> udtalte Retten, at arbejdsklimaet ombord på skibet var præget af en seksuel omgangstone, men at sagsøgeren, uanset at hun tidligere havde sejlet med samme skibsfører under lignende forhold uden protest, ikke havde accepteret tonen. Retten statuerede herefter sexchikane, og idømte arbejdsgiveren at betale godtgørelse til sagsøgeren. I UfR 1996.1251 Ø fandt byretten endvidere, ”... at denne handlemåde går ud over, hvad en elev må

---

<sup>31</sup> Lov nr. 1709 af 27. december 2018

<sup>32</sup> FT 2018-19, 1. saml., till. A, L 93, pkt. 2.1.2. (s. 4)

<sup>33</sup> Momentet har været anvendt i knap 1/3 af alle sexchikanesager frem til 2016, jf. Borchorst & Agustin (2017) s. 121

<sup>34</sup> FT 2018-19, 1. saml., till. A, L 93, pkt. 2.1.2. (s. 4)

<sup>35</sup> Som øvrige eksempler på anvendelsen af dette moment kan nævnes dom fra Retten i Hillerød, 07.06.2007, og København Byrets dom af 22.10.1993 (G 1334/1992)

<sup>36</sup> Det har trods omfattende søgning ikke været muligt at finde afgørelsen trykt, og min analyse af dommen bygger derfor på gengivelse af dommen i Borchorst & Agustin (2017), s. 79, 102 og 216

finde sig i fra en arbejdsgiverrepræsentant, også uanset at der på arbejdspladsen har været en fri og åben omgangstone.”

#### *4.1.1. Ændringen af ligebehandlingsloven i 2018*

Lovændringen af LBL i 2018 indebærer som nævnt bl.a., at der i vurderingen af, om der har fundet sexchikane sted, ikke bør tillægges vægt, at der på arbejdspladsen var en særlig fri eller uformel omgangsform.<sup>37</sup> Der blev herved gjort op med den tidligere praksis, hvor omgangstone blev tillagt vægt. I forarbejderne begrundes ændringen af beskæftigelsesministeriet med den politiske debat skabt af MeToo-bevægelsen og forklarer, at omgangsformen på en arbejdsplads godt kan være uformel uden at være seksuelt ladet, og det vil i en arbejdsmæssig sammenhæng ikke være relevant eller hensigtsmæssigt at udtrykke sig eller opføre sig på en måde, der er seksuelt ladet.<sup>38</sup> Det kan også udtrykkes sådan, at en værdighedskrænkende adfærd ikke bliver mindre værdighedskrænkende af, at der er en værdighedskrænkende kultur på arbejdspladsen.<sup>39</sup>

Domstolenes tidligere praksis, hvor omgangstone på arbejdspladsen tillægges vægt, må anses for at være i strid med direktiv 2006/54/EC. Det er derfor bemærkelsesværdigt, at beskæftigelsesministeriet ikke også begrunder lovændringen med, at LBL herved bringes i overensstemmelse med de underliggende EU-retlige regler. Omgangsstone tillægges ingen betydning i den EU-retlige definition, da det afgørende er, hvorvidt der foreligger en uønsket værdighedskrænkende adfærd. Som nævnt i afsnit 3.3. fastslog EU-domstolen, at den menneskelige værdighed ikke kan krænkes ved at indsætte begrænsninger af en rettighed ved nationale foranstaltninger.<sup>40</sup> Når domstolene opstiller et ekstra kriterie i form af omgangsstone på arbejdspladsen udover de tre elementer i definitionen af sexchikane, begrænser det den chikanerede persons ret til ligebehandling. Det må derfor anses for stridende mod det EU-retlige krav om beskyttelse mod uønsket værdighedskrænkende adfærd, at domstolene har lagt vægt på omgangsstone på arbejdspladsen.<sup>41</sup>

Den gældende AT-vejledning fra 2019 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane<sup>42</sup>, er ikke som LBL blevet bragt i overensstemmelse med den EU-retlige definition. AT-vejledningen siger nemlig om sexchikane, at ”Hvad der er acceptabel kollegial adfærd på én arbejdsplads, kan blive opfattet som krænkende på en anden. Krænkende handlinger kan antage forskellige former i forskellige virksomhedskulturer.”<sup>43</sup> ’Tonen på arbejdspladsen’ og ’virksomhedskulturen’ er forskellige betegnelser for stort set det samme, og AT-vejledningen er derfor ikke tilpasset den EU-retlige definition af sexchikane, hvor omgangsstone på den enkelte arbejdsplads netop ikke er af betydning. AT-vejledningen strider derfor på dette punkt mod EU-direktiv 2006/54/EF, idet Arbejdstilsynet er pligtsubjekt ift. direktivet.<sup>44</sup>

<sup>37</sup> FT 2018-19, 1. saml., till. A, L 93, pkt. 2.1.2. (s. 4)

<sup>38</sup> FT 2018-19, 1. saml., till. A, L 93, bemærkningerne til § 1, nr. 1 (s. 8)

<sup>39</sup> Nielsen (2019), s. 131

<sup>40</sup> Andersen m.fl., bind 1 (2020), s. 581

<sup>41</sup> Nielsen (2019), s. 130f, Andersen m.fl., bind 1 (2020), s. 581, Rasmussen m.fl. (2020), s. 94

<sup>42</sup> AT vejledning 4.3.1. af 25. februar 2019

<sup>43</sup> Pkt. 9

<sup>44</sup> Nielsen (2019), s. 125

#### *4.1.2. Omgangstonens betydning efter ændringen af ligebehandlingsloven i 2018*

I forarbejderne forklares det, at det med lovforslaget ikke er hensigten at ændre på det almindelige princip om, at domstolene træffer afgørelser ud fra en konkret vurdering af sagens omstændigheder. Det er dog klart, at omgangstonen på arbejdspladsen ikke længere kan tillægges vægt som et moment i sexchikanesager, og derfor må det forventes, at omgangstonen ikke fremover spiller en rolle i vurderingen. Så vidt ses er der – som forventet – ej heller lagt vægt på omgangstonen i nogle sager siden lovændringen. Såfremt der rejses sager, hvor de faktiske forhold ligger før lovændringen, kan det kræves, at der ikke lægges vægt på omgangstonen under henvisning til pligten til EU-konform fortolkning.<sup>45</sup>

Idet omgangstonen har haft betydning i en stor andel af sexchikanesager, udvider lovændringen i betydelig grad området for hvilken seksuel adfærd, der falder ind under definitionen af sexchikane.<sup>46</sup> Omgangstonen har i flere sager været et afgørende moment, og det vil således efter lovændringen konkret blive nemmere for sagsøgere at få medhold i sager, hvor omgangstonen førhen havde medført, at der ikke blev statueret sexchikane.

#### 4.2. Passivitet fra den chikanerede persons side

I en række sager har det været påberåbt af sagsøgte, at der er udvist rettighedsfortabende passivitet, og at sagsøger allerede af den grund ikke kan rejse sit krav. I flere sexchikanesager har det endvidere indgået i bevisbedømmelsen, om der har været udvist passivitet fra den chikanerede persons side. Betydningen af passivitet for bevisbedømmelsen omtales nærmere i afsnit 8.4., og i dette afsnit behandles rettighedsfortabende passivitet.

##### *4.2.1. Gennemgang af retspraksis*

I en sag om grov fysisk og verbal chikane fra Østre Landsret af 3. februar 2006 (B-400-05) fandt sexchikaneen sted fra sommeren 2002 til ansættelsens ophør d. 1. oktober 2003, mens sagen blev anlagt d. 30. marts 2004. Såvel by- som landsretten afviste, at sagsøgers krav var tabt grundet passivitet, da sagsøgeren havde henvendt sig til sin fagforening allerede under ansættelsesforholdet samt krævet godtgørelse af sagsøgte d. 6. februar 2004. Sagsøger fik herefter medhold i sin påstand om sexchikane.

I en kendelse fra Ligebehandlingsnævnet af 20. november 2019 (nr. 10157) havde en underviser på et universitet fremsat en række kvindenedsættende udtalelser, som en studerende klagede over to gange til universitetet. Den studerende indgav dog først klage til Ligebehandlingsnævnet ca. 20 måneder efter, at adfærden ophørte. Nævnet afviste, at der forelå rettighedsfortabende passivitet og lagde vægt på, at den studerende klagede flere gange til universitetet, samt at klagen til nævnet blev indbragt kort efter, at hun blev opmærksom på, at den pågældende underviser skulle varetage undervisningen i faget på det næste semester. Nævnet statuerede sexchikane.

---

<sup>45</sup> Nielsen (2019), s. 186

<sup>46</sup> Jf. herved også Rasmussen m.fl. (2020), s. 87

I de to afgørelser lægges der altså vægt på, at den chikanerede person inden sagens indbringelse har rettet henvendelse til sagsøgte. I sagen for Ligebehandlingsnævnet kunne det accepteres, at der gik 20 måneder, før klagen blev indbragt, fordi klageren først havde grund til at klage på det pågældende tidspunkt.

Ses der på de sager, hvor passivitet anvendes som afgørelseskriterium for, at sagsøger *ikke* får medhold, tegner der sig et noget broget billede.

I Vestre Landsrets dom af 6. maj 1997 (B-0595-96) sagsøgte en rengøringsassistent ejeren af den kro, hvor hun gjorde rent. Sagsøger opsagde jobbet og sygemeldtes med begrundelsen ”dårlige nerver”, og hun nævnte ikke for nogen, at hun mente at have været udsat for sexchikane, før hun anlagde sag ca. 8 måneder efter sin fratræden. Retten lagde vægt herpå og fandt det ikke godtgjort, at kroejeren havde udøvet sexchikane. Det indgik således som et afgørende moment, at sagsøgeren dels ikke fortalte nogen om sexchikane kort efter hændelserne og dels forholdt sig passiv i en periode på 8 måneder.

I Østre Landsrets dom af 31. oktober 2001 (B-1586-00) fandtes det bevist, at en bagersvend, B, havde givet sagsøger ”et klap bagi” samt lavet en penis af linsedej og vist den frem i bageriet, dog muligvis ikke rettet direkte mod sagsøgeren. Kravet mod B blev rejst af sagsøgeren 18 måneder efter episoderne og arbejdsforholdets ophør, og først 8 ½ måned efter at sagsøgeren allerede havde rejst sag mod arbejdsgiveren, A. Både byretten og landsretten frifandt B alene under henvisning til passivitet. Byretten lagde vægt på, at passiviteten gjorde det vanskeligt for B at varetage sine interesser mht. at forklare nærmere om de angivne forhold. Landsretten tog slet ikke stilling til, hvorvidt adfærden var sexchikane, da kravet var bortfaldet *allerede fordi* sagsøger havde udvist retsfortabende passivitet. I denne sag var 1 ½ års passivitet altså tilstrækkeligt til, at sagsøger fortabte kravet.

I Østre Landsrets dom af 2. december 2003 (B-3540-02) omtalte sagsøgeren først sexchikane ca. 1 år efter ansættelsens ophør ifbm. en sag mod en anden arbejdsgiver. Ansættelsen havde kun varet ca. 2 måneder, og sagsøgeren havde kort efter ansættelsesophøret kontakt med sin fagforening vedr. et spørgsmål om løn og havde her anledning til også at adressere sexchikane. Landsretten fandt på den baggrund, at hændelserne ikke var af en sådan karakter, at sagsøger havde eller kunne have opfattet det som sexchikane, og sagsøger fik ikke medhold.

#### 4.2.2. Delkonklusion

Der kan på baggrund af ovenstående ikke udledes en generel grænse for, hvor længe sagsøger skal have forholdt sig passiv, før kravet fortabes, men det kan konkluderes, at en person der har været udsat for sexchikane og påtænker at rejse en sag, ikke kan vente adskillige år med at fremsætte sin påstand. Går der for længe, har sagsøgte fået en berettiget forventning om, at sagen ikke vil blive forfulgt og får sværere ved at varetage sine interesser. Dette var tilfældet i Østre Landsrets dom af 31. oktober 2001, hvor 1 ½ års passivitet var tilstrækkeligt til, at sagsøger fortabte kravet. Det har dog formentlig spillet en rolle, at sagsøger allerede havde rejst krav mod A og først senere inddragede B, hvilket kan have skabt en forventning hos B om, at



sagen ikke ville forfølges. Der kan derfor ikke af dommen udledes en generel grænse på 1 ½ år. I Ligebehandlingsnævnets kendelse af 20. november 2019 var 20 måneders passivitet heller ikke nok til at være retsfortabende. Denne afgørelse var dog også konkret begrundet. Hvis sagsøger, inden sagen rejses, har rettet henvendelse til sagsøgte om kravet, eller såfremt der er en bestemt begivenhed der giver anledning til at rejse sagen senere, kan der tolereres længere tid før sagen indbringes.

Det kan også konkluderes, at der gives den ansatte længere tid til at fremsætte sin påstand, når ansættelsen stadig består, og den ansatte derfor er i et afhængighedsforhold til arbejdsgiveren, end når ansættelsen er ophørt. Det kan f.eks. ses i Østre Landsrets dom af 2. december 2003, hvor sagsøger først fremsatte sin påstand 1 år efter sin fratræden, og i Vestre Landsrets dom af 6. maj 1997, hvor sagsøger fremsatte sin påstand 8 måneder efter sin meget korte ansættelse. I Østre Landsret af 3. februar 2006 anlagdes sagen 5 måneder efter den ansattes fratræden uden at det tillagdes vægt, så grænsen ligger formentlig efter omstændighederne et sted mellem 5 og 8 måneder, såfremt ansættelsen er ophørt.

### 4.3. Tilkendegivelse af modvilje og chikanørens viden om, hvorvidt adfærden var uønsket

I vurderingen af hvorvidt der skal statueres sexchikane, har domstolene i flere tilfælde lagt vægt på, om – og hvor tydeligt – den chikanerede person har sagt fra og derved tilkendegivet sin modvilje mod adfærden. I sammenhæng med kriteriet om tilkendegivelse af modvilje har domstolene i nogle sager anvendt kriteriet om chikanørens viden om, hvorvidt adfærden var uønsket. De to momenter har en nær sammenhæng, idet chikanøren får en viden om, at adfærden er uønsket, når den chikanerede tilkendegiver sin modvilje mod adfærden. De to kriterier er da også ofte anvendt samlet af domstolene og behandles derfor også samlet i dette afsnit.

#### *4.3.1. Gennemgang af retspraksis*

Den chikanerede persons manglende tilkendegivelse af modvilje og chikanørens viden om, hvorvidt adfærden var uønsket, er indgået som moment i særdeles mange sexchikanesager, særligt i perioden indtil ca. år 2010. Dette på trods af at det i definitionen af sexchikane, jf. det subjektive element, er den chikaneredes oplevelse, der er afgørende, og ikke chikanørens.

#### **4.3.1.1. Sager, hvor adfærden er grov, eller den chikanerede har sagt tydeligt fra**

Momentet er i en lang række sager<sup>47</sup> anvendt som begrundelse for at give sagsøger medhold, idet chikanøren burde have indset, at adfærden var uønsket. Det kan enten være fordi, sagsøgeren har sagt tydeligt fra, eller fordi adfærden er så grov, at chikanøren ikke kan være i tvivl om, at den er uønsket. Her har domstolene således fået bevis for, at adfærden var uønsket, og at chikanøren ikke har kunnet være i god tro om sin adfærd.

I UfR 2009.2015 V fandt Retten det godtgjort, at en tandlæge, T, i en periode på ca. et halvt år havde fremsat uønskede verbale tilnærmelser til en klinikassistent, K, og derudover klappet

---

<sup>47</sup> Se f.eks.: VLD 16.04.1993, ØLD 03.02.2006 og Aalborg 29.05.2007

hende bagi, berørt hendes lår, og lagt sit hoved ind mod hendes bryst. Adfærden kan altså betegnes som relativt grov, og K blev da også tilkendt en godtgørelse på 40.000 kr. Retten bemærkede, at efter K's forklaring om, at hun gentagne gange havde sagt fra, kunne T ikke være i tvivl om, at K modsatte sig hans tilnærmelser.

Der kan også fremhæves en sag fra Retten i Holstebro af 1. august 2001<sup>48</sup>. I sagen var en kvindelig rengøringsmedarbejder udsat for sexchikane af sin arbejdsgiver ved berøring af hendes bryst og skridt samt en episode, hvor arbejdsgiveren forsøgte at tvinge hende til at give ham oralsex. Sagsøger afviste ikke eksplicit adfærden men fik på trods heraf medhold i sagen, fordi adfærden havde en så grov karakter og et sådant omfang, at arbejdsgiveren burde have indset, at adfærden var krænkende. Domstolene accepterer dermed ikke, at en sagsøgt kan udøve en hvilken som helst seksuel adfærd uden konsekvenser, blot fordi sagsøger ikke har sagt fra. Det kan altså ikke påberåbes af sagsøgte som en "undskyldning", at der ikke er sagt fra, når adfærden er af en grov karakter. Sagen er udtryk for den klare tendens til, at jo grovere adfærden er, des mindre vægt tillægges øvrige momenter, herunder om sagsøgeren har tilkendegivet sin modvilje.

#### **4.3.1.2. Sager, hvor adfærden er mindre grov, eller den chikanerede ikke har sagt tydeligt fra**

Momentet er vanskeligere at anvende i sager, hvor den chikanerede person ikke har sagt tydeligt fra, og adfærden er mindre grov. Det kan være svært at drage en grænse for, hvornår chikanøren burde have indset, at adfærden var uønsket i de tilfælde, hvor den chikanerede person ikke har sagt tydeligt fra. I UfR 1996.323 Ø, der er refereret i afsnit 5.2.1., var dommerne uenige herom. Dommer 1 lagde vægt på, at eleverne ikke havde sagt tydeligt fra og mente ikke, at arbejdsgiveren burde have indset, at adfærden var krænkende. Dommer 2 mente, at arbejdsgiveren fsva. den ene elev burde have indset, at forespørgslerne var uønskede og krænkende, men ikke fsva. den anden elev. Dommer 3 mente, at det påhvilede arbejdsgiveren at sikre sig, at eleverne var indforstået med den seksuelle adfærd og sikre sig, at den ikke var uønsket. Det er værd at bemærke, at dommerne også placerer ansvaret forskelligt<sup>49</sup>: Dommer 3 pålægger arbejdsgiveren ansvaret for at sikre sig, at adfærden ikke er uønsket, mens dommer 1 pålægger den chikanerede person ansvaret for at sige fra over for adfærden.

I UfR 2002.2545 V havde A ikke havde sagt tydeligt fra over for sin overordnede inspektør, I, men A havde med ansigtsudtryk givet udtryk for ubehag og var andre gange blot gået fra stedet, når I kom med uønskede tilnærmelser. A forklarede selv, at I formentlig ikke var klar over, hvor meget bemærkningerne generede hende. Under disse omstændigheder og efter oplysningerne om omgangstonen på arbejdspladsen fandt Retten det ikke godtgjort, at I burde have indset, at hans adfærd krænkede A. Dommen illustrerer, at domstolene ikke blot lægger vægt på, om den chikanerede har sagt fra, men også om der er sagt så tydeligt fra, at chikanøren burde have indset, at adfærden er krænkende. Det kan ifølge Retten ikke forventes af I, at han

---

<sup>48</sup> Det har trods omfattende søgning ikke været muligt at finde afgørelsen trykt, og min analyse af dommen bygger derfor på gengivelse af dommen i Borchorst & Agustin (2017), s. 116 og 230-231

<sup>49</sup> Borchorst & Agustin (2017), s. 114

indser dette gennem A's kropssprog. A skulle eksplicit med ord have afvist I. Det er svært at opstille en standard for, hvad der er en tilstrækkelig acceptabel måde at sige fra på, men Retten stiller i denne sag store forventninger til den chikanerede. Der bør dog ikke stilles krav om, at den chikanerede skal sige fra på en bestemt måde, og tilkendegivelsen skal have en bestemt form.<sup>50</sup>

I en sag fra Retten i Hillerød af 7. juni 2007<sup>51</sup> sagde sagsøgeren, en ansat i et slagteri, fra over for fysisk adfærd men ikke over for verbal adfærd. Den ansatte sagde fra, da hendes arbejdsgiver tog sin hånd op under hendes trøje. Arbejdsgiveren kom derudover ofte med seksuelle kommentarer til den ansatte bl.a. om hendes krop og bryster. Retten frifandt arbejdsgiveren for sexchikane, dels fordi der var en fri omgangstone på arbejdspladsen, og dels fordi sagsøger ikke på en klar og utvetydig måde modsatte sig adfærden, hvorved arbejdsgiveren var i god tro og ikke burde have indset, at hans adfærd var uønsket. Her pålægger Retten den ansatte ansvaret for at sige fra, på trods af at hun har sagt fra én gang over for adfærden. Dette forekommer at være et højt krav at stille fra domstolenes side.

En undersøgelse om sexchikane påpeger, at det i sexchikanesager er et gennemgående træk, at den ansatte grundet den økonomiske afhængighed af jobbet frygter at miste sit job, hvis vedkommende modsætter sig sexchikane.<sup>52</sup> Det kan være vanskeligt for den ansatte at sige fra grundet den ansattes underlegne magtposition, navnlig hvis den ansatte er en yngre person og/eller lavere i hierarkiet på arbejdspladsen. Domstolene har imidlertid en vis forståelse for, at den ansatte ikke altid befinder sig i en position, hvor det kan forventes, at den ansatte siger fra.<sup>53</sup> Dommer 3 i UfR 1996.323 Ø lagde vægt på, at eleverne "... i kraft af disses alder og ansættelsessituation ville være mindre tilbøjelige til udtrykkeligt at sige fra." I en sag om sexchikane og blufærdighedskrænkelser fra Vestre Landsret af 30. marts 2000 (S-0022-00) blev der lagt vægt på, at aldersforskellen mellem tiltalte og pigerne, samt tiltaltes stilling som arbejdsgiver og politiembedsmand, medførte, at tiltalte ikke kunne gå ud fra, at pigerne var indforstået med adfærden. Som det ses, er domstolene mere tilbøjelige til at lægge til grund, at chikanøren ikke er i god tro, når den chikanerede person er en yngre ansat i et underlegent magtforhold. Der stilles altså ikke lige så høje krav til, at yngre ansatte bør sige tydeligt fra, og omvendt stilles der større krav til, at chikanøren sikrer sig, at adfærden er velkommen, når der udøves seksuel adfærd over for en yngre person i et underlegent magtforhold.

#### *4.3.2. En objektiv eller culpa-lignende ansvarsnorm for chikanørens adfærd?*

Som det fremgår ovenfor, anvender domstolene i sexchikanesager et kriterie om, hvorvidt chikanøren vidste eller burde have vidst, at den udviste adfærd var uønsket. Denne anvendelse af viden eller burde-viden som kriterie for, hvorvidt der kan statueres sexchikane, er sammenlignelig med culpapreglen. Anvendelsen af en sådan culpa-lignende ansvarsnorm for chikanørens

---

<sup>50</sup> Jf. også Jensen & Andersen (2018), s. 525

<sup>51</sup> Det har trods omfattende søgning ikke været muligt at finde dommen trykt, og min analyse af dommen bygger derfor på gengivelser af dommen i Borchorst & Agustin (2017), s. 115, 125 og 127

<sup>52</sup> Borchorst & Agustin, s. 76

<sup>53</sup> Jensen & Andersen (2018), s. 336f

adfærd kritiseres i artiklen Gender equality law in transition – sexual harassment as discrimination<sup>54</sup> for at være i strid med EU-domstolens fortolkning af direktiv 2006/54/EC, der som nævnt i afsnit 2.1.2. indeholder et forbud mod sexchikane samt den EU-retlige definition af sexchikane.

I artiklen påpeges, at culpa-reglen ikke finder anvendelse i sager efter direktivet, jf. Draemphael-sagen<sup>55</sup>, og dermed heller ikke i sager om sexchikane. I Draemphael-sagen fastslog domstolen i præmis 17, at det – under henvisning til Dekker-sagen<sup>56</sup> – ikke er en betingelse for at statuere ansvar for den der udøver forskelsbehandling, at det bevises, at der foreligger culpa eller ikke foreligger ansvarsfrihedsgrunde. I præmis 18 blev det endvidere fastslået, at ”... når den af medlemsstaten valgte sanktion henhører under en ordning med civilretligt ansvar for arbejdsgiveren, er enhver tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling i sig selv ansvarspådragende, uden at der kan tages hensyn til ansvarsfrihedsgrunde efter national lovgivning.” På baggrund af EU-domstolens udtalelser i Draemphael-sagen gælder der efter direktivet, og dermed også i sexchikanesager, en objektiv ansvarsnorm. Der kan altså ikke anvendes en culpa-lignende ansvarsnorm, som det er tilfældet med chikanørens viden eller burde-viden om, at adfærden er uønsket.

En del af forklaringen på, at de danske domstole har anvendt en culpa-lignende ansvarsnorm og ikke en objektiv ansvarsnorm som foreskrevet af EU-domstolens fortolkning af direktivet, er ifølge artiklen, at sagsøgerne i sexchikanesager ikke har procederet på en objektiv ansvarsnorm. I forarbejderne til LBL lægges der ellers i nogen grad op til brugen af en objektiv ansvarsnorm ved at anføre, at arbejdsgiveren har pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed for de ansatte. Artiklen konkluderer, at anvendelsen af kriteriet om chikanørens viden eller burde-viden i vurderingen af, hvorvidt der statueres sexchikane, forekommer at være i strid med EU-domstolens vurdering af sager afledt af direktivet 2006/54/EC. Denne konklusion kan ikke tilsluttes alene på baggrund af artiklens argumentation, når der foreligger flere landsretsdomme, jf. afsnit 4.3.1.2., hvor momentet anvendes. Argumentationen er dog interessant, og det må anses for uafklaret, om momentet strider mod direktiv 2006/54/EC.

#### 4.3.3. Delkonklusion

Det konkluderes, at det i sager hvor den udviste adfærd er grov, eller hvor sagsøger har sagt tydeligt fra, bruges som begrundelse for at statuere sexchikane, at chikanøren i disse tilfælde har en viden om eller burde indse, at adfærden er uønsket. Gennemgangen af retspraksis viser, at der ikke kan drages en bestemt grænse for, hvornår en adfærd er så grov, at chikanøren burde have vidst, at den var uønsket og dermed ikke kan være i god tro.<sup>57</sup>

I sager hvor adfærden er mindre grov, er der mellem dommerne ikke enighed om, hvorvidt det er den chikanerede person, der har ansvaret for at sige fra, eller om det er chikanørens ansvar

---

<sup>54</sup> Pkt. 5.5. i artiklen

<sup>55</sup> C-180/95

<sup>56</sup> C-177/88, præmis 22 og 25

<sup>57</sup> Dette synspunkt tilsluttes også i Borchorst & Agustin (2017), s. 114

at sikre sig, at adfærden er acceptabel. I valget mellem om dette ansvar skal placeres hos chikanøren eller den chikanerede er – udover adfærdens grovhed – den chikaneredes alder og det arbejdsrelaterede magtforhold mellem parterne væsentlige momenter. I de sager hvor det tillægges vægt, om den chikanerede har sagt fra, stilles der ofte krav om, at der skal være sagt tydeligt fra. Den chikanerede skal sige eksplicit fra med ord, og hvis adfærden skifter karakter, skal der siges fra igen overfor den nye adfærd. Det forekommer at være høje krav, domstolene stiller her, og det må konkluderes, at sagsøger er bedst stillet, hvis der er sagt tydeligt fra, især når adfærden er mindre grov.

Det kan slutteligt konkluderes at domstolenes anvendelse af momentet om chikanørens viden eller burde-viden om, at adfærden er uønsket, er udtryk for en culpa-lignende ansvarsnorm. En ansvarsnorm, der ligner culpa, strider muligvis mod EU-domstolens vurdering af sager afledt af direktivet 2006/54/EC, da der ifølge EU-domstolen gælder en objektiv ansvarsnorm. Dette vil sagsøgere i sexchikanesager med fordel kunne forsøge at påberåbe sig.

## 5. Er der en bagatelgrænse for sexchikane?

Det er i den juridiske litteratur bredt hævdet, at der ikke er en bagatelgrænse for sexchikane, jf. f.eks. Breum og Wolf i U.1995B.57, s. 58: ”Der er i definitionen ikke nogen bagatelgrænse for, hvilken adfærd der udgør en overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane”, og Ligestillingslovene med kommentarer, Bind 2, s. 73: ”Bestemmelsen definerer ingen nedre grænse for, hvornår en seksuel adfærd objektivt set bliver til seksuel chikane.”<sup>58</sup> Antagelsen af at der i definitionen af sexchikane ikke er en bagatelgrænse for den adfærd, der kan udgøre sexchikane, understøttes af forarbejderne<sup>59</sup> til LBL, hvor der bl.a. er anført: ”Bestemmelsen definerer ingen nedre grænse for, hvornår en seksuel adfærd objektivt set bliver til seksuel chikane.”

I forarbejderne er det dog samtidig anført, at der i praksis muligvis er tale om en nedre grænse knyttet til den konkrete situation. Denne nedre grænse består i, at domstolene i flere sager af mindre graverende karakter har undladt at statuere sexchikane med en begrundelse, hvor der er lagt vægt på den ansattes manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro, idet chikanøren ikke vidste eller burde vide, at adfærden var uønsket.<sup>60</sup> Denne praksis udgør den ene af to mulige minimumsgrænser for, hvilken adfærd der kan karakteriseres som sexchikane. Den anden mulige minimumsgrænse for definitionen er værdighedsbegrebet, der muligvis konstituerer en nedre grænse for sexchikane i lyset af dommen UfR 2020.1615 H.

I det følgende undersøges, om der gælder en bagatelgrænse for, hvilken adfærd der objektivt set kan udgøre sexchikane, samt om de to mulige nedre grænser eksisterer. Slutteligt behandles spørgsmålet om, hvorvidt de to nedre grænser for sexchikane er i overensstemmelse med EU-retten.

---

<sup>58</sup> Herudover Arbejdsretten, XIX Lønmodtagerens rettigheder, afsnit 10.2.2., Arbejdsretsportalen

<sup>59</sup> FT 2005-06, till. A, L 17, bemærkningerne til § 1

<sup>60</sup> Ibid

### 5.1. Gælder der objektivt set en bagatelgrænse for sexchikane?

Som nævnt er det i forarbejderne til LBL og i den juridiske litteratur antaget, at der ikke findes en bagatelgrænse for sexchikane, dvs. en nedre grænse for hvornår en seksuel adfærd objektivt set bliver til seksuel chikane. Spørgsmålet som behandles i dette afsnit er, om denne antagelse er korrekt. Dette er navnlig relevant at besvare, såfremt den praksisskabte nedre grænse omtalt i afsnit 5.2. nedenfor ikke længere eksisterer, og det er under alle omstændigheder relevant for de sager, hvor momentet ikke kan anvendes, f.eks. fordi sagsøger har sagt tydeligt fra. I det følgende undersøges således, om der gælder en bagatelgrænse for, hvilken adfærd der objektivt set kan karakteriseres som sexchikane.

Spørgsmålet besvares ved at gennemgå retspraksis og analysere de domme, hvor den udviste seksuelle adfærd er så mild, at nogle vil betegne den som bagatel-agtig.

#### *5.1.1. Fældende sager, hvor adfærden karakteriseres som sexchikane*

Først kan fremhæves en utrykt dom fra en unavngiven byret af 25. marts 1992, hvor Retten fastslog, at en slagtermester havde udøvet sexchikane over for en elev og en medhjælper. Adfærden over for eleven var af grovere karakter og omtales ikke nærmere. Adfærden over for medhjælperen var dog mindre graverende og bestod i en enkelt episode, hvor slagtermesteren tog fat i hendes skulder og spurgte, om han måtte røre hendes bryster. Hun afviste ham, tog hjem og kom ikke på arbejde igen. Retten fandt, at der var tale om sexchikane og dømte slagtermesteren til at betale godtgørelse på 8.000 kr. til medhjælperen.

En anden dom hvor adfærden er mindre grov er Retten i Aalborgs dom af 29. maj 2007.<sup>61</sup> En daglig leder berørte to ansatte på skulder, arm og ryg, kommenterede deres udseende, tiltalte dem ”søde” og ”sukkerblomst”, og kom ved en konkret episode med tilnærmelser i beruset tilstand. Retten udtalte, at komplimenterne og berøringerne ikke i sig selv var en krænkelse, men at en samlet vurdering, hvor episoden i køkkenet inkluderes, medførte, at adfærden betragtedes som uønsket med seksuelt islæt. Lederen blev idømt betaling af godtgørelse til de to ansatte.

Præjudikatværdien af disse utrykte byretsdomme<sup>62</sup> er selvsagt svagere end landsretsdomme, men de er ikke desto mindre eksempler på sager, hvor en meget mild adfærd er blevet karakteriseret som sexchikane. Det er bemærkelsesværdigt i dommen fra Retten i Aalborg af 29. maj 2007, at berøringer på ikke-intime steder og komplimenter som ”søde” *ikke* i sig selv blev karakteriseret som sexchikane, på trods af at adfærden var rettet direkte mod bestemte personer. Adfærden havde ifølge Retten kun det fornødne seksuelle islæt, når episoden i køkkenet indgik i en helhedsvurdering. Den episode havde således en afsmittende effekt på karakteriseringen af den øvrige adfærd.

---

<sup>61</sup> S. 247

<sup>62</sup> Det har trods omfattende søgning ikke været muligt at finde de to afgørelser trykt, og min analyse af dommene bygger derfor på gengivelse af dommene i Borchorst & Agustin (2017), s. 192 og 246-247

Ligebehandlingsnævnet har de seneste år anlagt en forholdsvis stram linje for, hvilken adfærd der kan udgøre sexchikane.

Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9732 af 9. august 2018 er således eksempel på en noget vidtgående fortolkning af sexchikanebegrebet. En ansøger, A, til en deltidsstilling på en café modtog som svar på sin ansøgning via e-mail: ”Hej [A]. *thank u for ur application. u really look amazing*” og dagen efter ”Hej [A] .*im [navn] the owner of [virksomheden]. 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?*”. Caféejeren vedlagde også et billede af sig selv. Nævnet fandt på baggrund af indholdet i de to e-mails, at den udviste adfærd var omfattet af LBL’s definition af sexchikane, da de to e-mails var sendt som svar på A’s jobansøgning. A fik tilkendt en godtgørelse på 12.500 kr. Det bør nævnes, at caféejeren ikke havde besvaret nævnets henvendelser, og afgørelsen lægger, ifølge nævnets begrundelse, ikke vægt på andre forhold end indholdet i de to e-mails. I denne sag blev e-mails med en middagsinvitation og kompliment for ansøgerens udseende altså karakteriseret som sexchikane. Afgørelsen må formentlig anses for at være den mest vidtgående fortolkning af sexchikanebegrebet hidtil, og den kan ses som udtryk for, at der nok ikke gælder en bagatelgrænse for, hvilken adfærd der objektivt set kan karakteriseres som sexchikane.<sup>63</sup> Afgørelsen er ikke konkret begrundet, hvilket højner præjudikatværdien, der dog svækkes af, at sagen ikke er blevet forelagt domstolene.

Ligebehandlingsnævnet tog ved kendelse nr. 18-45596 af 13. marts 2019 atter stilling til en sag, hvor adfærden var mindre graverende. En kvindelig konsulent modtog som led i en SMS-korrespondance en besked fra sin arbejdsgiver lydende ”Du er sexet!”. Nævnet vurderede, at beskeden var udtryk for sexchikane, og denne afgørelse er ligeledes udtryk for, at der ikke gælder en bagatelgrænse.

### 5.1.2. *Frifindende sager, hvor adfærden ikke karakteriseres som sexchikane*

Østre Landsret tog stilling til en sag om verbal sexchikane i en dom af 31. oktober 2001 (B-1586-00). Det fandtes i sagen bevist, at en arbejdsgiver, A, havde sagt til en af sine ansatte, F, i sit bageri: ”Har du fået for meget pik i nat?”. Der var et vidne, der overværede episoden. F mente derudover, at A havde fremsat andre seksuelle bemærkninger om hende, men disse fandtes ikke bevist. Adfærden blev derfor vurderet af retten ud fra den enkeltstående kommentar. Det var ubestridt, at adfærden var uønsket af F, som følte sig generet. Byretten statuerede sexchikane og tilkendte en godtgørelse på 5.000 kr. med en noget tvetydig bemærkning: ”Sagsøger findes at have krav på en godtgørelse [...] for den fremsatte bemærkning, *der er af seksuel karakter, men som ikke kan karakteriseres som en tilnærmelse.*” Landsretten nåede det modsatte resultat og statuerede ikke sexchikane. Begrundelsen herfor var, at udtalelsen ”... nok er grov, men ikke er seksuel chikane”. Landsretten lagde vægt på, at det var en enkeltstående udtalelse som meget vel kan være fremkommet, fordi A som arbejdsgiver reagerede imod, at F mødte uoplagt på arbejde. Landsrettens overvejelser går på, hvorvidt udtalelsen i den konkrete kontekst er af seksuel karakter eller blot er en harmløs – men dog grov – bemærkning om, at F møder uoplagt op på arbejde. Retten lagde vægt på, at F ikke havde sagt fra eller

---

<sup>63</sup> Jf. også Klingsten & Devantier (2019), s. 35

betroet sig til nogen, samt at ingen af de øvrige ansatte havde følt sig krænket af A eller udtalt sig til støtte for F. De øvrige ansattes generelle opfattelse af A's opførsel fik på den måde betydning for vurderingen af den konkrete episode. Landsretten bedømte altså en arbejdsgivers kommentar "Har du fået for meget pik i nat?" til ikke at være sexchikane på trods af, at det efter en almindelig målestok for sprogbrug nok må siges at være en grov udtalelse.

Vestre Landsrets dom af 2. januar 2006 (B-0331-05) omhandler fysisk adfærd. En landmand, L, havde under en fælles formiddagskaffe med alle medarbejdere på landejendommen berørt en ansat medhjælper, M, på låret. Efter bevisførelsen lagde Retten til grund, at berøringen var et "hestebid" og led i en spøg – men dog en berøring på låret. Byretten frifandt L for sexchikane, da episoden ikke havde den fornødne seksuelle karakter. Landsretten stadfæstede dommen, idet L ikke berørte M på en sådan måde, at han måtte indse, at M kunne blive seksuelt krænket. En berøring på låret blev således ikke karakteriseret som værende seksuel adfærd og dermed heller ikke sexchikane.

UfR 2020.1615 H kan også nævnes. I sagen frifandtes en restaurantchef for sexchikane, da en joke om en majsbolle ikke havde til formål eller havde den virkning at krænke en persons værdighed, hvorfor fremførelsen af joken ikke havde karakter af sexchikane, jf. nærmere afsnit 5.3. I sagen frifandtes chefen også for en hændelse, hvor han efter sagsøgers anmodning "knækkede ryggen" på hende. Sagsøgeren lagde sine arme over kors over brystet, hvorefter chefen bagfra lagde sine arme rundt om hendes brystkasse og knækkede ryggen. Sagsøger oplevede hændelsen sådan, at chefen berørte hendes bryster, men den udlægning blev ikke lagt til grund af Retten. Retten statuerede ikke sexchikane fsva. denne hændelse, da de ikke fandt, at adfærden havde seksuelle undertoner.

### *5.1.3. Delkonklusion*

De fældende sager, hvor adfærden karakteriseres som sexchikane, understøtter den i forarbejderne anførte påstand om, at der ikke eksisterer en bagatelgrænse for, hvornår en seksuel adfærd objektivt set kan karakteriseres som sexchikane. Navnlig afgørelserne fra Ligebehandlingsnævnet synes at være udtryk for, at der i dansk ret ikke er en bagatelgrænse for, hvilken adfærd der objektivt set kan udgøre sexchikane, såfremt de øvrige elementer i definitionen er opfyldt. I dommen fra Retten i Aalborg af 29. maj 2007 udtaler Retten, at bemærkninger om udseende og berøringerne på skulder, arm og ryg ikke i sig selv var krænkelser, da denne adfærd i sig selv ikke var tilstrækkeligt seksuel. Vestre Landsrets dom af 2. januar 2006, Østre Landsrets dom af 31. oktober 2001 og UfR 2020.1615 H begrundes da også med, at adfærden ikke har seksuelle undertoner. Det kan konkluderes, at vurderingen i sager med en bagatelagtig adfærd ofte omhandler, hvorvidt adfærden har de fornødne seksuelle undertoner. Såfremt det er tilfældet, er der tilsyneladende ingen bagatelgrænse for, hvilken adfærd der objektivt set kan udgøre sexchikane, selvom præjudikatværdien af de nævnte fældende sager dog ikke er så høj.

Vurderingen forskydes på den måde i et vist omfang til hvilken adfærd, der kan karakteriseres som seksuel. Denne vurdering er uafhængig af, om den chikanerede selv oplever adfærden som



værende seksuel, jf. Vestre Landsrets dom af 2. januar 2006 og UfR 2020.1615 H. Grænsen herfor sættes noget højt af domstolene i Østre Landsrets dom af 31. oktober 2001, hvor ytringen ”Har du fået for meget pik i nat?” ikke faldt inden for definitionen.

## 5.2. Gælder der en praksisskabt nedre grænse for sexchikane?

I dette afsnit undersøges, hvorvidt der gælder en praksisskabt nedre grænse i den forstand, at der i sager af mindre graverende karakter undlades at statuere sexchikane, fordi der i den konkrete sag lægges vægt på den ansattes manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro. For at afgøre hvorvidt der gælder denne praksisskabte nedre grænse knyttet til den konkrete situation, der som nævnt er anført i forarbejderne<sup>64</sup>, gennemgås retspraksis.

### *5.2.1. Gennemgang af retspraksis*

Som et eksempel på den nævnte praksis kan først fremhæves UfR 2002.2545 V. Sagen omhandlede en inspektør I, som fremkom med en række seksuelle ytringer over for en rengøringsmedarbejder, A. I, der var A's overordnede med direkte ledelsesbeføjelser over for A, havde ifølge A's forklaring fortalt sjofle vittigheder, omtalt diverse seksuelle emner samt kommenteret hendes bryster. A's forklaring blev lagt til grund af Retten, ligesom det blev lagt til grund, at A var særdeles generet af I's ytringer. A havde ikke sagt tydeligt fra over for I, men havde med ansigtsudtryk givet udtryk for ubehag og var andre gange blot gået fra stedet. A forklarede, at I formentlig ikke var bevidst om, hvor meget bemærkningerne generede hende. Byretten statuerede sexchikane. Landsretten lagde også til grund, at I fremkom med adskillige ytringer om seksuelle emner, og at A havde været belastet af dem. Landsretten fandt dog ikke sexchikanen godtgjort og frifandt både I og arbejdsgiveren, idet A ikke havde sagt tydeligt fra. Efter de omstændigheder og efter oplysninger om en fri omgangstone, fandtes det ikke godtgjort, at I burde have indset, at hans adfærd krænkede hende. Den af I udviste adfærd var af mindre graverende karakter, og på trods af, at A's forklaring blev lagt til grund af Retten, samt at I's adfærd ubestridt var uønsket af A, blev der ikke statueret sexchikane. Retten begrundede dette med, at A ikke havde tilkendegivet sin modvilje tilstrækkeligt, og at I dermed var i god tro om sin adfærd.

Et andet illustrerende eksempel, som understøtter påstanden om, at der gælder en sådan nedre grænse, er UfR 1996.323 V. Arbejdsgiveren, M, havde fremkommet med seksuelle ytringer over for to butikselever, B og J, på hhv. 18 og 19 år. M's seksuelle adfærd bestod dels i at fortælle sjofle vittigheder og spørge ind til elevernes private seksuelle forhold, og dels i at forevise billeder af seksuel karakter til eleverne. Eleverne sagde i et vist omfang fra gennem signaler og reaktioner på adfærden. Både B og J følte sig generet og krænket af M's adfærd, og adfærden var ubestridt uønsket. M blev frifundet i byretten, men landsretten fandt med et flertal på 2-1, at M havde overtrådt LBL § 4 fsva. adfærden over for B, der var udsat for grovere forespørgsler fra M, end J var. Den dissenterende dommer, dommer 1, stemte for at frifinde fsva. både B og J, og denne dommer tillagde det afgørende betydning, at eleverne ikke havde sagt tydeligt fra. Dommer 2 stemte for frifindelse af sexchikane over for J, men for at statuere sexchikane for adfærden over for B. Denne dommer udtalte, at selvom B kun havde sagt fra i et vist omfang, var M's adfærd så grov, at forbuddet mod sexchikane var overtrådt. Det blev

---

<sup>64</sup> FT 2005-06, till. A, L 17, bemærkningerne til § 1

altså tillagt mere betydning, og blev rent faktisk udslagsgivende, at J ikke sagde tydeligt fra over for den mindre graverende adfærd, mens det ved den grovere adfærd over for B ikke blev tillagt lige så meget vægt. Dommer 3 stemte for at statuere sexchikane både fsva. B og J, idet det ifølge ham påhvilede M at sikre sig, at eleverne accepterede adfærden, samt at eleverne grundet deres alder og ansættelsessituation var mindre tilbøjelige til at sige tydeligt fra. Dommen er et eksempel på, at der ved mindre graverende adfærd – modsat ved den grovere adfærd over for B – lægges afgørende vægt på manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro.

Et yderligere eksempel er Østre Landsrets dom af 19. august 1994 (B-3016-93), hvor en formand havde spurgt til en ansats seksuelle forhold gentagne gange, hvilket må karakteriseres som mindre graverende adfærd. Formanden frifandtes under henvisning til, at den ansatte ikke med tilstrækkelig tydelighed havde tilkendegivet sin modvilje mod samtalerne.

Det seneste eksempel er så vidt ses en byretsdom fra Retten i Hillerød af 7. juni 2007<sup>65</sup>. En slagter tog sin hånd op under en ansats trøje, hvilket den ansatte sagde fra over for. Slagteren kom derudover ofte med seksuelle kommentarer til den ansatte om hendes krop og bryster og havde også sagt, at ”den er så lang”, hvortil den ansatte sagde ”så må du passe på, at du ikke træder på den”. I sagen statueredes ikke sexchikane, dels fordi der var en fri omgangstone på arbejdspladsen, og dels fordi den ansatte ikke på en klar og utvetydig måde modsatte sig adfærden, hvorved slagteren var i god tro og ikke burde have indset, at hans adfærd var uønsket.

På baggrund af denne gennemgang af retspraksis kan det konkluderes, at domstolene i en række sager med mindre graverende adfærd har undladt at statuere sexchikane, fordi der lægges vægt på den ansattes manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro. Domstolene foretager en vurdering af, om chikanøren har været i god tro om, at adfærden var uønsket. Såfremt den chikanerede person har sagt tydeligt fra, eller såfremt adfærden er grov, har Retten sit bevis for, at adfærden er uønsket. I de her refererede domme har dette ikke været tilfældet, og momentet har været anvendt i vurderingen. Momentet er således, som anført i forarbejderne, knyttet til den konkrete situation. Antagelsen i forarbejderne til LBL om, at denne praksis muligvis har konstitueret en nedre grænse for sexchikane, tilsluttes bredt af den juridiske litteratur.<sup>66</sup> I retspraksis er det navnlig UfR 2002.2545 V og Østre Landsrets dom af 19. august 1994 (B-3016-93) der understøtter dette, da præjudikatværdien af dommen fra Retten i Hillerød af 7. juni 2007 svækkes af, at det er en byretsdom, og UfR 1996.323 V svækkes af, at den er afsagt med dissens, og endda også dissens i flertallet. Det må i overensstemmelse med forarbejderne, den juridiske litteratur og de nævnte domme tilsluttes konklusionen om, at denne praksis skaber en nedre grænse for sexchikane knyttet til den konkrete situation.

---

<sup>65</sup> Det har trods omfattende søgning ikke været muligt at finde afgørelsen trykt, og min analyse af dommen bygger derfor på gengivelser af dommen i Seksuel chikane på arbejdspladsen – faglige, politiske og retlige spor, s. 115, 125 og 127

<sup>66</sup> Bl.a. Andersen m.fl., bind 2 (2016), s. 75, Kristiansen (2020), s. 222, og Arbejdsretten, XIX Lønmodtagerens rettigheder, afsnit 10.2.2., Arbejdsretsportalen

### 5.2.2. Eksisterer denne nedre grænse stadig?

Som det fremgår af gennemgangen af retspraksis, har denne praksisskabte nedre grænse så vidt ses senest fundet anvendelse i en utrykt dom fra 2007. Det er derfor relevant at spørge, om grænsen fortsat eksisterer.

For at drage en sådan konklusion er det ikke tilstrækkeligt at konstatere, at der ikke siden 2007 er eksempler på sager, hvor der ikke statueres sexchikane under henvisning til chikanørens gode tro og til, at der ikke er sagt tydeligt fra. Der kan også ses på nyere sager, hvor adfærden er mindre graverende, og domstolene på trods heraf *ikke* har tillagt det vægt, om sagsøger har sagt tydeligt fra og om chikanøren var i god tro.

Der kan først nævnes Østre Landsrets dom af 6. september 2017 (B-2788-16). Her havde en driftschef berørt en ansats lår og kommet med seksuelle kommentarer, f.eks. hvornår han sidst havde ”fået noget af det frække” og spurgt om hendes seksuelle orientering. Dette må karakteriseres som mild adfærd. Hverken by- eller landsretten lagde vægt på, hvorvidt sagsøger havde sagt fra over for de gentagne seksuelle kommentarer, eller om driftschefen burde indse, at adfærden var uønsket. Landsretten statuerede herefter sexchikane. Det samme gør sig gældende i Ligebehandlingsnævnets kendelse 18-45596 af 13. marts 2019 og kendelse nr. 9732 af 9. august 2018, der er refereret ovenfor i afsnit 5.1.1. Der kan også nævnes UfR 2020.1615 H, refereret nedenfor i afsnit 5.3. Her frifandt E for sexchikane, men det nævntes ikke i landsrettens præmisser, at de ansatte ikke sagde fra over for E’s joke, der blev fortalt gentagne gange, selvom der er tale om mindre grov adfærd.

Disse afgørelser kan pege i retning af, at den nedre grænse, hvor der ikke statueres sexchikane, fordi der lægges vægt på manglende tilkendegivelse af modvilje og chikanørens gode tro i mindre graverende sager, ikke længere eksisterer. Fraværet af anvendelsen af momentet i disse afgørelser kan dog ikke i sig selv tages til indtægt for det synspunkt. Der er endvidere i to forholdsvis nyere sager – VLD 28.06.2010 (B-2037-09) og Holstebro 05.08.2016 (BS 1-768/20159)<sup>67</sup> – statueret sexchikane og lagt vægt på, hhv. at sagsøger sagde fra, og at chikanøren burde indse, at adfærden var krænkende.

Det konkluderes derfor, at der i retspraksis kan findes i hvert fald seks sager, jf. afsnit 5.2.1.<sup>68</sup>, hvor der er undladt at statuere sexchikane under henvisning til den ansattes manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro. Da det seneste eksempel herpå er fra 2007, og da der i flere sager siden med mindre graverende adfærd *ikke* er lagt vægt på momentet, kan der siges at være en tendens til, at denne nedre grænse ikke gør sig så gældende længere. Det kan kun tillægges en begrænset betydning, at momentet ikke har været anvendt siden 2007, og der kan derfor ikke på den baggrund drages den konklusion, at den nedre grænse ikke eksisterer. Der kan dog siges at være en tendens til, at momentet anvendes sjældnere som begrundelse for at undlade at statuere sexchikane.

---

<sup>67</sup> I sidstnævnte dom stadfæster landsretten dog dommen med en anden begrundelse, hvori momentet ikke anvendes.

<sup>68</sup> Vestre Landsrets dom af 2. januar 2006 (B-0331-05), jf. afsnit 5.1.2., er endnu et eksempel

### 5.3. Udgør værdighedsbegrebet en nedre grænse? – analyse af UfR 2020.1615 H

I en nyere dom, UfR 2020.1615 H, blev der heller ikke statueret sexchikane på trods af, at der blev udvist en seksuel adfærd, som var uønsket. Begrundelsen herfor var, at kravet om værdighedsbegrebet ikke var opfyldt, dvs. at adfærden ikke havde det formål eller den virkning at krænke personens værdighed.

Sagen angik en restaurantchef, E, som ifølge flere ansatte havde taget dem på hofterne og gnubbet sig op ad dem, havde fremkommet med seksuelle kommentarer og havde rørt en ansats bryster i et forsøg på at ”knække hendes ryg”. E blev i begge instanser frifundet for denne adfærd med begrundelsen, at adfærden ikke fandtes bevist, jf. LBL § 16 a. E havde derudover gentagne gange fortalt en joke om en majscolbe med seksuelle undertoner, og Rettens bemærkninger herom er af særlig interesse i diskussionen om, hvorvidt værdighedsbegrebet udgør en nedre grænse for sexchikane. E erkendte for Retten, at han fortalte en joke om majscolber, hvis ordlyd ikke er gengivet i dommen. Joken havde seksuelle undertoner, og derfor forelå der en seksuel adfærd, der endvidere var uønsket af nogle af de ansatte. En ansat forklarede, at joken var ”klam og sjofel”, og at den seksuelle tone gjorde hende ”... utilpas, og hun havde det træls med det.” Andre ansatte forklarer dog omvendt, at de ikke følte sig krænket af joken, og ikke anså den som seksuel. Byretten udtalte, at joken henset til de ansattes unge alder var upassende, men at det ikke var bevist, at ”E’s udtalelser generelt har haft et sådant omfang, at sagsøgerne eller nogle af disse med rette kunne føle sig personligt krænket.” Byretten lægger endvidere vægt på, at joken ikke er rettet specifikt mod nogle af de ansatte. Landsretten lagde ligeledes til grund, at joken var fortalt flere gange, og i præmisserne lægges også til grund, at den har seksuelle undertoner. Landsretten fandt ikke, at joken var sexchikane, men med den begrundelse, at joken ”... ikke har til formål eller har den virkning at krænke en persons værdighed, og fremførelsen af joken har derfor ikke karakter af sexchikane.” Tredjeinstansbevillingen omfattede ikke påstanden om sexchikane, der derfor desværre ikke blev fremsat for højesteret.

Afgørelsen skal ikke læses sådan, at en joke med seksuelle undertoner ikke kan udgøre sexchikane og falder under en objektiv bagatelgrænse for, hvilken adfærd der kan være sexchikane. Sjofle vittigheder kan udgøre sexchikane, jf. UfR 1996.323 V, hvor bl.a. sjofle vittigheder udgjorde sexchikane, samt AT-vejledning 4.3.1., der nævner sjofle vittigheder som eksempel på sexchikane. Det er derfor ikke det objektive krav til adfærdens karakter, som i denne dom sætter en grænse for, om joken kan karakteriseres som sexchikane, men derimod værdighedskravet, som også eksplicit nævnes i landsrettens præmisser. Landsretten nævner da også i præmisserne, at joken har seksuelle undertoner. Idet adfærden også var uønsket, er både det objektive og subjektive element således opfyldt. Det er altså, som udtalt i præmisserne, alene værdighedskravet som bevirker, at joken ikke kan karakteriseres som sexchikane. Værdighedsbegrebet får dermed selvstændig betydning for, at en given adfærd ikke karakteriseres som sexchikane, og der trækkes en grænse for, hvilken adfærd der kan krænke den chikaneredes værdighed, selvom adfærden er uønsket og objektivt set falder inden for definitionen. Værdighedsbegrebet sætter dermed en grænse for den rent subjektive vurdering og kan siges at udgøre en nedre grænse for, hvilken adfærd, der kan udgøre sexchikane. Værdighedsbegrebet fremhæves

også som et selvstændigt kriterium i UfR 2019.3302 Ø, hvor landsretten fandt, at "... det kan lægges til grund, at B udsatte A for verbal og fysisk krænkende adfærd af seksuel karakter, mens hun var på arbejde, og at denne adfærd krænkede hendes værdighed."

Om værdighedsbegrebet kan siges at udgøre en nedre grænse for sexchikane, eller om værdighedsbegrebet i stedet kan siges at være et element i definitionen af sexchikane, som skal opfyldes, før der kan statuere sexchikane, er nok et spørgsmål om terminologi. Det er ikke muligt alene ud fra UfR 2020.1615 H at udlede noget generelt om, hvor grænsen ligger for, hvilken adfærd der kan være værdighedskrænkende. Det kan dog bemærkes, at det formentlig har haft betydning, at joken ikke var rettet mod en eller flere bestemte personer. Byretten fremhæver netop i præmisserne, at joken ikke er specifikt rettet mod nogen, og at de ansatte ikke med rette kan være *personligt* krænkede. Hvis joken havde været rettet mod en bestemt ansat, vil Retten med større sandsynlighed vurdere, at denne ansattes værdighed var krænkede.

#### 5.4. Er de nedre grænser for sexchikane i overensstemmelse med EU-retten?

Definitionen af sexchikane i LBL implementerer den EU-retlige definition, og dansk retspraksis skal være i overensstemmelse hermed. Det er derfor relevant at undersøge, hvorvidt de to nedre grænser for sexchikane i dansk ret stemmer overens med direktiv 2006/54/EC.

##### *5.4.1. Værdighedsbegrebet som nedre grænse*

Værdighedsbegrebet er et element i den EU-retlige definition af sexchikane i direktiv 2006/54/EC, idet ordlyden er ens med definitionen i LBL. Der er ikke holdepunkter for at antage, at det er i strid med direktiv 2006/54/EC at indfortolke en grænse for, hvilken adfærd der kan være værdighedskrænkende. Værdighedsbegrebet er tværtimod et helt centralt begreb i EU-retten. Den menneskelige værdighed er beskyttet ved EU-chartret om grundlæggende rettigheders art. 1, og EU er ifølge chartrets præambel grundlagt på basis af bl.a. værdighed.<sup>69</sup> EU-domstolen har også i sagen *Netherlands v European Parliament and Council* bekræftet, at værdighedsbegrebet er en del af EU-retten.<sup>70</sup> I den EU-retlige definition af sexchikane er det endvidere afgørende, hvorvidt der er tale om uønsket værdighedskrænkende adfærd, idet der netop ydes en beskyttelse mod uønsket værdighedskrænkende adfærd.<sup>71</sup> Værdighedsbegrebet som nedre grænse er derfor i overensstemmelse med direktiv 2006/54/EC.

##### *5.4.2. Den praksisskabte nedre grænse*

Fsva. den mulige nedre grænse i form af at tillægge manglende tilkendegivelse af modvilje og chikanørens gode tro vægt ved mindre graverende adfærd, er følgende anført i forarbejderne til LBL: "Denne afvejning må anses for at være i overensstemmelse med angivelsen i Ministerrådets resolution og Europa-Kommissionens henstilling, hvor det tillige kræves, at den uønskede adfærd anses som urimelig".<sup>72</sup> Det bruges altså som argument for, at afvejningen er i overensstemmelse med EU-retten, at det i henstillingen og resolutionen kræves, at adfærden er

---

<sup>69</sup> Rasmussen m.fl. (2020), s. 77f

<sup>70</sup> Ibid, s. 78

<sup>71</sup> Andersen m.fl., bind 1 (2020), s. 576

<sup>72</sup> FT 2005-06, till, A, L 17, bemærkningerne til § 1, nr. 3

”urimelig”. I en ILO-rapport fra 2005 af Deirdre McCann<sup>73</sup> fortolkes begrebet urimelig, da det i flere landes definitioner af sexchikane er et krav, at adfærden tillige er urimelig. En almindelig tilgang til urimelighedsvurderingen er ifølge ILO-rapporten at spørge, hvorvidt en fornuftig person ville finde adfærden stødende, dvs. en bonus pater-vurdering. Her lægges også vægt på om chikanøren burde indse, at adfærden er krænkende, når adfærden er af mindre grov karakter, og den chikanerede person ikke har sagt tydeligt fra. Urimeghedsvurderingen ligner dermed den afvejning, som foretages i dansk retspraksis. I ILO-rapporten anføres, at urimeghedsvurderingen er den mest anvendte metode i diverse jurisdiktioner for at sætte en grænse for den rent subjektive vurdering. Forarbejderne til LBL anfører altså, at den nedre grænse er i overensstemmelse med resolutionen og henstillingen, som lægger til grund for udviklingen af direktiv 2006/54/EC.

På den anden side konkluderes det i afsnit 4.3.2., at anvendelsen af kriteriet om chikanørens viden eller burde-viden i vurderingen af, hvorvidt der statueres sexchikane, muligvis kan være i strid med EU-domstolens vurdering af sager afledt af direktivet 2006/54/EC.

På baggrund af det ovenstående må den danske praksis anses for muligvis ikke at være i overensstemmelse med direktiv 2006/54/EC i det omfang, at chikanørens viden eller burde-viden om, hvorvidt adfærden er uønsket, tillægges vægt. Omvendt må det dog siges, at afvejningen, hvor manglende tilkendegivelse af modvilje og chikanørens gode tro tillægges vægt, ligner den urimeghedsvurdering, som ifølge ILO-rapporten er en udbredt metode i andre jurisdiktioner, og afvejningen anføres også i forarbejderne som værende i overensstemmelse med resolutionen og henstillingen, som lægger til grund for udviklingen af direktiv 2006/54/EC.

### 5.5. Delkonklusion

Såvel den juridiske litteratur som forarbejderne til LBL hævder, at der ikke er en bagatelgrænse for, hvilken adfærd der objektivt set kan udgøre sexchikane. Det kan på baggrund af forarbejderne samt retspraksis konkluderes, at der ikke gælder en sådan bagatelgrænse i dansk ret. Vurderingen i de sager, hvor adfærden er bagatel-agtig, bliver ofte, om adfærden har de fornødne seksuelle undertoner, og denne vurdering er uafhængig af, om den chikanerede selv har oplevet adfærden som seksuel.

Det kan imidlertid konkluderes, at retspraksis, i overensstemmelse med det i forarbejderne anførte, har skabt en nedre grænse for sexchikane knyttet til den konkrete situation i den forstand, at der i nogle mindre graverende sager undlades at statuere sexchikane under henvisning til, at den ansatte ikke har tilkendegivet sin modvilje, samt at chikanøren var i god tro. Det seneste eksempel herpå er så vidt ses fra 2007, og der er således en tendens til, at momentet anvendes sjældnere som begrundelse for at undlade at statuere sexchikane. Der kan dog ikke på den baggrund drages den konklusion, at den praksisskabte nedre grænse ikke længere eksisterer. Der er i artiklen Gender equality law in transition – sexual harassment as discrimination vægtige argumenter for, at det strider mod EU-domstolens fortolkning af direktivet 2006/54/EC at anvende en culpa-lignende ansvarsnorm ved at tillægge chikanørens viden eller burde-viden

---

<sup>73</sup> S. 19-20

vægt. Det kan dog ikke alene herudfra konkluderes, at den danske praksis ikke er i overensstemmelse med direktiv 2006/54/EC.

Derudover konkluderes det, at værdighedsbegrebet også etablerer en nedre grænse for, hvilken adfærd der kan udgøre sexchikane, jf. landsrettens eksplicite udtalelse herom i UfR 2020.1615 H. Det kan også udtrykkes som, at værdighedsbegrebet er et element i definitionen af sexchikane, som skal opfyldes, før der kan statuere sexchikane, og at der er en grænse for, hvilken adfærd der er egnet til at krænke en persons værdighed. Det er dog ikke muligt ud fra dommen at udlede, hvor grænsen ligger for, hvilken adfærd der kan være værdighedskrænkende. Denne nedre grænse er i overensstemmelse med EU-retten.

## **6. Ændrer grænserne sig for, hvilken adfærd der kan karakteriseres som sexchikane?**

I de seneste år har #MeToo-bevægelsen sat fokus på sexchikane på arbejdspladsen, og der er bredt i samfundet en øget opmærksomhed på diskrimination og konsekvenserne heraf. Juraen følger som bekendt efter samfundet, og det er interessant at undersøge, om det kan spores i juraen, at grænserne i samfundet flytter sig.

Først kan nævnes ændringen af LBL. Det er i bemærkningerne til lovforslaget om ændringen af LBL i 2018<sup>74</sup> anført, at lovforslaget er ”et svar på dette fornyede fokus” fra #MeToo-bevægelsen. Lovændringen medførte, som nævnt i afsnit 4.1.1., at der i vurderingen af, om der har fundet sexchikane sted, ikke bør tillægges vægt, at der på arbejdspladsen er en særlig fri eller uformel omgangsform. Når der ikke længere lægges vægt på omgangstonen, vil flere sager blive karakteriseret som sexchikane, og lovændringen har på den måde udvidet området for sexchikane.<sup>75</sup>

I afsnit 5.2.2. konkluderes det endvidere, at der er en tendens til, at det i sager med mindre graverende adfærd sjældnere anvendes som begrundelse for at undlade at statuere sexchikane, at der lægges vægt på den ansattes manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro. Denne tendens medfører, at nogle sager som tidligere ikke blev karakteriseret som sexchikane, f.eks. fordi sagsøger ikke havde sagt tydeligt fra, i dag vil blive karakteriseret som sexchikane. I HR Jura Magasin forår 2019<sup>76</sup>, anføres det, at ”(...) man kan forestille sig, at praksis vil udvikle sig i retning mod udgangspunktet om, at der lægges vægt på den krænkedes subjektive opfattelse af den pågældende adfærd, mens man bevæger sig væk fra at tillægge krænkerens gode tro vægt.” Der argumenteres ikke nærmere i magasinet for, hvorfor praksis skulle udvikle sig i den retning. På baggrund af konklusionen i afsnit 5.2.2. ses der dog i praksis allerede en tendens til en sådan udvikling. Denne tendens medfører, at sagsøgere konkret i nogle sager nemmere vil kunne få medhold i påstanden om sexchikane, hvor domstolene tidligere havde en tendens til at undlade at statuere sexchikane under henvisning til chikanørens

---

<sup>74</sup> FT 2018-19, 1. saml., till. A, L 93, alm. bemærkninger pkt. 1 (s. 2)

<sup>75</sup> Jf. også Rasmussen m.fl. (2020), s. 87

<sup>76</sup> S. 36

gode tro og den chikaneredes manglende tilkendegivelse af modvilje. Denne tendens udvider således også området for sexchikane.

I HR Jura Magasin hævdes det også, at der overordnet i praksis gennem årene er sket en stramning ift. hvilken adfærd, der kan anses for at udgøre sexchikane. Der uddybes: ”Der skal således mindre til i dag end fx i 1990’erne, hvor der, hvis man lægger vægt på retspraksis, var en tendens til en vis overbærenhed over for visse typer af adfærd. Dette gjaldt særligt, hvis den krænkede ikke tydeligt nok havde sagt fra.” Det er vanskeligt at påvise en sådan stramning, men der kan fremhæves nogle eksempler som understøtter påstanden. Som eksempler på at der tidligere har været tolereret ganske meget fra domstolens side, kan nævnes de ovenfor omtalte domme, UfR 1996.323 V, hvor en arbejdsgivers sjofle vittigheder, uønskede forespørgsler og forevisning af billeder af seksuel karakter af landsrettens flertal ikke blev karakteriseret som sexchikane fsva. den ene elev, Retten i Hillerøds dom af 7. juni 2007, hvor en slagter frifandtes for sexchikane efter at have taget en hånd op under en ansats trøje og kom med gentagne seksuelle kommentarer til den ansatte om hendes krop og bryster, samt UfR 2002.2545 V, hvor en arbejdsgiver fortalte en ansat sjofle vittigheder, omtalte diverse seksuelle emner og kommenterede hendes bryster uden at det blev karakteriseret som sexchikane.

Sammenholdt med disse domme kan der navnlig efter #MeToo-bevægelsen ses en stramning i Ligebehandlingsnævnets praksis. Her kan fremhæves kendelse nr. 18-45596 af 13. marts 2019, hvor en sms med ordlyden ”Du er sexet!” var sexchikane, kendelse nr. 9732 af 9. august 2018, hvor to e-mails som svar på en jobansøgning med en middagsinvitation og kompliment for ansøgerens udseende blev karakteriseret som sexchikane, samt kendelse nr. 10157 af 20. november 2019, hvor det var sexchikane, at en universitetsunderviser i sin undervisning kom med en række kvindenedsættende udtalelser, f.eks. ”Du går til en luder og skal have et blæs, hvad er hhv. hoved- og biforpligtelse i den ydelse? ”. Fra domstolene kan nævnes Østre Landsrets dom af 6. september 2017 (B-2788-16), hvor det blev karakteriseret som sexchikane, da en driftschef berørte en ansats lår, spurgte om hendes seksuelle orientering og kom med seksuelle kommentarer, f.eks. hvornår han sidst havde ”fået noget af det frække”.

Det konkluderes at grænserne, for hvilken adfærd der kan karakteriseres som sexchikane, har ændret sig gennem de sidste 20-30 år, således at flere sager i dag vil blive karakteriseret som sexchikane.<sup>77</sup> Først og fremmest er området for sexchikane udvidet ved, at der efter lovændringen af LBL i 2018 ikke længere må lægges vægt på omgangstonen på arbejdspladsen. Derudover er der en tendens til, at momentet om manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro ikke længere anvendes så ofte, hvilket medfører, at flere sager vil karakteriseres som sexchikane. Når ældre sager sammenlignes med Ligebehandlingsnævnets praksis efter #MeToo, kan der endvidere spores en stramning i praksis af, hvornår en adfærd kan karakteriseres som sexchikane. Det er dog ikke sikkert, at domstolene tilslutter sig denne stramning.

---

<sup>77</sup> Synspunktet tilsluttes i artiklen Rasmussen m.fl. (2020), s. 93, hvor det konkluderes, at ligestillingsbegrebet, herunder sexchikanebegrebet, har udvidet sig de senere år



## 7. Bevisbyrde

### 7.1. Bevisbyrden i ligebehandlingsloven og ligestillingsloven

Bevisbyrden i sexchikanesager i medfør af LBL og LSL er en delt bevisbyrde, jf. LBL § 16 a og LSL § 2, stk. 4. Den delte bevisbyrde udspringer af bevisbyrdedirektivet<sup>78</sup>, der blev udfærdiget for at sikre en mere effektiv gennemførelse af det grundlæggende princip om ligebehandling, og EU-domstolen havde netop også i en række sager udtalt, at det var nødvendigt at forskyde bevisbyrden for ikke at fratage en diskrimineret arbejdstager ethvert effektivt middel til at søge beskyttelse af ligebehandlingsprincippet.<sup>79</sup> Formålet var således at forskyde bevisbyrden til fordel for arbejdstageren og lempe beviskravet for arbejdstageren for at sikre, at sagsøgere oftere vil få medhold i ligebehandlingssager.

Den delte bevisbyrde indebærer, at den der anser sig for krænket, skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet sexchikane, og såfremt arbejdstageren påviser dette, påhviler det sagsøgte at bevise, at der *ikke* er udøvet sexchikane. Der skal ikke alene påvises faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at sagsøgte har *udvist den påståede adfærd*, men også efter omstændighederne påvises faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at den udviste adfærd *havde seksuelle undertoner*, jf. UfR 2020.1516 H.<sup>80</sup>

Ved indførelsen af lovændringen i 2001 var der stor debat om den delte bevisbyrde. Debatten drejede sig navnlig om de konsekvenser, det har for en person at blive dømt for at udøve sexchikane. Bevisbyrden fastlægger, hvem der bærer risikoen i tilfælde af bevistvivl, og debatten angik, om denne risiko skulle placeres hos den der anser sig for krænket, eller hos den der er sagsøgt for sexchikane. Udfaldet af debatten blev, at den chikanerede i stedet for at ”fremføre” faktiske omstændigheder skal ”påvise” dem. Denne ændring medførte, at lovændringen endte med ikke at udgøre en ændring ift. domstolens praksis i sexchikanesager, hvor der også før lovændringen blev anvendt en delt bevisbyrde.<sup>81</sup> Det ses f.eks. i dommen UfR 1996.322 Ø fra før indførelsen af den delte bevisbyrde, hvor sagsøgtes anbringende om, at sagsøger var underlagt et skærpet beviskrav som i straffesager, grundet den alvorlige beskyldning som sexchikane er, ikke blev taget til følge.

Kodificeringen af den delte bevisbyrde, som det herefter rettelig kan kaldes, førte da heller ikke til en stigning i antallet af anlagte sager. Antallet af sager faldt derimod i den følgende periode samtidig med, at antallet af sager hvor sagsøgte fik medhold steg.<sup>82</sup> Lovændringen fik dermed ikke den tiltænkte virkning.

---

<sup>78</sup> Direktiv 97/80/EF, der nu er afløst af direktiv 2006/54/EF

<sup>79</sup> Andersen m.fl., bind 2 (2016), s. 201f

<sup>80</sup> Landsrettens udtalelse om påstand 2 og 3

<sup>81</sup> Dommerforeningen og Justitsministeriet vurderede, at dansk retspraksis allerede var i overensstemmelse med lovændringen, jf. Borchorst & Agustin (2017), s. 47-51

<sup>82</sup> Borchorst & Agustin (2017), s. 51

## 7.2. Bevisbyrden i erstatningsansvarsloven og straffeloven

Den delte bevisbyrde er alene gældende i LBL og LSL men ikke i sager, hvor der påstås tortgodtgørelse efter EAL. I sager efter EAL er bevisbyrden ligefrem og bæres af den chikanerede. Den delte bevisbyrde er dermed alene gældende i sager, hvor arbejdsgiveren kan stilles retligt til ansvar, dvs. i sager hvor arbejdsgiveren selv eller en med arbejdsgiveren identificeret person, f.eks. en leder, udøver sexchikane. Der er derfor større beviskrav i sager, hvor arbejdsgiveren ikke kan stilles til ansvar, og hjemlen for godtgørelse skal findes i EAL.

Den delte bevisbyrde gælder selvsagt heller ikke i straffesager, hvor bevisbyrden påhviler anklagemyndigheden.

## **8. Bevisbedømmelsen**

Den delte bevisbyrde medfører ikke at en hvilken som helst person, der føler sig krænket, blot kan fremsætte en påstand om sexchikane og alene derved vælte bevisbyrden over på modparten. Påstanden skal underbygges. Bevisbedømmelsen i Danmark er fri, jf. RPL § 344, og en påstand om sexchikane kan f.eks. underbygges med vidneforklaringer, psykologerklæringer, dokumentation af korrespondance eller fremsendte billeder mv. Grundet den frie bevisbedømmelse kan domstolene også i øvrigt frit vurdere, at der foreligger faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet sexchikane, f.eks. på baggrund af en troværdig og detaljeret forklaring af sagsøger. Det beror således på en konkret vurdering, og det er vanskeligt generelt at sige, hvilke faktiske omstændigheder der skal til for at skabe den fornødne formodning om sexchikane. I praksis foretages der en helhedspræget vurdering af beviserne for de faktiske omstændigheder og af arbejdsgiverens bevisførelse for at afkræfte den eventuelle formodning.

Bevisførelsen udgøres hovedsageligt af parts- og vidneforklaringer, fordi der sjældent er skriftlige beviser<sup>83</sup>, hvilket bevirker at Ligebehandlingsnævnet, der kun behandler sager på skriftligt grundlag, kun behandler få sager om sexchikane. I de sager hvor der er modstridende forklaringer, vurderer nævnet, at sagen ikke kan behandles, fordi der ikke kan føres vidner for nævnet. Det fremgår af en undersøgelse af perioden 2010-2016, at det sker i 80 % af sagerne i nævnet.<sup>84</sup> Nævnsbehandling er derfor udelukket i hoveddelen af sexchikanesager.

### 8.1. Partsforklaringer

I mange sexchikanesager er der ingen vidner til adfærden, og derfor bliver partsforklaringerne centrale i bevisbedømmelsen. Partsforklaringerne vil ofte være modstridende om den udviste adfærd, dvs. påstand mod påstand, og sagens udfald afhænger derfor ofte af troværdigheden af partsforklaringerne.

I Østre Landsrets dom af 22. marts 2016 (B-3582-14) statueredes der sexchikane efter en episode, hvor chikanøren havde lagt en hånd på en kollegas lår og ført den opad. Der var ingen

---

<sup>83</sup> En sjælden undtagelse hertil er Østre Landsrets dom af 29. maj 2019 (B-30678-18), hvor en sms-korrespondance understøttede sagsøgers forklaring

<sup>84</sup> Borchorst & Agustin (2017), s. 93-94

vidner til episoden. Retten lagde den chikaneredes forklaring til grund "(...) idet forklaringen har fremstået overbevisende og uden overdrivelse". Landsretten stadfæstede byrettens dom, hvor den chikanerede ifølge Retten havde forklaret "sammenhængende og troværdigt om episoden", mens chikanøren havde forklaret usammenhængende om forløbet.

I Østre Landsrets dom af 27. september 2000 (B-3786-99) fandt Retten det godtgjort, at arbejdsgiverens ægtefælle, der var ansat som leder, havde udøvet sexchikane over for en anden ansat, F, ved at berøre hendes bagdel og bryster samt fremsætte sjofle bemærkninger. Der var ingen vidner til hændelserne, og det blev afgørende, at F's forklaring var detaljeret, sammenhængende og gav et troværdigt indtryk, mens chikanøren og arbejdsgiverens forklaringer var usammenhængende og utroværdige. I byrettens præmisser<sup>85</sup> lægges der i bevisbedømmelsen endvidere vægt på, at F ved afgivelsen af sin forklaring er "synligt berørt" af at skulle forklare om hændelserne, hvilket øger hendes troværdighed.

Den omstændighed, at sagsøger er synligt berørt, indgår også i byrettens dom<sup>86</sup> i UfR 2002.2545 V. Her finder Retten det godtgjort, at sagsøger har været udsat for sexchikane på baggrund af hendes sammenhængende og detaljerede forklaring, samt at hun "under dele af sin forklaring havde været synligt berørt af at skulle fortælle om, hvad hun havde været udsat for". Sagen blev anket og omstødt af landsretten, der ikke karakteriserede den beviste adfærd som sexchikane.

De nævnte domme illustrerer, at partsforklaringer er centrale i bevisbedømmelsen, og at de navnlig er afgørende i de sager, hvor forklaringerne er modstridende, og der ikke er andre beviser. Domstolene vurderer indholdet i forklaringen, herunder om forklaringen er detaljeret, sammenhængende, uden overdrivelse og i overensstemmelse med tidligere forklaringer. Udover indholdet af forklaringerne kan det også underbygge sagsøgers troværdighed, hvis sagsøger er synligt berørt ved at skulle fortælle om hændelserne.

## 8.2. Vidneforklaringer

Såfremt den ene af parternes forklaringer er understøttet af et eller flere vidner, vil det ofte være afgørende for sagens udfald i de sager, hvor partsforklaringerne er modstridende, og der ikke er andre konkrete beviser. Det er dog nærmere undtagelsen end reglen, at der er førstehåndsvidner til sexchikane.<sup>87</sup>

Et eksempel på at vidneforklaringer kan være afgørende, er Vestre Landsrets dom af 28. juni 2010 (B-2037-09). Her var flere kolleger vidne til, at en direktør berørte en anden ansat på bagdel, skuldre og lår. Retten fandt sexchikanen bevist under henvisning til, at kollegernes vidneforklaringer på væsentlige punkter støttede sagsøgers forklaring.

---

<sup>85</sup> Glostrup Byrets dom af 16. december 1999 (BS 163/99)

<sup>86</sup> København Byrets dom af 10. maj 2001 (BS 1A-2430-2000)

<sup>87</sup> Borchorst & Agustin (2017), s. 106

Det kan omvendt også være udslagsgivende, at vidneforklaringer *ikke* støtter sagsøgers forklaring. I Østre Landsrets dom af 15. maj 2003 (B-1878-02), blev vidneforklaringer fra kollegerne på arbejdspladsen om episoderne afgørende for, at sexchikanen ikke fandtes bevist. Vidneforklaringerne modsagde i nogen grad sagsøgerens forklaring, mens sagsøgers mors vidneforklaring omvendt i nogen grad støttede den. I UfR 2020.1615 H, jf. nærmere afsnit 5.3., var der divergerende vidneforklaringer. Fire kolleger, hvoraf to selv var part i sagen for byretten men ikke for landsretten, understøttede sagsøgers forklaring om, at E i arbejdstiden tog dem på hofterne og gnubbede sig op ad dem, mens flere nuværende og tidligere ansatte forklarede, at de ikke havde set E udvise en sådan adfærd, og at de heller ikke selv havde været udsat for noget tilsvarende. Landsretten fandt herefter, at sagsøgerne ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at E havde udvist den påståede adfærd. Ved divergerende vidneforklaringer i sager, hvor der ikke er andre konkrete beviser, vil det jf. UfR 2020.1615 H og Østre Landsrets dom af 15. maj 2003, typisk medføre, at sexchikanen ikke findes bevist, idet det dog altid vil være en konkret vurdering, hvor vidnernes troværdighed også kan være forskellig.

Vidneforklaringer ses også i nogle sager at omhandle, hvorvidt sagsøger har ændret adfærd på samme tidspunkt, som den påståede sexchikane har fundet sted.<sup>88</sup> Såfremt f.eks. kolleger har observeret en ændret adfærd hos sagsøgeren, sandsynliggøres sexchikanen således. Omvendt kan mangel på ændret adfærd hos sagsøgeren bruges som argument af sagsøgte. Dette var tilfældet i UfR 1999.1809 H, hvor sagsøgers kolleger samstemmende forklarede, at sagsøger ikke ændrede sig i den tid, hun var ansat, ligesom de ikke havde observeret eller hørt om, at hun blev udsat for sexchikane. Sexchikanen fandtes herefter ikke godtgjort. Det samme gjorde sig gældende i Østre Landsrets dom af 28. juni 2007 (B-1039-06), hvor Retten heller ikke fandt sexchikanen godtgjort med følgende begrundelse: ”Forklaringen er heller ikke støttet af forklaringerne fra den kvindelige og de mandlige og kolleger, der ikke har iagttaget seksuel chikane *eller en ændret adfærd hos F*, der ikke i noget tilfælde har forklaret over for disse kolleger, at hun har været udsat for seksuel chikane.”

### 8.3. Erklæringer og forklaringer fra psykolog og læge

Ifølge en undersøgelse om sexchikane<sup>89</sup> indgår forklaringer eller erklæringer fra sagsøgers psykolog i bevisbedømmelsen i knap 16 % af sexchikanesager, og det ses også, at lægeerklæringer indgår.<sup>90</sup> En vidneforklaring eller erklæring fra psykolog eller læge bruges som bevis af sagsøger til at vise effekten af den påståede sexchikane for at understøtte troværdigheden af sagsøgers forklaring. Ved at dokumentere en sygemelding eller psykisk belastning, kan det sandsynliggøres, at sagsøger har været udsat for sexchikane.

I byrettens dom i UfR 2002.2545 V lagde Retten afgørende vægt på sagsøgers sammenhængende og detaljerede forklaring. Retten lagde dog også vægt på en forklaring fra sagsøgers psykolog: ”Retten lægger endvidere vægt på oplysningerne om sagsøgers efterfølgende behov

---

<sup>88</sup> Borchorst & Agustin (2017), s. 109-110

<sup>89</sup> Ibid, s. 110

<sup>90</sup> F.eks. i ØLD 08.06.2006 (B-572-05) og FED 2004.835

for psykologbistand, og på psykologens forklaringer om hendes opfattelse af, hvorledes sagsøger var belastet (...)" Sagsøger fik herefter medhold, men dommen blev anket og omstødt af landsretten, der ikke karakteriserede den beviste adfærd som sexchikane.

I Vestre Landsrets dom af 17. december 2003 (B-0309-03) fandt flertallet<sup>91</sup> det bevist, at sagsøger, F, havde været udsat for sexchikane i form af uønskede berøringer på bryster, bagdel og arm, og ved at sagsøgte tog hende om livet. Retten fremhæver i præmisserne, at F's forklaring var troværdig, at F's forklaring i nogen grad understøttedes af forklaringer fra øvrige ansatte, og udtaler at oplysningerne fra F's psykolog om F's psykiske tilstand underbygger, at F har været udsat for sexchikane.

Begge domme illustrerer, at vidneforklaringen fra psykologen ikke er et centralt element i bevisbedømmelsen, men anvendes til at understøtte parts- og vidneforklaringerne. Psykologforklaringen kan ikke stå alene, såfremt der er andre beviser, som støtter sagsøgtes forklaring. Det understreges af dommen UfR 1999.1809 H, hvor en ansat i et bageri påstod, at hun var udsat for sexchikane i form af uønskede berøringer og tilnærmelser. Hendes forklaring stemte ikke overens med forklaringer fra de øvrige ansatte, og det eneste som støttede sagsøgers forklaring, var en psykologerklæring. Det var ifølge højesteret ikke tilstrækkeligt bevis til at godtgøre sexchikane, og sagsøgeren fik af den grund ikke medhold.

#### 8.4. Passivitet

I afsnit 4.2. er rettighedsfortabende passivitet behandlet. Sagsøgers passivitet indgår imidlertid også i bevisbedømmelsen. Det kan således understøtte sagsøgers troværdighed, såfremt sagsøger tidligt har fremsat sin påstand om sexchikane.

I Tårnby Byrets dom af 12. juni 2002 (BS 473/2000), der blev stadfæstet af Østre Landsret d. 15. maj 2003 (B-1878-02), fandtes det ikke godtgjort, at der var udøvet sexchikane af en butiksbestyrer over for en elev, E. Retten udtalte, at "... det ved bevisbedømmelsen må tillægges vægt, at der nu er forløbet ca. 2 ½ år siden ansættelsesforholdet tog sin begyndelse", på trods af at E's fagforening HK rejste en sag mod arbejdsgiveren om bl.a. sexchikane allerede inden ansættelsens ophør.

Tvistighedsnævnet lagde også vægt på passivitet i kendelse nr. 76.2010 af 11. januar 2013. En frisørelev, A, klagede over at være udsat for flere krænkende kommentarer fra sin arbejdsgiver, G, samt en episode hvor A skulle sove i samme seng som G under en forretningsrejse i 2007, men hvor G dog ikke gjorde seksuelle tilnærmelser. Samarbejdet ophørte i foråret 2008, og parterne afholdt herefter mæglingssmøde, men A indgav først klage til nævnet i august 2010, dvs. ca. 2 år og 4 måneder efter. Nævnet fandt det efter en samlet vurdering ikke godtgjort, at G havde udøvet sexchikane, og bemærkede, at det tillagdes "... en vis bevismæssig betydning, at kravet om godtgørelse først blev rejst over for indklagede ved sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet i august 2010."

---

<sup>91</sup> Dissens (2-1)

Det kan også understøtte sagsøgers troværdighed, såfremt sagsøger blot har fortalt andre om sexchikanen umiddelbart efter chikanen. Det kan være til sagsøgers fagforening, ægtefælle, kolleger el.lign. Det kunne ses i Østre Landsrets dom af 28. juni 2007 (B-1039-06), hvor F påstod at have været udsat for uønskede berøringer og bemærkninger fra sin arbejdsgiver i en periode på ca. halvandet år. Det kom F til skade, at hun ikke havde fortalt nogen om sexchikanen, da Retten lagde vægt på, at F ikke havde fortalt sine kolleger om hændelserne. I sagen var det ord mod ord, og F's forklaring blev ikke støttet af vidneforklaringerne, hvorfor Retten ikke fandt sexchikanen godtgjort. I sagen lider sagsøgers troværdighed altså skade, fordi sagsøger ikke har fortalt andre om sexchikanen.

I andre sager tillægges det omvendt positiv betydning, at sagsøger netop har fortalt andre om sexchikanen. I FED2004.835 fandt Retten det godtgjort, at sagsøger havde været udsat for sexchikane i form af flere fysiske og verbale tilnærmelser, herunder en episode hvor sagsøgte tog sagsøgers tøj af hende mod hendes vilje, og en episode hvor sagsøger sagde: ”jeg kommer og voldtager dig”. Der var ingen førstehandsvidner til hændelserne, men Retten tillagde det afgørende betydning, at sagsøger havde fortalt flere kolleger samt sin nærmeste leder om sexchikanen.

I bogen Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor<sup>92</sup> kritiseres, at det indgår i domstolens bevisbedømmelse, at sagsøger ikke har fortalt nogen om sexchikanen, fordi det bygger på nogle urealistiske forventninger om, hvordan en person, der er udsat for sexchikane, typisk ville reagere. Sagsøgers troværdighed bør derfor ikke svækkes af, at der ikke er fortalt om sexchikanen. Der argumenteres med, at forventningen om, at det ville være logisk og naturligt at fortælle kolleger mv. om sexchikanen ikke tager højde for, at sexchikane er et tabu.

### 8.5. Delkonklusion

Sexchikane foregår ofte uden vidner, og mange sager bliver i sagens natur påstand mod påstand med partsforklaringerne i centrum for bevisbedømmelsen. Partsforklaringernes troværdighed vurderes bl.a. under hensyn til forklaringernes sammenhæng, detaljegrad og overensstemmelse med tidligere forklaringer. Udover indholdet af forklaringerne kan det også indgå som element, hvis sagsøger er synligt berørt over at fortælle om hændelserne. Såfremt der er førstehandsvidner til hændelsen, vil de ofte være udslagsgivende. Vidneforklaringer om, hvorvidt sagsøger har ændret adfærd på tidspunktet for den påståede sexchikane, kan også bruges til at sandsynliggøre eller modbevise, at sexchikanen har fundet sted.

Det kan endvidere konkluderes, at andenhandsvidner ofte indgår i bevisbedømmelsen, enten i form af en erklæring eller forklaring fra sagsøgers psykolog eller læge, eller i form af personer som sagsøger har fortalt om sexchikanen til, f.eks. en kollega. Andenhandsvidner kan bruges til at styrke eller svække troværdigheden af sagsøgers forklaring og til at understøtte parts- og vidneforklaringer. UfR 1999.1809 H viser dog, at en psykologforklaring ikke kan stå alene og ikke er afgørende, såfremt der er andre beviser, som støtter sagsøgte forklaring. FED 2004.835

---

<sup>92</sup> S. 118-121

viser omvendt, at det kan få afgørende betydning, om sagsøger har fortalt andre om sexchikanen i sager, hvor der ikke er vidner, skriftlige beviser el.lign. Passivitet indgår også i bevisbedømmelsen, idet det understøtter sagsøgers troværdighed, såfremt sagen anlægges kort efter, at sexchikanen fandt sted.

## 9. Sanktioner

### 9.1. Økonomiske sanktioner

Ved overtrædelse af LBL's forbud mod sexchikaner, jf. § 4, kan den chikanerede tilkendes en godtgørelse af arbejdsgiveren, jf. LBL § 14. Ifølge LBL § 15 om viktimisering kan der også tilkendes en godtgørelse, såfremt den chikanerede afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling ved at klage over sexchikanen. Såfremt den ansatte nyder beskyttelse efter FUL § 2 b eller Hovedaftalens § 4, stk. 3, kan der også rejses krav på disse grundlag. I de tilfælde hvor arbejdsgiveren ikke kan idømmes en godtgørelse i medfør af LBL, fordi chikanøren er en kollega eller tredjemand, kan godtgørelseskravet i stedet rejses efter EAL § 26. LSL § 3 c kan også danne grundlag for godtgørelseskrav, hvis forholdet falder uden for LBL's men inden for LSL's anvendelsesområde.

Godtgørelse efter LBL §§ 14-15, LSL § 3 c, FUL § 2 b og Hovedaftalen skal dække ikke-økonomisk skade, og godtgørelseskrav kan derfor rejses uafhængigt af, om der er lidt et økonomisk tab.<sup>93</sup> Udover et godtgørelseskrav kan den chikanerede kræve erstatning for økonomisk tab efter de almindelige erstatningsretlige regler, f.eks. erstatning for tabt arbejdsfortjeneste eller for udgifter til psykolog.<sup>94</sup>

#### 9.1.1. Godtgørelsens størrelse

Godtgørelsens størrelse fastsættes ud fra et samlet skøn over sagens konkrete omstændigheder. Ved udmålingen lægges der vægt på chikanens grovhed, intensitet og varighed, om chikanøren tidligere har udøvet chikane, om chikanen er udøvet af en overordnet, samt hvilke følger chikanen har fået, herunder navnlig om den chikanerede har været sygemeldt.<sup>95</sup> En analyse<sup>96</sup> af retspraksis viser, at størrelsen af tilkendte godtgørelser i sexchikanesager i perioden 1989-2015 gennemsnitligt har været 23.700 kr. i sager efter LBL, 15.733 kr. i sager efter EAL § 26, og 23.000 kr. i sager fra Tvistighedsnævnet. Analysen viser endvidere, at godtgørelsesniveauet ikke var steget i perioden 1989-2015, og tages der højde for pristalsregulering, burde niveauet i 2017 ligge på ca. 40.000 kr. Analysen omtales i forarbejderne til lovændringen af LBL i 2018, hvor niveauet for godtgørelser i sexchikanesager blev forhøjet med 1/3.<sup>97</sup> EAL blev også revideret i 2018, hvor det ligeledes af forarbejderne fremgår, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuelle krænkelser skal hæves med ca. 1/3.<sup>98</sup>

<sup>93</sup> Andersen m.fl., bind 2 (2016) s. 183

<sup>94</sup> Hasselbach & Munkholm (2016), s. 669

<sup>95</sup> Borchorst & Agustin (2017), s. 137f, og Kristiansen (2020), s. 227

<sup>96</sup> Ibid, s. 129ff

<sup>97</sup> FT 2018-19, 1. saml., till. A, L 93, pkt. 2.2.2. (s. 5)

<sup>98</sup> FT 2017-18, L 31, pkt. 2.3. (s. 10f)

I nogle afgørelser ses det, at der statueres sexchikane, men at der ikke tilkendes en godtgørelse. I Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 10157 af 20. november 2019 statueres der sexchikane, men klageren tilkendtes ikke en godtgørelse under henvisning til, at der var gået lang tid mellem underviserens udtalelser og sagens afgørelse, og til at udtalelserne blev fremsat overfor en stor gruppe og ikke overfor klageren personligt.

## 9.2. Øvrige sanktioner

Udover økonomiske sanktioner i form af betaling af godtgørelse og erstatning, kan chikanøren blive mødt med strafferetlige og ansættelsesretlige sanktioner.

Krænkelser kan have en sådan karakter, at STRFL er overtrådt. Navnlig § 216 om voldtægt, § 225 om andet seksuelt forhold end samleje og § 232 om blufærdighedskrænkelser er relevante, og en overtrædelse af disse bestemmelser vil typisk give fængselsstraf.

Sexchikane vil oftere udløse en ansættelsesretlig sanktion. Arbejdsgiveren er, som ved øvrige tilfælde af arbejdstagerens misligholdelse af ansættelsesforholdet, berettiget til at reagere med ansættelsesretlige sanktioner, f.eks. advarsel, omplacering, opsigelse eller bortvisning. Sanktionen skal dog leve op til kravene om saglighed og proportionalitet. Dette blev allerede fastslået i UfR 1942.1126 V, hvor arbejdsgiveren var berettiget til at bortvise chikanøren. Arbejdsgiveren kan efter omstændighederne ligefrem have en forpligtelse til at afskedige den chikanerende arbejdstager.<sup>99</sup>

## **10. Konklusion**

Definitionen af sexchikane i LBL § 1, stk. 6, består af tre elementer: et objektive element, et subjektivt element og værdighedsbegrebet. Det objektive element består i, at den udviste adfærd, der kan være fysisk, verbal eller ikke-verbal, skal skabe et navnlig truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Det subjektive element stiller et krav om, at adfærden skal være uønsket af den chikanerede person, og værdighedsbegrebet er et krav om, at den uønskede adfærd skal krænke den chikanerede persons værdighed. Disse tre elementer skal være opfyldt, for at en adfærd kan defineres som sexchikane.

Udover definitionens tre elementer lægger domstolene vægt på nogle øvrige momenter, når det vurderes, om en adfærd falder inden for definitionen af sexchikane. Domstolene har lagt vægt på, om der på arbejdspladsen har været en fri og uformel omgangstone, og i bekræftende fald har den ansatte måtte tåle en grovere adfærd. Anvendelsen af dette moment strider mod EU-retten, og efter ændringen af LBL i 2018 må der da heller ikke længere lægges vægt på omgangstonen. Der lægges også vægt på, om den chikanerede person har tilkendegivet sin modvilje overfor adfærden, og om chikanøren er i god tro om, at adfærden er uønsket. Når den udviste adfærd er grov, tillægges det ofte ikke vægt, om sagsøger har sagt fra, fordi chikanøren i disse tilfælde har en viden om eller burde indse, at adfærden er uønsket. Adfærdens grovhed indgår på den måde som moment, og generelt lægges der mindre på vægt på øvrige momenter,

---

<sup>99</sup> Rasmussen (2020), s. 172f



jo grovere adfærden er. I sager hvor adfærden er mindre grov foretages en vurdering af, om det er den chikanerede, der har ansvaret for at sige fra, eller om det er chikanørens ansvar at sikre sig, at adfærden er acceptabel, og i det valg indgår – udover adfærdens grovhed – den chikaneredes alder og det arbejdsrelaterede magtforhold mellem parterne. Domstolens anvendelse af momentet om, hvorvidt chikanøren har viden om eller burde indse, at adfærden er uønsket, er en ansvarsnorm, der minder om culpa, hvilket kan argumenteres for strider mod EU-domstolens vurdering af sager afledt af direktivet 2006/54/EC. Passivitet indgår ikke som et decideret moment, men domstolene vurderer, om den chikanerede har fortabt sit krav grundet passivitet, og passivitet indgår også i bevisbedømmelsen. Der kan ikke udledes en generel grænse for passivitet, men der gives den ansatte længere tid til at fremsætte sin påstand, så længe ansættelsen stadig består, og den ansatte derfor er i et afhængighedsforhold til arbejdsgiveren.

Om bevisbedømmelsen konkluderes, at det i sexchikanesager ofte er påstand mod påstand, og partsforklaringernes troværdighed er derfor central for bevisbedømmelsen. En påstand om sexchikane kan underbygges med vidneforklaringer, psykologerklæringer, dokumentation af korrespondance mv., og det indgår også i bedømmelsen, om den chikanerede har fortalt andre om sexchikane.

Der findes ikke en bagatelgrænse for, hvilken adfærd der objektivt set kan udgøre sexchikane. Dette konkluderes på baggrund af forarbejderne til LBL samt retspraksis. Vurderingen, i de sager hvor adfærden er bagatel-agtig, bliver ofte, om adfærden har de fornødne seksuelle undertoner, og denne vurdering er uafhængig af den chikaneredes oplevelse. En egentlig bagatelgrænse, for hvilken adfærd der objektivt set kan være sexchikane, eksisterer dog ikke. Der er imidlertid i retspraksis skabt en nedre grænse for sexchikane knyttet til den konkrete situation i den forstand, at der i nogle mindre graverende sager er undladt at statuere sexchikane under henvisning til den ansattes manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro. Der er dog en tendens til, at momentet anvendes sjældnere som begrundelse for at undlade at statuere sexchikane. Der kan altså stilles spørgsmålstegn ved, om denne nedre grænse fortsat eksisterer, men det kan ikke endeligt konkluderes. Denne nedre grænse er muligvis ikke i overensstemmelse med EU-retten. Der er i artiklen Gender equality law in transition – sexual harassment as discrimination vægtige argumenter for, at det strider mod EU-domstolens vurdering af sager afledt af direktivet 2006/54/EC at anvende en culpa-lignende ansvarsnorm, ved at tillægge chikanørens viden eller burde-viden vægt. Der kan dog ikke drages en sådan konklusion alene på baggrund af artiklen, da retspraksis i en lang årrække har anvendt momentet. Udover denne praksisskabte nedre grænse etablerer værdighedsbegrebet også en nedre grænse for, hvilken adfærd der kan udgøre sexchikane, jf. landsrettens udtalelse herom i UfR 2020.1615 H. Det er dog ikke muligt ud fra dommen at udlede, hvor grænsen ligger for, hvilken adfærd der kan være værdighedskrænkende.

På baggrund af retspraksis kan det fastslås, at grænserne for hvilken adfærd der kan karakteriseres som sexchikane, har ændret sig de seneste 20-30 år, således at flere sager i dag vil blive defineret som sexchikane. Det skyldes dels, at der ikke længere må lægges vægt på omgangstonen, og dels tendensen til at momentet om manglende tilkendegivelse af modvilje samt chi-

kanørens gode tro ikke længere anvendes så ofte. Derudover spores også en stramning i Ligebehandlingsnævnets praksis, men det er dog ikke sikkert, at domstolene tilslutter sig denne stramning.

## 11. Litteraturliste

### Love, bekendtgørelser, direktiver mv.

#### **Danske love, bekendtgørelser, kollektive aftaler mv.**

- *Ligebehandlingsloven (LBL)*, lovbekendtgørelse nr. 645 af 6. august 2011
- *Ligestillingsloven (LSL)*, lovbekendtgørelse nr. 751 af 26. april 2021
- *Erstatningsansvarsloven (EAL)*, lovbekendtgørelse nr. 1070 af 24. august
- *Straffeloven (STRFL)*, lovbekendtgørelse nr. 1650 af 17. november 2020
- *Arbejds miljøloven (AML)*, lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020
- *Arbejdsretsloven*, lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017
- *Funktionærloven (FUL)*, lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24. august 2017
- *Hovedaftalen mellem LO og DA (Hovedaftalen)*, aftale af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993
- *Normen – Regler for behandling af faglig strid (Normen)*, aftale mellem LO og DA af 27. oktober 2006
- *Bekendtgørelse om arbejdets udførelse*, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse
- *Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø*, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø

#### **Udenlandske love**

- Lov af 16. juni 2017 nr. 51 om ligestilling og forbud mot diskriminering
- Diskrimineringslag (2008:567) af 5. juni 2008

#### **Direktiver, traktater mv.**

- *Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF)*, EUT C 326 af 26.10.2012
- *Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder (Charteret)*, (2010/C 83/02)
- *Direktiv 76/207/EØF*, Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, EFT nr. L 039 af 14/02/1976
- *Direktiv 97/80/EF*, Rådets Direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn, EFT L 14/6 af 20. 1. 98
- *Direktiv 2002/73/EF*, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, EFT L 269 af 5.10.2002

- *Direktiv 2006/54/EF*, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, EUT L 204 af 26.7.2006
- *Resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen*, EFT 90/C 157/02
- *Kommissionens henstilling af 27. november 1991 om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen*, 92/131/EØF, EFT L 49 af 24.2.1992

## Domme og kendelser

### **Højesteretsdomme**

- UfR 2020.1615 H
- UfR 1999.1809 H

### **Domme fra Sø- og Handelsretten**

- UfR 1992.18 SH

### **Domme fra Vestre Landsret**

- Vestre Landsrets dom af 28. juni 2010 (B-2037-09)
- UfR 2009.1309 V
- UfR 2009.2015 V
- Vestre Landsrets dom af 2. januar 2006 (B-0331-05)
- Vestre Landsrets dom af 17. december 2003 (B-0309-03)
- UfR 2002.2545 V
- Vestre Landsrets dom af 30. marts 2000 (S-0022-00)
- Vestre Landsrets dom af 6. maj 1997 (B-0595-96)
- UfR 1996.323 V
- Vestre Landsrets dom af 16. april 1993 (B-1873-1874-91)
- UfR 1942.1126 V

### **Domme fra Østre Landsret**

- UfR 2019.3302 Ø
- Østre Landsrets dom af 29. maj 2019 (B-30678-18)
- Østre Landsrets dom af 6. september 2017 (B-2788-16)
- Østre Landsrets dom af 22. marts 2016 (B-3582-14)
- Østre Landsrets dom af 28. juni 2007 (B-1039-06)
- Østre Landsrets dom af 8. juni 2006 (B-572-05)
- Østre Landsret af 3. februar 2006 (B-400-05)
- Østre Landsrets dom af 2. december 2003 (B-3540-02)
- Østre Landsrets dom af 20. oktober 2003 (B-3771-01)
- Østre Landsrets dom af 15. maj 2003 (B-1878-02)
- Østre Landsrets dom af 31. oktober 2001 (B-1586-00)
- Østre Landsrets dom af 27. september 2000 (B-3786-99)
- UfR 1996.1251 Ø
- UfR 1996.323 Ø

- Østre Landsrets dom af 19. august 1994 (B-3016-93)

### **Forsikrings- og Erstatningsretlig Domsamling**

- FED 2004.835, Vestre Landsrets dom af 24. maj 2004 (B-1420-03)

### **Byretsdomme**

- Utrykt dom fra Retten i Hillerød af 7. juni 2007
- Dom fra Retten i Holstebro af 5. august 2016 (BS 1-768/20159)
- Utrykt dom fra Retten i Aalborg af 29. maj 2007
- Utrykt dom fra Retten i Holstebro af 1. august 2001
- Utrykt dom fra Retten i Mariager af 25. april 1996
- Dom fra Retten i Glostrup af 16. december 1999 (BS 163/99)
- Dom fra Københavns Byret af 22. oktober 1993 (G 1334/1992)

### **Domme fra EU-domstolen**

- C-36/02, Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs-GmbH mod Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn, dom af 14. oktober 2004, EU:C:2004:614
- C-377/98, Holland mod EU-parlamentet og Rådet, dom af 9. oktober 2001, EU:C:2001:523
- C-180/95, Nils Draehmpaehl mod Urania Immobilienservice, dom af 22. april 1997, EU:C:1997:208
- C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mod VJV-Centrum, dom af 8. november 1990, EU:C:1990:383

### **Afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet**

- Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 10157 af 20. november 2019
- Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 18-45596 af 13. marts 2019
- Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9732 af 9. august 2018
- Ligestillingsnævnets kendelse nr. 22/2008 af 10. november 2008

### **Kendelser fra Tvistighedsnævnet**

- Tvistighedsnævnets kendelse nr. 76.2010 af 11. januar 2013
- Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006 (sag 14.2006)

### **Litteratur**

- Andersen, Agnete L., Ruth Nielsen, Kirsten Precht, og Christina D. Tvarnø, *Ligestillingslovene med kommentarer Bind 1*, 8. udg., DJØF, København 2020
- Andersen, Agnete L., Ruth Nielsen, Trine Hougaard, Kirsten Precht, Maria Rasmussen, og Christina D. Tvarnø, *Ligestillingslovene med kommentarer Bind 2*, 7. udg., DJØF, København 2016
- Borchorst, Anette, Lise Rolandsen Agustin, *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*, 1. udg., Aalborg Universitetsforlag 2017

- Hasselbach, Ole, og Natalie Videbæk Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, 6. udg., DJØF 2019
- Jensen, Aage Jacob, og Lars Svenning Andersen, *Funktionærloven 80 år*, 1. udg., DJØF, København 2018
- Kristiansen, Jens, *Ansættelsesret*, 1. udg., DJØF, København 2020
- Møller, Jens, Michael S. Wiisbye og Karsten Høj, *Erstatningsansvarsloven med kommentarer*, 7. udg., DJØF, København 2020
- Nielsen, Ruth, *Ligebehandlingsloven med kommentarer*, 1. udg., Karnov Group, København 2019
- Petersen, Hanne, *Kvindelig arbejdsret*, GadJura, København 1995

### Artikler

- Bech, Michael, *Hver fjerde HK'er bliver seksuelt krænket*, 20. oktober 2020, <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2020/10/20/hver-fjerde-hker-bliver-seksuelt-krænket>
- Rasmussen, Maria, Ruth Nielsen og Christina D. Tvarnø, *Gender Equality law in transition – sexual harassment and discrimination*, Europarättslig tidsskrift, nr. 1, 2020
- Rasmussen, Maria, *Seksuel chikane – Arbejdsgiverens ansvar for kollega- og tredjemandskrænkelser i henhold til ligebehandlingsloven*, Juristen nr. 5, 2020
- Breum, Peter, og Susanne Wolf, *Seksuel chikane*, U.1995B.57
- Klingsten, Mette, og Sidsel Devantier, *Sexchikanebegreb under udvikling*, HR Jura Magasin 14. nr., forår 2019

### Online databaser

- Arbejdsretsportalen, <http://www.arbejdsrets.lovportaler.dk>

### Rapporter og vejledninger

- McCann McCann Deirdre ILO-rapport, *Conditions of Work and Employment Programme, Sexual harassment at work: National and international responses*, 2005, Conditions of Work and employment Series No. 2, International Labour Office – Geneva
- AT vejledning 4.3.1. *Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*, Arbejdstilsynets vejledning af 25. februar 2019
- Rubenstein, Michael, *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*, 1987, ISBN 92-825-8764-9
- Epinion for Fagbevægelsens Hovedorganisation, *Rapport: balance og ligestilling*, <https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf>, februar 2019