

Sexchikane på arbejdspladsen

- Sexual harassment in the workplace

af NINA KUHLMANN PEDERSEN

I dette speciale beskrives den gældende retstilstand i Danmark vedrørende sexchikane på arbejdspladsen. Specialet er udarbejdet på baggrund af en gennemgang af danske og EU-retlige regler samt retspraksis fra 1980'erne, hvor de første domme blev afsagt, og frem til 2010.

Sexchikane på arbejdspladsen bliver både set som et aspekt af kønsdiskriminering og som en form for magtudøvelse mod kollegaer og/eller ansatte. Kvinder krænkes langt hyppigere end mænd, og krænkerne kan fx være medarbejdere, arbejdsgivere eller virksomhedens kunder.

Sexchikane er forsøgt bekæmpet både nationalt og internationalt med bindende regler og ikke-bindende henstillinger. De forskellige definitionerne af sexchikane fastsætter ikke nogen minimumsgrænse for sexchikane, og en sådan grænse kan heller ikke udledes af retspraksis. Retten foretager en helhedsvurdering, men de afgørende momenter for om der foreligger sexchikane er, om der er seksuelle undertoner i handlingen, og om krænkeren burde indse, at hans handling er krænkende, fordi den er uværdig og uønsket.

Krænkerens gode tro omkring tilladelig opførsel hænger tæt sammen med omgangstonen på arbejdspladsen. Hvis det er almindeligt med en seksuel omgangstone mellem medarbejderne, skal der mere til, før der foreligger seksuel krænkelse. Det er derfor umuligt generelt at vurdere på forhånd, om en seksuel ytring eller handling er sexchikane, idet det er et område i gråzonen, hvor omstændighederne omkring adfærden har afgørende betydning.

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	3
1.1. Specialets formål og afgrænsning	3
1.2. Indledning	4
2. Fokus på sexchikane	5
2.1. Forsøg på definition af begrebet sexchikane.....	5
2.2. Der findes 2 former for sexchikane.....	6
2.2.1. Kollektiv chikane/miljøchikane	6
2.2.2. Seksuel afpresning/“noget-for-noget-chikane”	6
2.3. Identifikation af offer og gerningsmand	6
2.4. Er der en minimumsgrænse for sexchikane?	7

3. Regelgrundlaget for sexchikane.....	9
3.1. ILO-regulering	9
3.2. EU-retlig regulering	10
3.2.1. Direktiv 76/207/EØF, ligebehandlingsdirektivet, og henstillinger fra Rådet og Kommissionen. Princippet om ligebehandling slås fast, og sexchikane defineres.....	10
3.2.2. Direktiv 2002/73/EF – opdatering af ligebehandlingsdirektiv 76/207/EØF – definitioner tydeliggøres.....	11
3.2.3. Direktiv 2006/54/EF – kønsligestillingsdirektivet - de vigtigste bestemmelser på ligebehandlingsområdet samles	12
3.3. Den danske regulering	12
3.3.1. Ligestillingsloven (LSL).....	12
3.3.2. Ligebehandlingsloven (LBL).....	13
3.3.3. Erstatningsansvarsloven (EAL)	14
3.3.4. Straffelovens (STRL) kapitel 24 – Forbrydelser mod kønssædeligheden	14
3.3.5. Arbejdsmiljøloven (AML) og bekendtgørelse om arbejdets udførelse	15
3.3.6. Arbejdsskadesikringsloven (ASL) samt bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervs sygdomme anmeldt fra 1. januar 2005	15
3.3.7. Kollektive aftaler.....	16
3.3.7.1. Hovedaftalens § 4 stk. 3.....	16
3.3.7.2. Normen.....	16
3.3.7.3. Samarbejdsaftalen 2006 indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark – punkt 8: Aftale om ligebehandling og integration - tillægsaftale til samarbejdsaftalen.....	16
3.3.7.4. Standardoverenskomst 2007-2010 mellem Danske Fysioterapeuter og HK/Privat..	17
3.4. Konklusion på regelgrundlaget	17
4. Bevisbyrde	17
4.1. Delt bevisbyrde efter LBL	17
4.2. Lige frem bevisbyrde efter EAL	19
5. Administrative klageorganer	19
5.1. Ligebehandlingsnævnet	19
5.2. Tvistighedsnævnet	20
5.3. Retskildeværdien af afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet.....	21
6. Klageproceduren i sexchikanesager	22
6.1. Uformel løsning af problemet.....	22

6.2. Formel klageprocedure	22
7. Analyse af retspraksis.....	23
7.1. Sexchikanens betydning for ansættelsesforholdet	23
7.2. Fældende sager omfattet af LBL, hvor den seksuelle krænker var offerets arbejdsgiver.....	25
7.3. Fældende sag omfattet af EAL, hvor den seksuelle krænker var en kollega til offeret	27
7.4. Sager hvor der skete identifikation mellem arbejdsgiver og den chikanerende medarbejder	28
7.5. Frifindende sager hvor adfærden ikke var tilstrækkelig grov i forhold til omgangstonen på arbejdspladsen.....	31
7.6. Frifindende sag, idet der forelå et frivilligt forhold	32
7.7. Frifindende sager, fordi sagsøgers påstand ikke blev støttet af vidneforklaringerne.....	32
7.8. Frifindende sager fordi sagsøger ikke havde sagt fra	33
7.9. Frifindelse af den påståede krænker på grund af sagsøgers passivitet.....	34
7.10. Frifindelse fordi det passerede ikke kan karakteriseres som sexchikane.....	36
7.11. Godtgørelsesniveauet i sagerne.....	37
7.12. Konklusion på retspraksis	38
8. Forebyggelse af sexchikane	40
9. Konklusion.....	41
10. Litteraturliste	43
10.1. Regler og aftaler.....	43
10.2. Fortegnelse over domme og afgørelser	45
10.3. Artikler og hjemmesider	47
10.4. Litteratur.....	48
10.5. Online databaser.....	50
10.6. Rapport.....	50
10.7. Pjecer.....	50

1. Introduktion

1.1. Specialets formål og afgrænsning

Hovedformålet med dette speciale er at beskrive den gældende retstilstand i Danmark vedrørende sexchikane på arbejdspladsen. Målet er at lave en overskuelig sammenstilling af reglerne på området, samt analysere den foreliggende retspraksis. Jeg mener det er relevant med en ny og opdateret sammenstilling, idet sexchikane er et retsområde i udvikling. Jeg vil lægge særlig vægt på dansk lovgivning og dansk praksis samt den EU-retlige regulering af ligestillingsområdet. Udeladt er udenlandsk ret, bortset fra enkelte kommentarer eller sammenligninger, dog er International Labour Organization (ILO) inddraget i begrænset omfang. Kollektiv arbejdsret er udeladt, bortset fra en kort omtale af kollektive regler. Jeg vil undersøge hvor stort et problem sexchikane udgør, om der

findes en minimumsgrænse for hvad der udgør sexchikane, og hvad domstolene lægger vægt på ved vurderingen af om sexchikane foreligger.

1.2. Indledning

Det er en meget alvorlig belastning at udsættes for sexchikane, da det kan skade helbred, tillid, moral og effektivitet hos de krænkede. Angst, mangel på selvtillid, stress og fysiske symptomer som hjertebanken og maveproblemer er typiske følgevirkninger af sexchikane, og det kan i mange tilfælde føre til sygemeldinger eller opsigelser. Siger kvinden selv op, kan det have store økonomiske konsekvenser for hende, da hun risikerer karantæne i a-kassen og i værste fald en længere periode med arbejdsløshed. Opsiger chefen hende, sker det ofte med stemplet "samarbejdsvanskeligheder," og med denne stempeling kan det være svært at finde et nyt job. Sexchikane kan også have skadelig indvirkning på kollegaer, der ikke selv udsættes for sexchikane, men som er vidner til sexchikanen eller har kendskab den. Arbejdsgiver skades også, idet mindre effektivitet, dårlig dømmekraft, dårligt samarbejde, sygemeldinger og opsigelser har direkte indflydelse på virksomhedens rentabilitet.

I 1999 foretog EU en gennemgribende undersøgelse, der afslørede at mellem 40 og 50 % af samtlige kvinder på arbejdsmarkedet havde været udsat for sexchikane.¹

En undersøgelse blandt kvindelige ansatte i FN viste, at 50 % af de adspurgte havde været udsat for sexchikane, mens en undersøgelse af ansatte ved den amerikanske føderale regering viste, at 42 % af de kvindelige ansatte havde været udsat for sexchikane.²

I arbejdstilsynets vejledning fra marts 2002 fremgår det, at undersøgelser af sexchikane i Danmark viste, at 3 % af danske lønmodtagere i høj grad eller i nogen grad har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.³ Arbejdstilsynet har herudover vurderet, at kun hver tiende sag om dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvorunder sexchikane hører, bliver anmeldt.⁴

Ifølge en undersøgelse fra Ugebrevet A4, foretaget af Analyse Danmark, havde 8 % af de adspurgte kvinder oplevet uønsket seksuel opmærksomhed i 2007. Samme undersøgelse viste, for mændenes vedkommende, at 3 % havde følt sig krænket. Ugebladet A4 fastslår, at sexchikane er et stigende problem, ligesom vold og trusler også er et voksende problem på de danske arbejdspladser. Dette udsagn støttes af Fagforbundet 3F.⁵

Problemet med undersøgelser af omfanget af sexchikane er dog, at der ikke findes nogen entydig definition på hvad sexchikane er, ligesom sexchikane flere steder stadig er tabubelagt, hvilket kan give en usikkerhedsmargin ved interviewundersøgelser.⁶ Det kan på trods heraf alligevel ud fra undersøgelserne konstateres, at sexchikane er et reelt problem i Danmark og angiveligt i endnu højere grad i udlandet.

¹ Seksuel chikane – Der må være en grænse, s. 17.

² Seksuel chikane – arbejdsvilkår for kvinder? s. 38 og Ej blot til lyst – seksuel chikane i arbejdslivet, s. 31.

³ Se At-vejledning D.4.2. fra marts 2002 og Håndbog om psykisk arbejdsmiljø s. 41. At-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljøloven skal fortolkes, men de er ikke bindende for virksomhederne. Vejledningerne bygger imidlertid på bindende regler.

⁴ Seksuel chikane – en sag for afdelingen, s. 4.

⁵ Vi finder os bare i sexchikane, Ugebrevet A4, se

<http://www.ugebreveta4.dk/2007/44/Baggrundoganalyse/ViFinderOsBareISechikane.aspx>

⁶ Jf. U.1995B.57.

2. Fokus på sexchikane

Først i 1976 blev der sat navn på fænomenet "seksuel chikane." Kvindebevægelsen i USA formåede at sætte fokus på problemet og fik sexchikane anerkendt som en form for kønsdiskriminering. Efterfølgende begyndte Danmark også at forske i, hvad seksuel chikane er samt sexchikanens udbredelse, ligesom de første danske retssager blev ført i 1980'erne. Den almindelige kvindefrigørelse har formentlig haft indflydelse på fremkomsten af sexchikanesagerne, men en altafgørende faktor var, at der fra slutningen af 1970'erne kom skrevne regler i Danmark at knytte kravene til.⁷

I EU-regi blev sexchikane først sat på dagsordenen i 1986, hvor det blev nævnt i resolutionen om vold mod kvinder. I 1987 fastslog en rapport, der var udarbejdet for Kommissionen, *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*, at ingen af de daværende 12 medlemsstater havde tilstrækkelige regler til at kunne bekæmpe sexchikane. Kommissionen bebudede derfor, at der var behov for fælles regler.⁸ Det mest markante EU-initiativ var herefter EU-resolutionen fra 1990, jf. afsnit 3.2.1.

2.1. Forsøg på definition af begrebet sexchikane

Der findes mange forskellige definitioner af sexchikane, blandt andre:

Rådet og Kommissionen: "*Uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen.*"⁹

Ligebehandlingsdirektivet, Ligebehandlingsloven (LBL) og ligestillingsloven (LSL): "*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*"¹⁰

ILO's Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: "*Any insult or inappropriate remark, joke, insinuation and comment on a person's dress, physique, age, family situation, etc.; a condescending or paternalistic attitude with sexual implications undermining dignity; any unwelcome invitation or request, implicit or explicit, whether or not accompanied by threats; any lascivious look or other gesture associated with sexuality; and any unnecessary physical contact such as touching, caresses, pinching or assault.*"

Catherine MacKinnon, amerikansk forfatter¹¹: "*Uønsket påtvingning af seksuelle krav i et ulige magtforhold. Det centrale i begrebet er brugen af magt afledt fra én social sfære til at opnå goder eller påtvinge berøvelser i en anden sfære.*"¹²

Der er altså tale om en kombination af seksuel adfærd og magtanvendelse, men det er ikke ud fra definitionerne klart, hvor meget eller hvor lidt der skal til for at statuere sexchikane.

⁷ Arbejdsgiveransvar ved seksuel chikane, s. 645.

⁸ Jf. ILO-rapport, s. 9.

⁹ Jf. Rådets resolution af 29. maj 1990 og 92/131/EØF. Samme definition bruges i DA og LO's Tillægsaftale til Samarbejdsaftalen om ligebehandling og integration.

¹⁰ Jf. LSL § 2a stk. 3 og LBL § 1 stk. 6.

¹¹ Hun har bl.a. skrevet *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University Press, 1979.

¹² *Sexuel chikane – arbejdsvilkår for kvinder?* s. 36.

2.2. Der findes 2 former for sexchikane

2.2.1. Kollektiv chikane/miljøchikane

Ved kollektiv chikane eller miljøchikane forstås, at typisk de mandlige kolleger udsætter de kvindelige kolleger for et seksuelt krænkende arbejdsmiljø. Kollektiv chikane finder hyppigst sted i de traditionelle mandefag, hvor mændene betragter kvinderne som konkurrenter. Chikane kan fx ske i form af ophængning af pornografiske billeder på væggene eller ved en generel sjofel omgangstone. Miljøchikane kan påtales over for arbejdsgiveren af enhver, der berøres af det forringede arbejdsmiljø. En påtale skal således ikke nødvendigvis komme fra den personligt chikanerede.¹³

2.2.2. Seksuel afpresning/“noget-for-noget-chikane”

Seksuel afpresning sker ved at en leder eller en kollega med en særlig position, stiller direkte eller indirekte krav om seksuelle ydelser og/eller opmærksomhed mod at undlade at afskedige den krænkede eller som modydelse for at give gode opgaver eller lignende. Langt de fleste rejste sager omhandler “noget-for-noget-chikane”, og det hænger formentlig sammen med, at det er hårdere at være udsat for personlig afpresning end at være på en arbejdsplads, hvor tonen generelt er hård mod alle (kvinder).

2.3. Identifikation af offer og gerningsmand

Alle kan i princippet blive chikaneret seksuelt, men visse specifikke grupper er i højere grad udsatte for sexchikane. I flere EU-medlemsstater er der foretaget undersøgelser, der viser, at der er en sammenhæng mellem en persons sårbarhed og risikoen for at blive udsat for sexchikane. Undersøgelserne peger på, at kvinder i mindre magtfulde positioner; fraskilte kvinder, separerede kvinder, unge kvinder, enlige kvinder, enker, kvinder der er nye på arbejdsmarkedet, kvinder med usikre ansættelsesforhold, kvinder der har været arbejdsløse, kvinder i utraditionelle jobs, kvinder i mandefag, kvinder med handicap, lesbiske kvinder, kvinder med få økonomiske ressourcer, samt kvinder der tilhører etniske minoriteter i særlig grad er udsatte for at blive chikanerede. Bøsser, mænd der tilhører etniske minoriteter, mænd der arbejder inden for traditionelle kvindefag og unge mænd er ligeledes mere udsatte for sexchikane end øvrige mænd.¹⁴

Anciennitet spiller tilsyneladende en større rolle end alder. En ny medarbejder er mere udsat end de kollegaer, der har været på arbejdspladsen længe, idet man endnu ikke kender hinanden og hinandens grænser så godt endnu. Som ny kender man ikke kulturen på arbejdspladsen, og man kan være usikker på egne grænser i forhold til omgangstone blandt kollegaerne. Sexchikane har derfor også bedre vilkår på arbejdspladser med stor udskiftning i arbejdsstyrken, end der hvor personalet er stabilt.¹⁵

Den altafgørende faktor er dog offerets køn. Det er primært mænd, der chikanerer kvinder seksuelt, og efter min viden findes der ingen danske sager, hvor kvinden har været den krænkende part. I denne fremstilling vil krænker derfor ofte blive omtalt som “han/ham/manden” mens den krænkede ofte vil blive benævnt “hun/hende/kvinden.”

¹³ Jf. EU arbejdsretten s. 315-316.

¹⁴ Se 92/131/EØF samt ILO-rapport, s. 5.

¹⁵ Jf. Seksuel chikane – Der må være en grænse, s. 10.

Det har tidligere været uklart, hvorvidt sexchikane mellem to af samme køn var forskelsbehandling i ligebehandlingslovens forstand, men i Tårnby Byrets dom af 12. juni 2002¹⁶ udtalte Ligestillingsrådet i en skrivelse, at også homoseksuel chikane er omfattet af LBL.¹⁷ Ligestillingsrådet skulle vurdere, hvorvidt sexchikane, udøvet af en mandlig arbejdsgiver over for en mandlig arbejdstager, var omfattet af LBL § 4. Ligestillingsrådet fastslog, at LBL er en kønsneutral beskyttelseslov, hvilket betyder, at både mænd og kvinder beskyttes af loven. Det afgørende for anvendelsen af LBL § 4 er, om en person er blevet udsat for en uværdig behandling af seksuel karakter. Udøverens køn er derfor underordnet.¹⁸ For nærmere gennemgang af dommen, se afsnit 7.7.

Seksuelle chikanører findes på alle niveauer på arbejdspladsen. Det kan være arbejdsgiver, en anden leder eller overordnet person i virksomheden, en kollega eller virksomhedens klienter, kunder eller leverandører. Denne fremstilling vil udelukkende berøre sexchikane udøvet af arbejdsgiver eller medarbejdere. Der gælder forskellige regelsæt i Danmark for de forskellige chikanører, og dermed også forskellige bevisbyrder. Se regelgrundlaget i afsnit 3 og bevisbyrderereglerne i afsnit 4.

2.4. Er der en minimumsgrænse for sexchikane?

For at der kan statueres sexchikane, skal der være tale om uvelkommen fysisk, verbal eller ikke-verbal adfærd. Sexchikane af fysisk art kan være kys, berøringer eller lignende, mens den verbale chikane kan bestå af seksuelle spørgsmål, kommentarer, forslag eller deslige. Ikke-verbal adfærd kan være forevisning af seksuelle billeder for den krænkede eller fremvisning af billeder af den krænkede.

Sexchikane er først og fremmest karakteriseret ved at være uønsket af den, der krænkes. Sexchikane adskiller sig derfor fra almindelig og venlig omgangsform, som er ønsket og gensidig, ved at være ensidig og uønsket. Virkningen hos den krænkede person afgør, om der er tale om sexchikane og ikke chikanørens hensigter. Det, der måske starter som en flirt eller et frispog, kan udvikle sig til krænkende adfærd.¹⁹

I Danmark har vi en subjektiv tilgang til, hvad der udgør sexchikane, dvs. at den enkelte person selv afgør, om adfærden er uønsket, og der dermed er tale om sexchikane. Der er således tale om en konkret vurdering ud fra offerets personlige grænser. I andre jurisdiktioner er der, ud over kravet om at adfærden er *uønsket*, også et krav om, at adfærden skal være *urimelig*.²⁰ En almindelig fremgangsmåde ved urimelighedsvurderingen er, at fastslå om "en fornuftig person" ville finde adfærden stødende. Denne fremgangsmåde forhindrer, at der statueres sexchikane i tilfælde, hvor den påståede krænker ikke kunne forudse egen adfærd som krænkende.

Et andet aspekt, der har været rejst i mange jurisdiktioner, er, om sexchikane først statueres efter *gentagen* krænkende adfærd.²¹ I de fleste lande, herunder Danmark, er der ikke krav om gentagelse. Dette viser sig tydeligst ved grovere krænkelser, hvor ét tilfælde er nok til at statuere sexchikane.

Grænserne for, hvad der er i orden og hvad der er krænkende adfærd, er ikke de samme fra person til person. Den samme kommentar kan af én person opfattes som sjov og velkommen, mens en an-

¹⁶ Anket til Østre Landsret, som afsagde dom af 15. maj 2003.

¹⁷ Jf. skrivelse med j.nr. D.8-4-23 af 15. oktober 1993 til advokatkontoret Elmer, Kromann og Partnere.

¹⁸ Se Tårnby Byrets dom af 12. juni 2002, s. 6 af 19.

¹⁹ Seksuel chikane – Der må være en grænse, s. 4.

²⁰ Fx i Malta – se ILO-rapport, s. 19.

²¹ Jf. ILO-rapport, s. 20.

den vil finde kommentaren stødende. Situationen, tonen på arbejdspladsen og tidspunktet for kommentaren kan have betydning for vurderingen.

Der findes ikke i definitionerne af sexchikane nogen bagatelgrænse for, hvilken adfærd der udgør sexchikane. Heller ikke sexchikanebestemmelsen i LBL sætter en nedre grænse for, hvornår seksuel adfærd objektivt set bliver til sexchikane. Retspraksis må derfor være med til at fastlægge grænserne.

Meget grove tilnærmelser vil åbenlyst være sexchikane allerede første gang, de finder sted. Det er imidlertid i retspraksis fastslået, at også almindelig, seksuelt betonet opmærksomhed kan kvalificeres som sexchikane, hvis den varer ved, efter at den krænkede har gjort det klart, at adfærden opfattes som grænseoverskridende og uønsket, se afsnit 7.

I en ILO-rapport fra 2005 af Deirdre McCann, "*Sexual harassment at work: National and international responses*,"²² er der imidlertid sat en nedre grænse for hvad der kan udgøre sexchikane, idet sexchikane defineres som et subjektivt begreb med 2 objektive begrænsninger. Det betyder, at det ligesom i Danmark er den krænkede, der bestemmer, hvor grænserne for seksuelt betonet adfærd går. Dog sættes der to begrænsninger for den krænkedes individuelle vurdering. Den ene begrænsning er, at krænkende handlinger som fysisk vold eller seksuel afpresning åbenlyst er sexchikane, uanset om der bliver sagt fra, mens *uskadelige og harmløse handlinger* udgør den nedre grænse for sexchikane. En påstået krænker beskyttes således vedrørende helt harmløse handlinger, som han ikke burde indse kunne være krænkende adfærd. ILO indlægger derfor en vis objektiv rimelighedsbetragtning i den krænkedes individuelle skøn. Dette ligner urimelighedskravet, som nævnt ovenfor.

Hvad, der nærmere ligger i "uskadelige og harmløse handlinger", fremgår dog ikke klart. Det kan derfor diskuteres, om skønnet over, hvad der udgør sexchikane ikke blot forskydes til et skøn over, hvad der er uskadelige og harmløse handlinger, da grænsen for uskadelige og harmløse handlinger jo også beror på en subjektiv og individuel vurdering. Denne problemstilling vil dog ikke blive berørt nærmere.

Der synes således i dansk ret ikke at være nogen klar bagatelgrænse for, hvad der kan udgøre sexchikane, men kravene til at sige fra skærpes, jo mindre grov chikane der er tale om, idet krænkeren ellers kan tro, at handlingerne bliver accepteret.²³ Domstolene har i flere sager, hvor adfærden var af mindre graverende karakter, undladt at statuere sexchikane hvor chikanøren var i (begrundet) god tro, se afsnit 7.10. Hermed kan det anføres, at retspraksis har fastslået, at der også i dansk ret skal foretages en urimelighedsvurdering, hvilket anses for at være i overensstemmelse med angivelsen i Ministerrådets resolution og Kommissionens henstilling, hvor det kræves, at den uønskede adfærd anses som urimelig.²⁴

²² Jf. ILO-rapport, s. 3.

²³ Se også U.1995B.57, hvor Peter Breum og Susanne Wolf udtaler, at praksis efter deres opfattelse ikke synes at have nogen egentlig bundgrænse for, hvad der anses for seksuel chikane.

²⁴ Jf. LFF 2005-2006.1.17.

3. Regelgrundlaget for sexchikane

I 2005 havde 49 lande direkte forbud mod sexchikane i deres nationale lovgivning.²⁵

Af betydning for dansk ret er forskellige internationale retskilder fra Europarådet, FN, ILO og EU. Denne fremstilling begrænser sig til lovgivning på ILO-niveau, EU-niveau og dansk ret.

3.1. ILO-regulering

ILO står for International Labour Organization, som blev grundlagt i 1919 for at kæmpe for social beskyttelse og arbejdstageres rettigheder. ILO blev oprettet som en del af fredsordningen efter 1. verdenskrig, og er i dag en særorganisation under FN. ILOs hovedformål er at skabe og bevare ordentlige arbejdsforhold med frihed, lighed, sikkerhed og værdighed for arbejdstagerne. Én gang årligt har ILO en international arbejdskonference, der afholdes i Geneve, hvor forskellige resolutioner vedtages²⁶. Denne årlige arbejdskonference er baseret på et trepartsprincip²⁷ og udgør ILOs højeste myndighed. Pr. februar 2010 var der 183 medlemslande af ILO, herunder Danmark og de øvrige 26 EU-medlemsstater.²⁸ ILO arbejder for gennemførelsen af ensartet lovgivning i alle medlemslandene og udarbejder i den forbindelse henstillinger samt konventionsudkast. Henstillingerne er opfordringer til medlemslandene om at følge de principper eller anvisninger, der ligger i henstillingerne. Konventionsudkast er udkast til konventioner, som medlemslandene kan tilslutte sig, således at de bliver forpligtede af konventionerne.²⁹

ILO har vedtaget et antal ikke-bindende instrumenter, som indeholder bestemmelser om sexchikane på arbejdspladsen. ILO vedtog i 1985 på konferencen i Geneve en international resolution om lige rettigheder for, og ligebehandling af, mænd og kvinder på arbejdspladsen.³⁰ Resolutionen fastslår, at sexchikane på arbejdspladsen er skadelig for arbejdstageres arbejdsforhold. Det anbefales derfor, at der laves regler for ligebehandling for at forebygge og bekæmpe ulighed.

I 1991, på den årlige ILO-konference, blev det besluttet, at der skulle udarbejdes guidelines, informationsmateriale mm. for blandt andet at oplyse om sexchikane og vold mod kvinder på arbejdspladsen.

Endeligt godkendte ILOs ledende organ i november 2003 et ikke-bindende handlingsprogram vedrørende bekæmpelse af vold på arbejdspladsen i servicesektoren, som har specifikke henvisninger til sexchikane.³¹

Der har desuden været afholdt adskillige ILO-ekspertmøder, hvor sexchikane har været på dagsordenen. Det er konstateret af ekspertkomitéen, at sexchikane er et sundhedsproblem, der rammer kvinder hårdere end mænd. Problemet er størst, og kræver derfor ekstra opmærksomhed, i de traditionelle kvindefag, hvor der stadig er stor overvægt af kvinder, og i de fag hvor kvinder traditionelt ikke har været beskæftigede, og hvor der stadig kun arbejder få kvinder.³² I sin undersøgelse fra

²⁵ Jf. ILO-rapport, s. 17.

²⁶ En resolution er en formel erklæring vedtaget af en forsamling. Resolutionen er en gruppes mening om hvad der anses for at være den rigtige løsning på et bestemt problem, jf. www.wiktionary.org.

²⁷ Der er repræsentanter fra medlemsstaterne, arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden.

²⁸ <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

²⁹ Den danske arbejdsret, bind 1, s. 230ff.

³⁰ Jf. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/resolutions.htm>

³¹ Se <http://www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm>.

³² Jf. ILO-rapport, s.14.

1996 omkring ILO-diskriminationskonvention nr. 111 bekræftede ekspertkomitéen, at sexchikane er en form for kønsdiskrimination mod kvinder i arbejde, der som konsekvens underminerer lighed, skader arbejdsforhold og ødelægger produktivitet.³³

ILO har således igennem en lang periode sørget for at sætte sexchikane på dagsordenen og har foreslået forskellige tiltag til bekæmpelse af chikanen.

3.2. EU-retlig regulering

En traktat er en juridisk bindende aftale indgået mellem to eller flere lande. EUs målsætninger, kompetence, politiske og juridiske instrumenter mm. er beskrevet i de traktater, der er indgået mellem EUs medlemslande og EU-traktaternes bestemmelser udgør derfor grundlaget for al anden EU-ret. Det betyder, at alle EUs andre regler (forordninger, direktiver, afgørelser, beslutninger mm.) skal være i overensstemmelse med traktaterne.³⁴ EU-direktiver er Danmark forpligtet til at gennemføre som egentlig lovgivning i kraft af vores medlemskab af EU. Henstillinger fra Rådet og Kommissionen er vi dog ikke direkte forpligtet til at følge, da det alene er "soft law."

Ligebehandlingsprincippet følger af Amsterdam-Traktaten (Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Fællesskab), artikel 141. Navnlig under stk. 3 fastslås det, at der skal laves foranstaltninger, der skal sikre, at mænd og kvinder behandles lige for så vidt angår beskæftigelse og erhverv.

3.2.1. Direktiv 76/207/EØF, ligebehandlingsdirektivet, og henstillinger fra Rådet og Kommissionen. Princippet om ligebehandling slås fast, og sexchikane defineres

Den 9. februar 1976 afgav Rådet *direktiv 76/207/EØF* til medlemsstaterne. Direktivet tilsigter gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår. Princippet om ligebehandling indebærer ifølge direktivet, at der ikke må finde forskelsbehandling sted på grundlag af køn. Ligebehandlingsdirektivet forpligter kun arbejdsgivere og ikke arbejdstagere, hvilket er blevet videreført i den danske ligebehandlingslov.³⁵

Medlemsstaterne forpligtes til at indføre tilstrækkelige regler i deres nationale retsorden for at sikre, at enhver person, der mener sig krænket ved at ligebehandlingsprincippet tilsidesættes, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser.

I oktober 1987 fremkom en forskningsrapport på opfordring af Kommissionen om problemet seksuel chikane i EFs medlemsstater³⁶, "*The dignity of women at work. A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities.*"³⁷ Heri konkluderes det, at seksuel chikane er et alvorligt problem for mange kvinder på arbejdsmarkedet i EF, og at sexchikane udgør en hindring for kvindernes integration på arbejdsmarkedet.³⁸

Den 29. maj 1990 afgav Rådet *Resolution om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen*. Denne hensigtserklæring fastslår, at uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen er uacceptabel og i visse tilfælde kan være i modstrid med direktiv 76/207/EØF. På baggrund af forskningsrapport-

³³ Jf. ILO-rapport s. 13.

³⁴ Jf. www.eu-oplysningen.dk.

³⁵ Ligestillingslovene Bind 1, s. 439.

³⁶ EF kom til at hedde EU, da Maastricht-traktaten trådte i kraft den 1. november 1993.

³⁷ Rapporten blev udarbejdet af den engelske jurist Michael Rubenstein.

³⁸ Jf. Beskyttelse af kvinders værdighed, s. 296 ff. og 92/131/EØF, pkt. 1

ten fra 1987, samt *Anbefaling af 20. juni 1988 fra Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder*, fastslår Rådet i resolutionen af 29. maj 1990 en definition af sexchikane. Rådet mener desuden, at der skal laves et adfærdskodeks om sexchikane på arbejdspladsen, der omfatter sexchikane over for begge køn.

Sexchikane defineres som ”en adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen”. Den seksuelle adfærd er utålelig og uacceptabel hvis

- a) en sådan adfærd er uønsket, urimelig og stødende over for den pågældende,
- b) en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd fra arbejdsgivers eller medarbejders side er brugt udtrykkeligt eller stiltiende som grundlag for en beslutning, som påvirker den pågældende persons adgang til erhvervsuddannelse, adgang til beskæftigelse, fortsatte ansættelse, advancement, løn eller andre arbejdsvilkår og/eller
- c) en sådan adfærd skaber et skræmmende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsklima for den pågældende.

Rådet opfordrer derfor medlemsstaterne til at udvikle oplysnings- og bevidstgørelseskampagner for arbejdsgivere og medarbejdere, for at modarbejde uønsket adfærd af seksuel karakter på arbejdspladsen. Medlemsstaterne skal fremme bevidstheden om, at seksuelt krænkende adfærd kan være i strid med ligebehandlingsprincippet, som beskrevet i direktiv 76/207/EØF, samt minde arbejdsgivere om, at de er ansvarlige for at sikre et arbejdsklima uden sexchikane, hvor mænd og kvinder respekterer hinandens menneskelige integritet.

Kommissionen følger op på Rådets resolution af 29. maj 1990 i *Henstilling af 27. november 1991 om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen, 92/131/EØF*. Kommissionen tilslutter sig Rådets henstilling til medlemsstaterne og fastsætter et adfærdskodeks. Formålet er at sikre, at sexchikane ikke finder sted samt sørge for, at der i tilfælde af krænkelser findes umiddelbart anvendelige procedurer til løsning af problemet, og hjælpemidler til at forebygge at problemet opstår igen.

I *Rådets erklæring af 19. december 1991*³⁹ giver Rådet sin støtte til de generelle mål i Kommissionens henstilling af 27. november 1991.

3.2.2. Direktiv 2002/73/EF – opdatering af ligebehandlingsdirektiv 76/207/EØF – definitioner tydeliggøres

Den 23. september 2002 blev *Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF*, 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, fremmelse samt arbejdsvilkår*, udfærdiget.

I betragtning (8) og (9) slås det fast, at sexchikane er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, og at sexchikane ikke kun forekommer på arbejdspladsen men også i forbindelse med adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse. Arbejdsgiverne bør ifølge direktivet derfor tilskyndes til at forebygge sexchikane både på arbejdspladsen og i forbindelse med etablering af ansættelsesforholdet.

³⁹ Erklæringer er politisk bindende dokumenter i modsætning til juridisk bindende protokoller. Dvs. at erklæringer oftest benyttes som en form for tilkendegivelser om holdninger til forskellige spørgsmål eller uddybende forklaringer, mens protokoller indeholder konkrete bestemmelser, som landene skal overholde. Se www.eu-oplysningen.dk.

Sexchikane defineres i direktivets artikel 2 som ”*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, fjendtiligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima*”. Sexchikane betragtes i direktivet som forskelsbehandling på grund af køn og forbydes derfor. En persons afvisning eller accept af sexchikane må ikke anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Medlemsstaterne er ifølge artikel 6 stk. 1 forpligtede til at sikre, at enhver, der føler sig krænket, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser eller forligsinstanser for at håndhæve direktivets beskyttelse. Håndhævelse skal kunne ske selv efter ophøret af det forhold hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted. Medlemsstaterne skal desuden sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse for krænkelser af ligebehandlingsprincippet, jf. artikel 6 stk. 2. Godtgørelsen eller erstatningen skal på den ene side stå i rimeligt forhold til det lidte tab og skal på den anden side have en præventiv virkning. Dette kaldes det EU-retlige effektivitetsprincip.

3.2.3. Direktiv 2006/54/EF – kønsligestillingsdirektivet - de vigtigste bestemmelser på ligebehandlingsområdet samles

Det omarbejdede direktiv samler, forenkler og omarbejder en række direktiver til ét nyt.⁴⁰ Derudover indarbejdes dele af EF-domstolens retspraksis. Ved dette direktivs ikrafttræden ophæves de indarbejdede direktiver om ligeløn og ligebehandling.⁴¹

Det nævnes i *direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)* i betragtning (6), at sexchikane er forskelsbehandling pga. køn, og at sexchikane derfor skal være genstand for effektive, proportionelle og afskrækkende sanktioner. I betragtning (30) nævnes bevisbyrdereglerne på ligebehandlingsområdet. Medlemsstaterne skal fastsætte bestemmelser, der sikrer, at bevisbyrden påhviler indklagede, når der tilsyneladende foreligger forskelsbehandling, jf. afsnit 4.

I direktivets artikel 2 defineres sexchikane på samme måde som i direktiv 2002/73/EF. Forskelsbehandling omfatter sexchikane og dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd. Sanktionerne i tilfælde af overtrædelse af ligebehandlingsprincippet findes i artikel 25. Det fastholdes at sanktionerne, der kan være godtgørelse til offeret, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen samt have afskrækkende virkning. Der tilskyndes desuden i artikel 26 til, at medlemsstaterne forebygger sexchikane.

3.3. Den danske regulering

3.3.1. Ligestillingsloven (LSL)

LSL, *lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007 om ligestilling af mænd og kvinder*, har til formål at fremme ligestilling med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. LSL skal modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn, herunder chikane og sexchikane. Det er relevant kort at nævne LSL for at give et samlet overblik over de danske regler der regulerer sexchikane. Sexchikane i arbejdsforhold reguleres dog af LBL, jf. afsnit 3.3.2.

⁴⁰ Det drejer sig om 75/117/EF om ligeløn, 76/207/EØF som ændret ved 2002/73/EF om ligebehandling, 86/378/EØF som ændret ved 96/97/EF om ligestilling i erhvervstilknyttet social sikring og 97/80/EF som ændret ved 98/52/EF om bevisbyrde i kønsligestillingssager.

⁴¹ Jf. EU arbejdsret s. 306.

Kønsdiskrimination beskrives i LSL § 2, hvoraf det fremgår, at en instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling. Kapitel 2 i LSL gælder for enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning mv., jf. LSL § 1a, men der er krav om, at der udøves erhvervsmæssig virksomhed. Se fx Ligestillingsnævnets afgørelse af 19. maj 2005, hvor Ligestillingsnævnet ikke havde kompetence til at behandle en klage over et landsdækkende sportsforbund og en sportsklub, da de indklagede ikke udøvede erhvervsmæssig virksomhed.

Sexchikane defineres på samme måde som i direktiv 2002/73/EF og direktiv 2006/54/EF, jf. LSL § 2a stk. 3. Bevisbyrdereglerne følger af LSL § 2 stk. 4, og der er ligesom i LBL delt bevisbyrde, jf. afsnit 4.1.

Klagebehandling sker hos Ligebehandlingsnævnet, jf. LSL § 3d, og personer der krænkes kan tilkendes en godtgørelse, jf. LSL § 3c. Denne godtgørelsesbestemmelse supplerer de øvrige bestemmelser i dansk ret om sexchikane særligt erstatningsansvarslovens (EAL) § 26 om tortgodtgørelse og LBL §§ 14 og 15. Godtgørelsesbestemmelsen er en retlig standard og har til formål at yde et rimeligt retsværn mod sexchikane, også uden for LBLs område. Et eksempel på sexchikane, der falder inden for LSLs område og uden for LBLs område, er sexchikane begået af en lærer over for en elev. LSL kan her anvendes over for skolen, mens LBL er uanvendelig, idet der ikke foreligger et ansættelsesforhold for eleven. Der skal efter LSL § 3c navnlig lægges vægt på, om der har været et afhængighedsforhold mellem den, der har været udsat for sexchikane, og udøveren. Afhængighedsforholdet skal kunne sammenlignes med forholdet mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager.⁴² EAL § 26 kan dog anvendes direkte over for den der udøver sexchikane.⁴³

3.3.2. Ligebehandlingsloven (LBL)

LBL, *lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse*, er den centrale lov vedrørende sexchikane på arbejdsmarkedet. LBL er, ligesom LSL, udformet på baggrund af EU-direktiverne. LBL er *lex specialis* (speciallov) i forhold til LSL, og LBL anvendes derfor inden for sit anvendelsesområde frem for LSL. I dansk retspraksis er begrebet sexchikane blevet indfortolket i LBL §§ 2-4, således at forskelsbehandling på grund af køn omfatter sexchikane og derfor er i strid med ligebehandlingsprincippet. LBL definerer nu også klart sexchikane i § 1 stk. 6, og definitionen har samme ordlyd som i LSL, direktiv 2002/73/EF og direktiv 2006/54/EF. Både verbal, ikke-verbal og fysisk adfærd kan derfor være sexchikane.

LBL er overvejende en arbejdsretlig lov, hvilket betyder, at den omhandler udøvelse af arbejdsgivers ledelsesret (ved ansættelse, forfremmelse, afskedigelse mv.) samt indgåelse af kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler. LBL forudsætter således som udgangspunkt, at der er etableret et ansættelsesforhold.⁴⁴ Det er derfor LBL, der anvendes til at sanktionere en arbejdsgiver, der krænker en af sine arbejdstagere. Arbejdsgiver vil også kunne pådrage sig ansvar, hvis han ikke beskytter mod chikane fra kunder, klienter mv. samt modvirker kollegachikane.

LBL § 4 bebuder, at enhver arbejdsgiver der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse. § 14 er en godtgørelsesbestemmelse ved overtrædelse af §§ 2-5. En lønmodtager, der afskediges eller udsættes for anden ufordel-

⁴² Jf. 2000/1 LSF 78.

⁴³ Se fx FED2004.1106, hvor en elev ville have sin lærer dømt efter EAL § 26.

⁴⁴ I U.1999.1744Ø var der ikke etableret et ansættelsesforhold mellem krænkeren og den krænkede. Krænkeren havde under en jobsamtale gjort seksuelle tilnærmelser til den krænkede, og dette fandtes i strid med LBL § 2. Se nærmere om dommen i afsnit 7.2.

agtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, har ligeledes et godtgørelseskrav mod arbejdsgiveren, jf. § 15. LBL § 15 beskytter således mod afskedigelse mv. som led i viktimering. Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol eller anden myndighed, hvor forholdene mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager eller dennes repræsentant tager kontakt til en fagforening eller advokat om forholdet.⁴⁵ LBL §§ 14 og 15 indeholder ikke (længere) noget maksimum for godtgørelsens størrelse, men godtgørelsen skal fastsættes af domstolene under hensyn til sagens omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.⁴⁶ Der er i §§ 14 og 15 tale om godtgørelse for ikke-økonomisk skade. Godtgørelseskravet kan derfor rejses uafhængigt af om der er lidt et økonomisk tab. Bevisbyrden er delt, jf. LBL § 16a, se afsnit 4.1. Arbejdsgiver kan desuden pålægges bødestraf ved overtrædelse af §§ 2-6, jf. § 19.

3.3.3. Erstatningsansvarsloven (EAL)

EAL, *lovbekendtgørelse nr. 885 af 20. september 2005 om erstatningsansvar*, indeholder i § 26 en tortbestemmelse. Det fremgår heraf, at den, der er ansvarlig for krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort. Ifølge § 26 stk. 2 kan det ved fastsættelsen af godtgørelsen tillægges vægt, at krænkelsen er foregået ved en forbrydelse, der har indebåret overtrædelse af straffelovens kapitel 23 eller 24, som omhandler sædelighedsforbrydelser.

For opnåelse af tortgodtgørelsen skal der for det første foreligge culpa hos krænkeren, for det andet skal krænkelsen være af en vis grovhed, og for det tredje skal der være tale om en personorienteret krænkelse. Det sidste krav er formentlig altid opfyldt i sager om sexchikane, ligesom kravet om culpa i mange tilfælde vil være opfyldt. Det er den krænkede persons eget værd og omdømme, der skal være ramt, idet det er selve ydmygelsen, der begrundes kravet.⁴⁷

Idet det alene er arbejdsgiver der kan sanktioneres efter LBL, bruges EAL § 26 som hjemmel til at sanktionere en kollega der krænker en anden medarbejder. Udgangspunktet er derfor, at arbejdsgiver sanktioneres efter LBL og øvrige medarbejdere sanktioneres efter EAL.

3.3.4. Straffelovens (STRL) kapitel 24 – Forbrydelser mod kønssædeligheden

Domfældelse efter STRL, *lovbekendtgørelse nr. 1235 af 26. oktober 2010*, kapitel 24 medfører normalt fængsel.⁴⁸ Den arbejdsretlige beskyttelse mod seksuelle krænkelser dækker et langt bredere område for krænkende adfærd end den snævrere strafferetlige beskyttelse. Som det fremgår ovenfor, dækker LBL tillige verbalt og visuelt krænkende adfærd, hvorimod straffeloven hovedsageligt dækker fysisk krænkelse. I praksis er det langt overvejende kun grovere fysiske seksuelle krænkelser, der straffes efter STRLs kapitel 24. Til eksempel kan nævnes U.1999.177V, hvor krænkeren, der var den krænkedes eksmand, havde lagt 7 nøgenbilleder af kvinden ud på internettet. Eksmanden havde til hvert enkelt billede skrevet en krænkende tekst samt oplyst ekshustruens personoplysninger. Eksmanden indrømmede det passerede og angav som årsag, at kvinden havde nægtet hans forældre at se børnene i juleferien. Vestre Landsret fandt ikke, at offentliggørelsen udgjorde en sek-

⁴⁵ Jf. LFF2005-2006.1.17.

⁴⁶ Der er fra EU-retten krav om, at godtgørelsen skal sikre en effektiv kompensation. Maksimumgrænsen i LBL § 15 blev derfor ophævet ved LFF2005-2006.1.17.

⁴⁷ Jf. Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning s. 98.

⁴⁸ Jf. Ligestillingslovene, Bind 2, side 68.

suel krænkelse af kvinden efter STRL § 232 men alene en krænkelse af privatlivets fred efter § 264d, der har en væsentlig lavere strafferamme.⁴⁹

I Ribe Byrets dom af 22. december 1999, som bortset fra godtgørelsesniveauet blev stadfæstet af Vestre Landsret i dom af 30. marts 2000, blev en politimand dømt efter STRL § 232 om blufærdighedskrænkelser. Politimanden havde krænket 3 piger, der på skift havde været "ung pige i huset" hos ham ved at forsøge at kysse dem, ved at få dem til at røre hans blottede brystkasse og ved krænkelserne mm. Pigerne gav troværdige forklaringer uafhængigt af hinanden, og retten lagde vægt på, at politimanden ikke kunne gå ud fra, at pigerne var indforstået med hans handlemåde. § 232 var derfor overtrådt, og politimanden blev idømt betinget fængsel. Pigerne fik af landsretten tilkendt godtgørelser efter EAL § 26 og LBL § 14, jf. § 4 på hhv. 10.000, 15.000 og 20.000 kr. Her er således et tilfælde, hvor den seksuelle krænkelse både dømmes efter STRL og LBL, idet han var pigernes arbejdsgiver. Det er desuden interessant, at godtgørelsen fastsættes både ud fra LBL og EAL. Det er således usikkert, hvorvidt der i praksis gælder en hovedregel om, at der ikke kan tilkendes godtgørelse både efter LBL og EAL for samme krænkelse, se afsnit 7.1.

3.3.5. Arbejdsmiljøloven (AML) og bekendtgørelse om arbejdets udførelse

Formålet med AML, *lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010*, er at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Arbejdsgiver er i medfør af AML § 15 forpligtet til at sikre fuldt forsvarlige arbejdsforhold, og de ansatte skal heroverfor i medfør af AML §§ 27-28 deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, så sunde arbejdsforhold sikres. Arbejdstilsynet fører tilsyn med at reglerne overholdes.

Bekendtgørelse, *nr. 559 af 17. juni 2004*, om arbejdets udførelse gennemfører en række EU-direktiver, og indeholder i § 9a en bestemmelse om, at det ved arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder sexchikane. Overtrædelse af § 9a straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, jf. § 30, med mindre højere straf er forskyldt efter AML eller anden lovgivning. Det fremgår af § 2, at forpligtelserne ifølge bekendtgørelsen påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte, leverandører, projekterende, reparatører m.fl. efter AMLs almindelige regler.

Arbejdsgiver har således en pligt til at sikre, at en medarbejder ikke bliver chikaneret, hverken af andre ansatte eller af virksomhedens kunder, klienter, leverandører eller lignende.

3.3.6. Arbejdsskadesikringsloven (ASL) samt bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005

Ifølge § 1 i ASL, *lov om arbejdsskadesikring, lovbekendtgørelse nr. 848 af 7. september 2009*, er formålet med loven at yde erstatning og godtgørelse til tilskadekomne ved arbejdsskade. Det er et krav, at skaden er forårsaget af arbejdet eller de forhold, det foregår under, jf. §§ 5-7, men det er ikke et krav, at arbejdsgiveren skal have handlet ansvarspådragende. Ved erhvervssygdomme forstås efter loven sygdomme, som efter medicinsk dokumentation er forårsaget af særlige påvirkninger, som bestemte persongrupper gennem deres arbejde, eller de forhold det foregår under, er udsat for i højere grad end personer uden sådant arbejde, jf. § 7. Arbejdsskadestyrelsens direktør skal efter forhandling med Erhvervssygdomsudvalget lave en fortegnelse over hvilke sygdomme, der anerkendes som erhvervssygdomme, jf. §§ 7 og 9. Fortegnelsen skal løbende opdateres.

⁴⁹ Overtrædelse af § 264d straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder, mens fængselsstraffen i § 232 går op til 4 år.

I bekendtgørelsen om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005, nr. 94 af 4. februar 2009, der ikrafttrådte 1. marts 2009, fremgår det under gruppe F om psykisk sygdom, at posttraumatisk belastningsreaktion anerkendes som erhvervssygdom. Den 1. januar 2005 var første gang Danmark godkendte en psykisk sygdom som en erhvervssygdom, der anerkendes som en arbejdsskade.⁵⁰

I dag kan en kvinde, der udsættes for sexchikane og i denne sammenhæng pådrager sig en psykisk arbejdsskade i form af posttraumatisk belastningsreaktion under udførelsen af sit arbejde således, uden forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget få erstatning via arbejdsskadesikringsloven. Får kvinden andre psykiske følger end posttraumatisk belastningsreaktion, skal sagen forelægges for Erhvervsudvalget. I tilfælde af meget grove chikanerier vil den psykiske følge formentlig kunne anerkendes som en arbejdsskade.⁵¹

3.3.7. Kollektive aftaler

Det er relevant for en samlet fremstilling af regelgrundlaget for sexchikane kort at nævne de kollektive aftaler.

3.3.7.1. Hovedaftalens § 4 stk. 3

Hovedaftalen er indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Hovedaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om arbejdsgivers ledelsesret, som er en ret, der bl.a. forpligter arbejdsgiveren til at lede samarbejdet med de ansatte på forsvarlig måde. Hovedaftalen yder beskyttelse mod usaglig afskedigelse, fordi en ansat ikke vil acceptere seksuelt chikanerende adfærd. Sanktionen er godtgørelse, og der er desuden mulighed for genansættelse, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

3.3.7.2. Normen

Paradigmaaftalen, *Norm for regler for behandling af faglig strid af 27. oktober 2006*, indeholder en undtagelse til fredspligten, der berettiger standsning af arbejdet i tilfælde, hvor der opstår risiko for sikkerhed og sundhed eller en personlig integritetskrænkelse, jf. § 17. Det er kun den eller de direkte berørte, der kan nedlægge arbejdet uden varsel. Normen har dannet forbillede for udformningen af regler om faglig strid siden det 20. århundredes begyndelse og er blevet accepteret på et meget stort overenskomstområde.

3.3.7.3. Samarbejdsaftalen 2006 indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark – punkt 8: Aftale om ligebehandling og integration - tillægsaftale til samarbejdsaftalen

DA og LO har indarbejdet regler om sexchikane i en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen for at følge op på EU-resolutionen fra 1990. Formålet med samarbejdsaftalen er at forbedre medarbejdernes arbejdstilfredshed, trivsel og tryghed samt fremme en udvikling, hvor alle har lige muligheder for ansættelse, uddannelse mm. Tillægsaftalen omfatter ifølge § 1 alle forhold, der fremmer ligebehandling af mænd og kvinder. Under formålsbestemmelsen i § 2 anbefales det, at den enkelte virk-

⁵⁰ Se vejledningen om erhvervssygdomme af 12. april 2007, der gælder for erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005, punkt 14.6, eksempel 17, der handler om sexchikane, der medførte posttraumatisk belastningsreaktion.

⁵¹ Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning s. 87.

somhed gennem personalepolitikken søger at sikre et arbejdsklima uden uønsket adfærd af seksuel karakter.

3.3.7.4. Standardoverenskomst 2007-2010 mellem Danske Fysioterapeuter og HK/Privat

En overenskomst er en aftale om løn- og arbejdsvilkår og/eller om overenskomstparternes forhold til hinanden indgået mellem en lønmodtagerorganisation på den ene side og enten en enkelt arbejdsgiver eller en arbejdsgiverorganisation på den anden side.⁵²

HK og Danske Fysioterapeuter indgik i 2005 den første danske overenskomst, der indeholdt bestemmelser om sexchikane. I protokollat 8 i den nugældende overenskomst er der anvisninger til hvordan sexchikane forebygges. Rådgivning og klagemuligheder i tilfælde af sexchikane er også behandlet i overenskomsten, og overenskomsten kan ikke fraviges i negativ retning. Målsætningen er at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, således at fysioterapeutklinikkerne kan fungere effektivt.⁵³ Signalværdien af sådan en overenskomst er rigtig god, idet parterne er enige om, at sexchikane skal tages alvorligt og forebygges.

3.4. Konklusion på regelgrundlaget

Det kan konkluderes, at EU-retten har haft afgørende indflydelse på udformningen af de danske ligebehandlingsregler og at mange forskellige regelsæt berører sexchikane. Det er en fordel for den krænkede, at der findes præcise lovregler til at sanktionere krænker og arbejdsgiver (i tilfælde af at det ikke er samme person), så kvindens advokat ikke alene er henvist til at påberåbe sig almindelige retsprincipper.⁵⁴

4. Bevisbyrde

4.1. Delt bevisbyrde efter LBL

Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn er nu omarbejdet i kønsligestillingsdirektivet, direktiv 2006/54/EF artikel 19, jf. afsnit 3.2.3. Bevisbyrdedirektivet var et minimumsdirektiv og LSL § 2 stk. 4⁵⁵ og LBL § 16 a er udarbejdet i overensstemmelse dermed. Det betyder, at når den krænkede har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet sexchikane, er det op til arbejdsgiveren at bevise, at det ikke er tilfældet *eller*, at den seksuelle adfærd ikke var uønsket. Se vedrørende sidstnævnte Vestre Landsrets dom af 24. marts 2000, hvor retten i overensstemmelse med sagsøgtets forklaring fandt det godtgjort, at der var tale om et frivilligt forhold, jf. afsnit 7.6. Reglerne om delt bevisbyrde trådte for Danmarks vedkommende i kraft den 1. januar 2001.

⁵² Den danske arbejdsret, bind 1, s. 274.

⁵³ Se Standardoverenskomst 2007-2010 mellem Danske Fysioterapeuter og HK/Privat, jf. Seksuel chikane – en sag for afdelingen, s. 6.

⁵⁴ Arbejdsgiveransvar ved seksuel chikane, s. 645.

⁵⁵ Baggrunden for at indføre delt bevisbyrde inden for LSL, dvs. uden for arbejdsmarkedet, var, at der inden for LSLs anvendelsesområde vil kunne forekomme kønsdiskrimination, der i det væsentlige svarer til den kønsdiskrimination, der kan forekomme inden for LBL og ligelønslovens område. Som et eksempel på kønsdiskrimination inden for LSL nævnes seksuel chikane, og i sådanne sager ville det synes urimeligt, at der er delt bevisbyrde i sager mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, men ikke i sager mellem fx en lærer og en elev, jf. bemærkningerne til LSF 78, pkt. 6.

Den delte bevisbyrde finder anvendelse i ligebehandlingssager, hvad enten sagen behandles ved domstolene, ved Ligestillingsnævnet⁵⁶ eller i Tvistighedsnævnet.⁵⁷ Se fx Ligestillingsnævnets afgørelse af 10. november 2008, hvor Ligestillingsnævnet direkte omtalte den delte bevisbyrde i LBL § 16 a og hvor arbejdsgiveren blev dømt til at betale godtgørelse, fordi han ikke kunne modbevise sexchikanen.

Bevisbyrdedirektivet finder ikke anvendelse i straffesager, så sager efter LBL § 19 er ikke omfattet af den delte bevisbyrde.⁵⁸

Ifølge lovforarbejderne er det i sexchikanesager ikke tilstrækkeligt, at den krænkede person påstår, at der foreligger forhold, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling. Påstanden skal tillige være underbygget af fx skriftligt bevismateriale, vidneforklaringer eller lignende. Hvis der ikke kan forelægges et sådant bevis, og det står påstand mod påstand, er det op til retten ud fra en fri bevisbedømmelse at tage stilling til, om der foreligger forhold, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling.

Alt efter sagens art kan den delte bevisbyrde medføre, at kravene til lønmodtagerens indledende bevis er svage. Det er imidlertid op til domstolene at fastlægge den bevismæssige validitet af de af lønmodtageren anførte "faktiske omstændigheder" samt beviskravene til lønmodtageren og arbejdsgiveren under hensyn til, at formålet med direktivet har været at forskyde bevisbyrden mellem parterne.⁵⁹ Der foretages en konkret vurdering i hvert tilfælde.

Der har i enkelte sager været rejst spørgsmål om, hvorvidt andre end den krænkede kan påberåbe sig den delte bevisbyrde. Det er fastslået, at reglerne om delt bevisbyrde ikke kan anvendes mellem arbejdsgiver og krænkeren (såfremt det ikke er en og samme person), men kun i sager hvor den krænkede selv er den sagsøgende part, jf. fx en sag hvor arbejdsgiveren havde indgået forlig med den påståede krænkede (kvinden), og så efterfølgende ville indtræde i den delte bevisbyrde over for den påståede krænker (manden).⁶⁰

Store bevistvivl i sexchikanesager har bevirket, at Ligestillingsnævnet ikke har kunnet behandle et stort antal sager. Se blandt andet Ligestillingsnævnets afgørelse af 23. august 2001, hvor Nævnet ikke kunne behandle en sag om påstået sexchikane, idet afgørelse af sagen nødvendiggjorde en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved Nævnet. Se også Ligestillingsnævnets afgørelse af 1. juni 2005 (nr. 10/2005) og 2 afgørelser af 27. juni 2005 (nr. 23 og 24/2005). Sexchikanesager afgøres derfor i mange tilfælde af domstolene.

Med den delte bevisbyrde er det muligt at føre sexchikanesager i Danmark, også selvom der ikke har været vidner til episoden. I andre lande, hvor der er ligefrem bevisbyrde, og hvor sexchikanen skal bevises, så det er "uden rimelig tvivl" at der er sket krænkelse, rejses der ikke mange sexchikanesager uden vidner, der kan bekræfte hændelsen.⁶¹

⁵⁶ Se afsnit 5.1.

⁵⁷ Se afsnit 5.2.

⁵⁸ Jf. 2000/1 LSF 78, pkt. 2.

⁵⁹ Jf. Bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser, 2000/1 LSF 78 samt Arbejdsret Online, afsnit XIII om Tværgående regler om lønmodtagerens stilling.

⁶⁰ Det var ikke muligt at indtræde i den delte bevisbyrde, jf. fortrolig voldgiftskendelse af 9. maj 2007 i en sag ført af Gorrissen Federspiel.

⁶¹ Jf. ILO-rapport, s. 30.

4.2. Lige frem bevisbyrde efter EAL

EAL er ikke omfattet af den delte bevisbyrde. Det betyder at der gælder en lige frem bevisbyrde, og konsekvensen heraf er, at den krænkede skal bevise, at der er sket en krænkelse, der kan begrunde en tortgodtgørelse. Bevisbyrden "tipper" således ikke over på den påståede krænker blot efter en påvisning af nogle faktiske omstændigheder, der giver en formodning om, at der er foregået sexchikane.

Der er derfor større krav til beviset, når sexchikane er udøvet af en kollega (lige frem bevisbyrde efter EAL), frem for de tilfælde hvor sexchikane er udøvet af arbejdsgiver (delt bevisbyrde efter LBL).⁶²

5. Administrative klageorganer

5.1. Ligebehandlingsnævnet⁶³

EU-retten kræver, at der oprettes uafhængige organer til fremme af ligebehandling af mænd og kvinder uden hensyn til køn.⁶⁴ I Danmark har Ligebehandlingsnævnet fået kompetence til at behandle sexchikanesager, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet (LOL) § 1 stk. 2 nr. 3, og enhver, der har rettigheder i medfør af de love der nævnes i LOL § 1, kan derfor klage til Ligebehandlingsnævnet. Fagorganisationer kan desuden klage som mandatar for et medlem. Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling pga. køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.⁶⁵

Ifølge LOL § 4 kan Nævnet ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen. Ligebehandlingsnævnet kan derfor til eksempel ikke behandle sager om elever, som skal indklages for det relevante faglige udvalg og videre til Tvistighedsnævnet, såfremt forlig ikke kan opnås i det faglige udvalg, jf. afsnit 5.2.

Nævnet består af en formand og 2 næstformænd, som alle skal være dommere, samt 9 øvrige medlemmer, der udpeges af beskæftigelsesministeren, jf. § 3. Nævnet kan altid konstatere, om der foreligger ulovlig uligebehandling.⁶⁶ Ligebehandlingsnævnet har derudover mulighed for at idømme to forskellige sanktioner: 1) Der kan tilkendes godtgørelse, jf. fx LBL § 15, eller 2) en eventuel afskedigelse kan underkendes, jf. fx LBL § 16.⁶⁷ Disse retsmidler er udtømmende, og Nævnet kan derfor ikke pålægge erstatning, lige så lidt som det har mulighed for at annullere eller rette generelle administrative retsfor skrifter eller konkrete forvaltningsakter.⁶⁸

⁶² Se fx mindretallets udtalelse i Vestre Landsrets dom af 17. december 2003: "*Indstævnte, G, var ikke appellants, F's, arbejdsgiver, og han er derfor ikke omfattet af de pligter, der følger af ligebehandlingsloven, eller af den særlige bevisbyrde regel i denne lovs § 16a. Det påhviler derfor F efter almindelige bevisbyrde regler at godtgøre, at hun har været udsat for seksuel chikane.*"

⁶³ Ligestillingsnævnet blev nedlagt 1. januar 2009. Klager over forskelsbehandling på grund af køn behandles nu i Ligebehandlingsnævnet, der også behandler klager over andre diskriminationsgrunde. Lov nr. 387 af 27. maj 2008 om Ligebehandlingsnævnet trådte i kraft den 1. januar 2009, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 14.

⁶⁴ Jf. direktiv 2002/73/EF artikel 8a samt direktiv 2004/113/EF artikel 12.

⁶⁵ Se Ligestillingsnævnets afgørelse af 27. november 2006, nr. 36/2006, hvor Nævnet ikke havde kompetence til at behandle sagen, da en konkurrence om en brystoperation ikke var sexchikane.

⁶⁶ Den danske arbejdsret, bind 1, s. 391.

⁶⁷ Jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 2.

⁶⁸ Den danske arbejdsret, bind 1, s. 391.

Når Nævnet har truffet afgørelse i en klagesag, underrettes parterne om muligheden for at indbringe sagen for domstolene, jf. § 12 stk. 1. Hvis Nævnets afgørelser og forlig ikke efterleves, skal Nævnet på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene. Nævnets afgørelser er således ikke eksigible og kan dermed ikke umiddelbart fuldbyrdes gennem fogedretten.

5.2. Tvistighedsnævnet

Idet der er set flere sager om sexchikane i elevforhold, senest i Tvistighedsnævnets kendelse af 4. oktober 2010, er det relevant at inddrage Tvistighedsnævnet i denne fremstilling.

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af erhvervsuddannelsesloven (EUL) og er nedsat af undervisningsministeren, jf. EUL § 64 stk. 1.⁶⁹ Tvistighedsnævnets opgave er at træffe afgørelser i sager om tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for erhvervsuddannelserne.⁷⁰ Inden en sag kan indbringes for Tvistighedsnævnet er det et krav, at parterne skal have forsøgt at indgå et forlig ved det faglige udvalg, som er et samarbejde mellem arbejdsgiverne og arbejdstagerne. Det faglige udvalg fastlægger målene for erhvervsuddannelserne og rammerne for undervisningens struktur, og det er udvalget der har ansvaret for at danske erhvervsuddannelser lever op til samfundets og erhvervslivets behov.⁷¹ Hvis der opstår strid mellem en elev og praktikvirksomheden, der udspringer af uddannelsesforholdet, og der er tale om en uddannelsesaftale, der er omfattet af EUL, er det således et krav, at sagen søges forligt i det faglige udvalg.

Parterne kan derfor ikke gå direkte til domstolene eller til andre administrative myndigheder. Kan sagen ikke forliges i det faglige udvalg, skal sagen anlægges ved Tvistighedsnævnet. Der er således heller ikke efter forliste forhandlinger i det faglige udvalg mulighed for at anlægge sagen ved domstolene, da det er et krav, at sagen anlægges ved Tvistighedsnævnet først, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet (BOT) § 7, jf. EUL § 63.

Tvistighedsnævnet består af en formand, der skal være dommer, og 4 faste medlemmer, der er indstillede af arbejdsmarkedets hovedorganisationer, jf. BOT § 2. Det følger af BOT § 3, at Nævnet for hver sag tiltrædes af yderligere 2 medlemmer, udpeget af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende erhvervsområde. Hvis sagen ikke kan afsluttes med et forlig, vil Tvistighedsnævnet udarbejde en kendelse, jf. BOT § 16. Ved kendelsen kan en uddannelsesaftale ophæves, ligesom der kan tilkendes den skadelidte erstatning, herunder godtgørelse for ikke-økonomisk skade, fx efter LBL. Kendelsen kan inden for otte uger indbringes for domstolene, jf. BOT § 17, jf. EUL § 65 stk. 4. Hvis Nævnets afgørelse ikke indbringes for domstolene, kan afgørelsen fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig, jf. EUL § 65 stk. 3.

Tvistighedsnævnets kendelse af 4. oktober 2010 omhandler en kokkeelev, der blev chikaneret af sin køkkenchef. Eleven anlagde sag mod restauranten og påstod, at det under sagen var bevist, at køkkenchefen udøvede både psykisk- og seksuel chikane over for hende i et sådant omfang, at hun var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen pga. grov misligholdelse. Køkkenchefen havde efter pigens forklaring givet hende lange, ubehagelige knus, sagt til hende at han ville have oralsex og at han havde "damp i pikken", ligesom han generelt var hård og ubehagelig over for hende. Særligt var der en episode den 20. februar 2009, hvor køkkenchefen havde skældt hende ud og taget hende hårdt i armen, så en kollega måtte skille dem ad.

⁶⁹ Jf. Lov nr. 211 af 5. april 1989, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010.

⁷⁰ Jf. § 1 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet, bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992.

⁷¹ Jf. http://www.ug.dk/job/artikleromjobogarbmm/omarbejdsmarkedet/organisationer/faglige_udvalg.aspx

Eleven påstod over for restauranten, at hun havde krav på en erstatning som følge af køkkenchefens misligholdelse af uddannelsesaftalen. Heroverfor gjorde restauranten gældende, at virksomheden ikke på noget tidspunkt var blevet gjort bekendt med, at der var samarbejdsproblemer, og at der derfor ikke var nogen mulighed for at gribe ind.

Tvistighedsnævnet delte sig i en 4-3-afgørelse. Flertallet fandt det efter bevisførelsen godtgjort, at episoden den 20. februar havde fundet sted, og eleven var derfor berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, jf. EUL § 61 stk. 1. Flertallet fandt ligeledes, at sexchikanen var godtgjort og en samlet bedømmelse medførte, at eleven tilkendtes en forhøjet erstatning efter EUL, som blev fastsat til 50.000 kr.

Det kan derfor konkluderes, at flertallet mente, at episoden den 20. februar 2009 var ophævelsesgrund for eleven, og det faktum, at der også var sexchikane, indgik som moment ved erstatningens udmåling.

I Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006, var der ikke tale om krænkelse omfattet af LBL. A påstod i sagen, at B havde krænket hende ved seksuelle udtalelser om, at hun var "fars lille suttetøs." B havde ifølge A desuden vist hende pornografiske billeder på computeren og havde fået hende til at åbne en pakke indeholdende en dildo. Desuden havde B spyttet på et bart stykke af hendes ryg en dag i salonen. B benægtede at have chikaneret A og mente derimod, at A var lidt for fræk i munden og i sin opførsel. Han havde ikke spyttet på A men dryppet vand på hendes ryg for sjov. B's forklaringer bakkedes op af de øvrige medarbejdere, og et flertal af Tvistighedsnævnets medlemmer (5-2-afgørelse) fandt derfor ikke sexchikanen godtgjort. De 5 medlemmer mente alene, at ordvalget "suttetøs" var blevet bevist, men sagens omstændigheder taget i betragtning, hvor der var en meget fri omgangstone på arbejdspladsen, og idet A deltog villigt og flittigt i seksuelle diskussioner, var der ikke tale om en krænkelse omfattet af LBL. Mindretallet på 2 medlemmer fandt det godtgjort, at arbejdsmiljøet var belastet af seksuelle undertoner i et sådant omfang, at A som følge heraf havde krav på godtgørelse efter LBL.

Det kan af denne afgørelse konstateres, at Tvistighedsnævnet tolererer en temmelig fri tone. Der er på baggrund af omgangstonen på arbejdspladsen en stor margin for arbejdsgiver, idet brugen af ordvalget "suttetøs" ikke fik konsekvenser for arbejdsgiveren.⁷² Idet unge uddannelsessøgende er særligt sårbare over for seksuelle krænkelse, burde beskyttelsesniveauet formentlig være bedre end i kendelsen af 21. november 2006.

5.3. Retskildeværdien af afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet

Det følger af LOL § 6, at der ved behandling af en klage i Ligebehandlingsnævnet deltager 1 medlem af formandskabet og 2 øvrige nævnsmedlemmer. Det betyder, at alle sager ved Nævnet behandles under dommermedvirken. Tvistighedsnævnet har ligeledes dommermedvirken, og det er endda muligt at tvangsfuldbyrde Tvistighedsnævnets afgørelser. Sagerne behandles i et vist omfang ligesom retssager, og det kan derfor konkluderes, at retskildeværdien af afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet er god. Domme fra en domstol må dog tillægges højere værdi end nævnsafgørelserne, men lovgivers indretning af Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet medfører, at afgørelserne herfra har en væsentlig betydning ved vurderingen af retsstillingen på sexchikaneområdet.

⁷² Se også Tvistighedsnævnets kendelse af 1. november 2004 og Ligestillingslovene, bind 2, s. 54.

6. Klageproceduren i sexchikanesager⁷³

6.1. Uformel løsning af problemet

Den krænkede medarbejder bør i første omgang forsøge at løse problemet ved at gøre det klart for krænkeren, at hans opførsel er uacceptabel. Idet mange, der udsættes for sexchikane, blot ønsker at chikane skal stoppe, kan denne uformelle henvendelse somme tider være et tilstrækkeligt middel til at stoppe sexchikane. Hvis det er for vanskeligt for den krænkede selv at henvende sig til krænkeren, bør hun henvende sig til en person på arbejdspladsen, hun er fortrolig med, eller en på forhånd udvalgt person, for at få hjælp til at sige fra over for krænkeren. Fordelen ved den uformelle klagevej er, at forløbet giver hurtigere afklaring og kan være mindre stressende for den krænkede end iværksættelse af en formel klage. Det er ofte også lettere at få en mindelig løsning på problemet, hvis henvendelsen til krænker sker uformelt, men den uformelle fremgangsmåde er selvsagt mindre anvendelig, jo grovere krænkelsen er. Fortsætter sexchikane alligevel herefter, eller hvis denne uformelle henvendelse ikke er en farbar vej, fx fordi krænkeren er medarbejderens chef, eller krænkelsen har været meget grov, igangsættes der en formel klageprocedure.

6.2. Formel klageprocedure

Der skal indledes en undersøgelse, hvori det skal afklares, hvordan tingene hænger sammen. Undersøgelsen skal være diskret, uafhængig og objektiv med respekt for både klagers og den påståede krænkers rettigheder. Den eller de personer, der foretager undersøgelsen, bør ikke på nogen måde være involveret i sexchikanesagen. Klager og den påståede krænker bør begge gives ret til at være ledsaget eller repræsenteret, fx af deres fagforeninger, og den påståede krænker bør få adgang til alle beskyldninger om ham, så han har mulighed for at forsvare sig.⁷⁴ Hvis det er nødvendigt at afhøre vidner i forbindelse med sagen, skal det gøres klart for dem, at sagen er fortrolig. Tavshedspligt er vigtigt, idet man enten har at gøre med et krænket offer eller en uretmæssigt anklaget.

Såfremt det vurderes, at klager er blevet krænket, og det besluttes, at det er nødvendigt at omrokere en af parterne, bør det være klager der bestemmer, om hun ønsker at blive i sin stilling eller forflyttes. Hvis det ikke findes tilstrækkeligt bevist, at der er sket krænkelse, bør omplacering af en af parterne alligevel overvejes, hvis en eller begge parter ønsker det. Hvis der i virksomheden er en intern politik om sexchikane, og der er en disciplinærbestemmelse, bør virksomheden opstarte en disciplinærsag mod krænker, hvis der findes tilstrækkeligt bevis for, at han har overtrådt de interne regler. I grovere tilfælde kan sexchikane føre opsigelse eller bortvisning af den krænkende medarbejder.⁷⁵

Virksomheden bør imidlertid også have sanktioner i tilfælde af falsk anmeldelse, og hvis andre i virksomheden har fået kendskab til den uretmæssige sexchikanesag, bør virksomheden iværksætte passende foranstaltninger til at genoprette den påståede krænkers ry.

Den krænkede kan i stedet for at indlede en formel klageprocedure henvende sig til sin fagforening, for at få dem ind i klageprocessen. Fagforeningerne bør sikre sig, at klager repræsenteres, såfremt der er grundlag for at gå videre med klagen. Fagforeningen vil i første omgang søge en mindelig løsning med arbejdspladsen, men kan forlig ikke indgås, kan sagen ende i retten.

⁷³ Jf. 92/131/EØF.

⁷⁴ Jf. ILO-rapport, s. 58: "The EU-code of Practice states that the alleged harasser should be given full details of the nature of the complaint, and the opportunity to respond to it."

⁷⁵ En undersøgelse fra EU-Kommissionen viser, at hvor der er mulighed for flere forskellige sanktioner, vælges den mindst indgribende ofte, jf. European Commission, Sexual harassment in European workplaces, side 39, jf. ILO-rapport s. 59.

Ender sagen i retten, er det en god idé at lave en vurdering af, hvordan omgangsformen og tonen er på arbejdspladsen og vurdere, om den pågældende kvinde er særlig følsom eller sårbar. Hvis sagen kommer for domstolen, skal man nemlig være opmærksom på, at retten vil acceptere "en vis fri omgangsform." Hvis der er en stor udskiftning af personale på arbejdspladsen, bør man undersøge hvorfor. Tidligere og nuværende ansattes vidneudsagn kan få betydning for rettens vurdering af sagen. Man bør ligeledes være opmærksom på, at psykologer ikke altid er anerkendte som kilde til dokumentation af sammenhængen mellem sygdom og arbejdsforholdene.⁷⁶

Det bør i første omgang være offeret, der beslutter, hvilken klagevej hun vil gå. I tilfælde af grovere krænkelse fra en kollega, kan arbejdsgiver dog have en generel interesse i at få sagen grundigt undersøgt, idet arbejdsgiver har et ansvar for, at alle medarbejdere beskyttes over for en krænkende person.

7. Analyse af retspraksis

7.1. Sexchikanens betydning for ansættelsesforholdet

Udøvelse af sexchikane vil i mange tilfælde være væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet. Arbejdstager kan i så fald anvende almindelige misligholdelsesbeføjelser, herunder vælge at ophæve ansættelsesforholdet og kræve erstatning for tabet af ansættelseskontrakten, jf. fx for funktionærens vedkommende FUL § 3 stk. 3,⁷⁷ samt godtgørelse for den ideelle krænkelse, som sexchikane udgør i medfør af LBL.

Arbejdstager kan, såfremt arbejdsgiveren udøver den seksuelle chikane og efterfølgende afskediger eller bortviser medarbejderen, kræve erstatning for uberettiget bortvisning, (for funktionærens vedkommende efter FUL § 3 stk. 1).⁷⁸ Oven i denne erstatning kan arbejdstager kræve godtgørelse efter LBL § 4, jf. § 14 eller § 15. Godtgørelse for usaglig afskedigelse efter FUL § 2b er også en mulighed, hvis arbejdstager opfylder anciennitetskravet, og ligeledes tilsvarende regler i kollektive overenskomster om usaglig afskedigelse. Arbejdstager kan dog ikke kumulere godtgørelse efter funktionærlovens § 2b med godtgørelse efter LBL, så arbejdstager må, såfremt begge regelsæt kan anvendes, principalt sagsøge efter den for hende mest gunstige bestemmelse. Hvad der kan bevises og hvor stor en godtgørelse, der kan forventes, er momenter, der skal overvejes i den forbindelse.⁷⁹

Hvis der alene er tale om mindre grove former for sexchikane, er der formentlig krav om, at den ansatte skal sige fra, forinden ophævelse kan ske. Der er således ikke hævebegrændende misligholdelse ved enhver form for seksuel krænkelse. Se bl.a. til eksempel U.1981.252H, refereret nedenfor, hvor arbejdsgiver ikke kunne ophæve ansættelsesforholdet i forhold til chikanøren.⁸⁰

⁷⁶ Seksuel chikane – en sag for afdelingen, s. 14.

⁷⁷ FUL § 3 stk. 1 kommer til anvendelse, jf. § 3 stk. 3, når funktionæren hæver ansættelsesforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side. Er chikanøren en kollega, kan den krænkede først ophæve ansættelsesforholdet, når arbejdsgiveren bliver bekendt med chikanen og forholder sig passivt.

⁷⁸ I U.1990.92Ø var kvinden ikke blevet opsagt uberettiget, hvorfor hun ikke fik erstatning efter FUL § 3.

⁷⁹ En godtgørelse efter FUL § 2b udgør sjældent mere end 2 måneders løn, jf. Ligestillingslovene, bind 2, s. 156.

⁸⁰ I U.2007.2568Ø havde A krænkede B og C, men adfærden savnede seksuelle undertoner, hvorfor der ikke var grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Bortvisning var derfor ikke berettiget. Bortvisning var derimod berettiget i U.1942.1126V, hvor en fodermester, trods advarsel, brugte sjofle udtryk over for to tjenestepiger. I København Byrets dom af 22. november 2000 kunne sagsøgers sexchikanebeskyldninger mod en direktør ikke berettige til en bortvisning af hende.

I U.1992.18S drejede sagen sig om, hvorvidt en kvindelig kontorassistent havde været berettiget til at ophæve sit ansættelsesforhold som følge af, at hun havde været udsat for sexchikane af sin afdelingsleder. SØ- og Handelsretten fandt, at afdelingslederens opførsel var grov misligholdelse af ansættelsesforholdet fra arbejdsgivers side. Der blev således foretaget identifikation mellem arbejdslederen og arbejdsgiveren, idet kvinden, som følge af arbejdslederens krænkelser, var berettiget til at ophæve ansættelsesforholdet. Hun fik tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3 svarende til 4 måneders løn, og da LBL også var overtrådt, tilkendtes hun ligeledes en godtgørelse efter LBL § 4, jf. § 14 på 100.000 kr. Der var ikke grundlag for også at tilkende erstatning efter EAL § 26, idet LBL måtte anses at omfatte et særligt tilfælde af retsstridig krænkelse.

Så kvinden kunne således få erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter LBL, men ikke tillige godtgørelse efter EAL, da den retsstridige krænkelse, der sanktioneres efter EAL § 26, fandtes omfattet af LBL.

Det er usikkert, om der i retspraksis på ligebehandlingsområdet gælder et udgangspunkt om, at der ikke kan ydes supplerende godtgørelse efter EAL ved siden af godtgørelsen efter LBL. Der er uenighed i teorien, jf. til eksempel Jens Møller og Anders Vinding Kruse, som mener, at særbestemmelser om godtgørelse for ikke-økonomisk skade ikke berører godtgørelse i henhold til EAL § 26⁸¹. Heroverfor står Kim Schioldann, der mener, at praksis på ligebehandlingsområdet fastslår, at der som udgangspunkt ikke kan ydes supplerende godtgørelse efter EAL ved siden af godtgørelsen efter LBL.⁸² Vestre Landsrets dom af 30. marts 2000, refereret i afsnit 3.3.4. er et eksempel på, at både EAL § 26 og LBL § 14, jf. § 4 blev anvendt som hjemmel til at tilkende godtgørelse. Om denne dom kan ses som en undtagelse til hovedreglen, eller som indikator for at der ikke gælder en hovedregel, er derfor usikkert.

Godtgørelse efter EAL § 26 kan dog anvendes samtidig med LBL med henblik på at etablere solidarisk hæftelse for krænkeren og arbejdsgiveren.⁸³ Dette var fx tilfældet i U.1993.331S, hvor sagsøger var stewardesse på et skib. Se også København Byrets dom af 10. maj 2001, afsnit 7.8.

Om en arbejdsgiver kan bortvise chikanøren afhænger af sexchikanens omfang og eventuelt af indholdet af en personalepolitik, herunder om chikanøren har fået en advarsel.

U.1981.252H omhandlede, hvorvidt det var berettiget at bortvise en afdelingsleder på grund af hans alkoholforbrug og chikane af de kvindelige ansatte. Afdelingslederen var tilbøjelig til at tale om seksuelle ting, når han fik lidt at drikke, og en ansat i virksomheden bevidnede herudover, at hun havde været udsat for en krænkende episode af afdelingslederen i forbindelse med et fagligt møde som begyndte efter arbejdstid med en middag på restaurant. Da de kom tilbage til virksomheden slukkede afdelingslederen lyset, tændte to stearinlys, tog om hende og ville kysse hende. Højesteret stadfæstede SØ- og Handelsrettens afgørelse om, at denne seksuelle chikane ikke var grell nok til bortvisning. Det bemærkedes af retten, at afdelingslederen ikke havde fået nogen egentlig advarsel om alkoholforbruget og chikanen. Forholdene kunne alene berettige en opsigelse af afdelingslederen.

Af denne dom kan det udledes, at retten finder, at afdelingslederens seksuelle chikane af de kvindelige medarbejdere var i den milde ende af skalaen. Det må betragtes som værre at udse sig ét offer for chikanen frem for generelt at chikanere de kvindelige medarbejdere. I afgørelsen nævnes kun en

⁸¹ Jf. U.1995B.57, s. 4, som citerer Jens Møller og Anders Vinding Kruse, EAL, 3. rev., udg., s. 370.

⁸² Jf. U.1996B.324.

⁸³ Jf. U.1996B.324.

enkelt episode, så der var ikke tale om vedvarende krænkelse over en lang periode. Bortvisning var således ikke mulig, og det fik herved betydning, at afdelingslederen ikke havde fået en egentlig advarsel om chikanen og alkoholforbruget.⁸⁴

I praksis opretholdes ansættelsesforholdet således sjældent i uændret form efter at sexchikane er udøvet. Enten vil den krænkede selv sige op eller blive afskediget, såfremt arbejdsgiveren er krænkeren, eller også forsøger arbejdsgiveren at skille sig af med chikanøren (den krænkedes kollega), når han får kendskab til krænkelsen. For offeret rammer det særligt tungt at blive opsagt eller selv føle sig nødsaget til at opsige, idet offeret mister sit erhvervsgrundlag, eller, hvis der er tale om et elevforhold, får afbrudt sin uddannelse.

7.2. Fældende sager omfattet af LBL, hvor den seksuelle krænker var offerets arbejdsgiver

I U.1996.323V blev der tilkendt godtgørelse efter LBL for verbal sexchikane. B og J (begge 18-19 år) var elever i M's butik (65 år). M stillede meget personlige og seksuelle spørgsmål til B, men ikke lige så personlige spørgsmål til J. Begge piger følte sig meget krænkede og generede af M. Esbjerg Byret frifandt sagsøgte, mens Landsretten ved en 2-1-afgørelse nåede frem til, at B var blevet krænket efter LBL § 4. I medfør af LBL § 14 havde B derfor krav på en godtgørelse, som retten fastsatte til 8.000 kr. Landsretten stadfæstede byrettens frifindelse af sagsøgte f.s.v.a. J.

Idet dommerne i sagen lagde vægt på forskellige ting, er det interessant at se nærmere på de enkelte dommeres begrundelser for dommen: Dommer Peter Roesen udtalte i landsretten, at arbejdsgiveren burde have haft forståelse for den mulighed, at pigerne, navnlig i kraft af disses unge alder og ansættelsessituation, ville være mindre tilbøjelige til udtrykkeligt at sige fra over for arbejdsgiveren. Denne dommer pålagde derfor arbejdsgiver en pligt til at sikre sig, at pigerne accepterede hans adfærd. Da en sådan accept ikke forelå, fandtes arbejdsgiver at have handlet i strid med LBL § 4, og både B og J skulle derfor, ifølge denne dommer, tilkendes en godtgørelse.

Dommer Bjerg Hansen udtalte, at der var en fri omgangstone på arbejdspladsen, idet pigerne også i et vist omfang havde fortalt vittigheder, ligesom de ved juletid havde givet arbejdsgiver en uro bestående af figurer af det mandlige kønsorgan. Arbejdsgiver fik derfor en vis margin af retten. I forhold til B havde han dog overskredet det acceptable niveau for udtalelser ved at stille hende meget direkte, personlige og krænkende seksuelle spørgsmål. Selv om B kun i et vist omfang sagde fra over for forespørgslerne, stemte denne dommer for at dømme arbejdsgiver efter LBL § 4 og tilkende B en godtgørelse efter LBL § 14. Så fordi udtalelserne fra arbejdsgiveren var meget grove, blev det tillagt mindre betydning, at pigen ikke havde sagt klart fra. J sagde heller ikke klart fra, men idet krænkelse mod hende var mindre grove, fik den manglende tilkendegivelse af, at spørgsmålene var uønskede således afgørende betydning.

Dommer Lars E. Andersen mente, at spørgsmålene til B utvivlsomt krænkede hende, men han tillagde det også vedrørende B afgørende betydning, at hun ikke sagde fra over for krænkelsen. Denne dommer stemte derfor for stadfæstelse af byrettens dom.

Dommerne i denne sag lagde således vægt på, at pigerne ikke sagde tydeligt fra, ligesom krænkelsesernes grovhed og den store aldersforskel mellem pigerne og arbejdsgiveren fik stor betydning for sagens udfald.

⁸⁴ Se også Ålborg Byrets dom af 9. september 2008, stadfæstet af Vestre Landsret den 4. juni 2009, hvor bortvisning af en vagtchef ikke var berettiget, idet vagtchefen ikke groft havde misligholdt ansættelsesforholdet.

I Østre Landsrets dom af 1. juli 1999⁸⁵ var der tale om en krænkelse af LBL § 2. A søgte et sælgerjob i B, og var til jobsamtale hos direktør D. A afviste seksuelle tilnærmelser fra D og fik efterfølgende afslag på jobbet. Byretten fandt, at der var gjort seksuelle tilnærmelser men fandt det ikke godtgjort, at A's afvisning af D var årsagen til, at sagsøgte ikke fik jobbet. Sagsøgte frifandtes derfor. Landsretten stadfæstede, at D havde gjort seksuelle tilnærmelser samt at dette var en overtrædelse af LBL § 2. Der tilkendtes derfor A en godtgørelse efter LBL § 14 på 15.000 kr. Landsretten lagde vægt på, at kontakten mellem D og A alene var foranlediget af, at de skulle drøfte hendes eventuelle ansættelse i firmaet. Heri må der ligge en implicit tilkendegivelse fra retten om, at det fandtes bevist, at det alene eller i det væsentligste var kvindens afvisning af D, der var årsagen til, at hun ikke fik jobbet. Der var derfor tale om en krænkelse af LBL, idet D's krænkende handlinger var i strid med ligebehandlingsprincippet.

I Odense byrets dom af 6. juli 2006 var der tale om grove krænkelse fra arbejdsgiverens side. F var ansat i A's brilleforretning. F påstod, at A skulle have givet hende detaljerede beskrivelser af, at han som barn havde oplevet voldtægt og gruppevoldtægt samt havde været udsat for incest "i et tidligere liv". Desuden havde han bl.a. kommenteret hendes kropsforandringer i forbindelse med hendes graviditet, opfordret hende til at få en abort og spurgt om F og hendes mand, M, ikke brugte prævention. A benægtede at have krænket F, men mente at de havde et fortroligt forhold. Byretten fandt, at sexchikane var godtgjort, idet sagsøgers forklaring lagdes til grund. F's forklaring var også understøttet af et andet vidne, der også havde oplevet sexchikane samt bakket op af en psykolog, som F havde haft samtaler hos.

Dommen viser, at der her var sket så grove krænkelse, at A på trods af parternes indbyrdes fortrolighed, havde udøvet sexchikane over for F. F blev tildelt en godtgørelse på 60.000 kr. i medfør af LBL § 14. Ved godtgørelsesudmålingen blev der lagt vægt på længden af sagsøgers ansættelsesperiode og på at sagsøger kun i begrænset omfang sagde fra over for sagsøgte. Desuden blev fortroligheden mellem parterne, og det forhold at man derfor i et vist omfang kunne tale privat sammen, tillagt betydning. Østre Landsret stadfæstede byrettens dom i Østre Landsrets dom af 30. maj 2007.

I Vestre Landsrets dom af 28. juni 2010 fik medarbejderen, I, tilkendt en godtgørelse efter LBL på 20.000 kr. for sexchikane. I blev ansat i A's telemarketingfirma som mødebooker. I mente, at A udsatte hende for sexchikane ved at holde om hende, tage hende på bagdelen og lårene samt ved at stille upassende spørgsmål om hendes kæreste. A benægtede at have krænket I seksuelt. Ud fra vidneforklaringerne og I's egen forklaring fandtes sexchikane imidlertid godtgjort. Landsretten understregede, at I sagde fra og udtalte, at A herefter ikke beviste at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket.⁸⁶

I denne afgørelse ses bevisbyrdefordelingen i ligebehandlingssagerne tydeligt. Arbejdsgiveren tabte sagen, fordi den krænkede påviste faktiske omstændigheder, der sandsynliggjorde, at krænkelse havde fundet sted, og arbejdsgiveren herefter ikke kunne løfte bevisbyrden for, at begivenhederne ikke havde fundet sted.⁸⁷

⁸⁵ Optrykt i Ugeskrift for Retsvæsen: U.1999.1744Ø.

⁸⁶ Dette var en stadfæstelse af byrettens dom.

⁸⁷ Se også Århus Byrets dom af 8. april 2008, stadfæstet af Vestre Landsret i dom af 22. april 2009, hvor arbejdsgiver heller ikke kunne modbevise sexchikanebeskyldningerne. (Dommen er optrykt i Ugeskrift for Retsvæsen, U.2009.2015V.)

7.3. Fældende sag omfattet af EAL, hvor den seksuelle krænker var en kollega til offeret

I Åbenrå Byrets dom af 11. maj 2000 var F ansat i Post Danmark med A som overordnet. En aften kørte F, A og 4 øvrige chefer til Århus, hvor der skulle være chefmøde dagen efter. F var med for at hun skulle tage referat. De spiste alle en middag sammen, hvor der også blev drukket, og over midnat gik de alle til deres hotelværelser. F og A havde værelse på samme etage, og ifølge F gik A med ned til hendes værelse, uden at hun havde bemærket det. Han foreslog, at de skulle tage en øl sammen, og selvom F ikke havde lyst, sagde hun alligevel ja. Ifølge F havde han herefter revet hende ned på sengen og kysset hende. F sagde ikke direkte fra, men sagde at de skulle tænke på F's kæreste og A's kone. For at give A mulighed for at gå gik F ind på badeværelset i 20 minutter. Da hun kom ud igen var A der stadig og hev hende igen ned på sengen. A forklarede, at F havde gjort det frivilligt, og at det var hende, der havde lagt op til det. Om natten havde F ringet til sin mor og kæreste og bedt om at blive hentet, hvilket hun blev 1½ time senere. F fik efterfølgende psykologhjælp. Byretten fandt, at der ikke var tale om udnyttelse af et over-/underordningsforhold. Byretten udtalte, at ikke alle ufrivillige seksuelle kontakter giver grundlag for tortgodtgørelse, som kun bør komme på tale, når der foreligger en ganske særlig krænkelse. Byretten fandt anledning til at tilføje, at sager om sexchikane typisk omhandler et længere forløb, hvor der sker gentagne større eller mindre krænkelser under udnyttelse af en styrkeposition. Da sagsøgte ikke havde givet udtryk for, at han følte sig i nogen styrkeposition frifandt han.

Sagen blev anket til Vestre Landsret, som i dom af 5. marts 2001 lagde vægt på, at F efterfølgende havde brug for psykologbistand, og at der ikke tidligere havde været seksuelle tilnærmelser mellem parterne. Derfor var det tilstrækkeligt godtgjort, at det kun var A, der tog initiativ til den seksuelle kontakt, ligesom retten udtalte, at det måtte være klart for A, at F, *selv om hun ikke gjorde modstand*, ikke var indforstået med de seksuelle tilnærmelser. F var således blevet krænket og havde derfor krav på godtgørelse efter EAL § 26, som fastsattes til 20.000 kr.

Det er interessant, at Vestre Landsret her mente, at kvinden ikke behøver gøre modstand. I mange af de øvrige domme er der lagt vægt på, om kvinden klart har sagt fra eller ej. I de situationer hvor sexchikane ikke var af grov karakter, har manglende tilkendegivelse af modvilje medført, at den krænkende blev frifundet på grund af sin gode tro vedrørende sine handlinger. At kvinden her ikke behøvede at gøre modstand har måske sammenhæng med, at retten vurderede, at krænkelsen var af grovere karakter. Kvinden blev fulgt op til sit værelse og blev, efter at manden havde inviteret sig selv indenfor, revet ned på sengen og kysset. Hendes personlige grænser var i hvert fald overskredet, idet hun efterfølgende havde behov for at modtage psykologhjælp.

Byretten mente, at der skal være tale om udnyttelse af en styrkeposition, hvis der skal statueres sexchikane. Hvis man kigger på definitionerne af sexchikane under afsnit 2.1., fremgår der kun i én definition af sexchikane, at der skal være tale om et ulige magtforhold, nemlig i den amerikanske forfatter, Catherine MacKinnons definition. Selvom ”noget-for-noget-chikane”, som nævnt i afsnit 2.2.2. er lettere at udøve, når man har magt over sit offer, er der således ikke i definitionerne af sexchikane fra Rådet og Kommissionen eller i definitionen af sexchikane i LBL eller LSL et krav om, at der skal være sket en udnyttelse af et over-/underordningsforhold. Catherine MacKinnons definition kan ikke tillægges nogen retlig betydning, og jeg er ikke stødt på andre afgørelser i sexchikanesager, hvor retten har fremhævet, at der *skulle* være ubalance i magtforholdet, førend sexchikane kunne foreligge. Byrettens dom blev da også underkendt af Vestre Landsret, så byrettens udtalelser om styrkeposition danner derfor ikke præcedens. Dette er en stor fordel for de krænkede i sexchikanesager, idet de ellers kunne risikere, i tilfælde hvor krænkeren er en kollega, at det er krænkerens afgørelse, om der er sket krænkelse eller ej, idet han blot kunne udtale, at han ikke følte sig i en

styrkeposition i forhold til offeret. Dette er selvfølgelig sat på spidsen, men det er i princippet det, som byrettens begrundelse lægger op til. Årsagen til udtalelsen fra byretten var formentlig, at byretten mente, at man bør være forsigtig med at statuere krænkelser i de tilfælde, hvor parterne er ligeværdige, og hvor der ikke bliver sagt fra, idet misforståelser mellem parterne kan betyde, at handlingerne går videre end ønsket af den ene part. Byretten forsøgte således at skærpe kravene til sexchikane, så "krænkere" i god tro ikke risikerer, at straffes for sexchikane, som de slet ikke vidste de udøvede.⁸⁸

7.4. Sager hvor der skete identifikation mellem arbejdsgiver og den chikanerende medarbejder

Arbejdsgiver skal sørge for et sundt og godt arbejdsmiljø, og det betyder blandt andet, at sexchikane ikke må forekomme på arbejdspladsen. Hvis krænkeren er en anden ansat, skal arbejdsgiveren således sørge for at stoppe den retsstridige adfærd. Forholder arbejdsgiveren sig passiv, efter at han er blevet gjort opmærksom på sexchikane, risikerer han identifikation med sin krænkende arbejdstager. I de tilfælde hvor en leder krænker en anden medarbejder, er der imidlertid i retspraksis set eksempler på identifikation, også i tilfælde hvor arbejdsgiver end ikke havde kendskab til sexchikane. Afgørelserne stemmer derfor overens med den almindelige ansvarsregel om, at arbejdsgivers stedfortrædere kan forpligte arbejdsgiver med sine handlinger.

I Århus Byrets dom af 21. oktober 1998 benægtede arbejdsgiveren ikke, at lederen havde udøvet sexchikane, hvorfor sexchikane blot lagdes til grund som et faktum i sagen. At lederen udøvede sexchikane fandtes ikke at være et sådant abnormt skridt, at arbejdsgiveren ikke hæftede derfor. Byretten udtalte, at lederens adfærd over for kvinden ikke var normalt forekommende på danske arbejdspladser, men at adfærd på den anden side heller ikke var af en sådan sjældenhed, at arbejdsgiveren kunne tillade sig at gå ud fra, at overgreb ikke fandt sted. Der blev således foretaget en ansvarsmæssig identifikation mellem lederen og arbejdsgiveren, selvom arbejdsgiveren ikke havde haft kendskab til sexchikane. Den krænkede havde dog ikke påstået sig tilkendt godtgørelse efter LBL men havde opgjort et erstatningskrav for løn, feriepenge m.v., som blev tilkendt hende, idet det måtte have stået lederen klart, at der var nærliggende risiko for, at sexchikane ville påføre kvinden skader, og at kvindens skader var en påregnelig følge af sexchikane. Dommen blev anket til Vestre Landsret, og i dom af 3. september 2001 godkendte landsretten identifikationen mellem den krænkende leder og arbejdsgiveren. Vestre Landsret udtalte, at kvinden havde krav på fuld erstatning for det tab hun led som følge af sexchikane.

I Glostrup Byrets dom af 16. december 1999 arbejdede F i H's pizzeria. Det var imidlertid H's mand, M, der havde ansat F og i det hele taget fungerede som F's chef. Retten fandt det godtgjort, at M havde chikaneret F seksuelt, idet retten lagde vægt på F's troværdige forklaring, der også støttedes af F's mands forklaring. Retten identificerede M og H således, at H, som arbejdsgiver, pålagdes at udrede godtgørelse efter LBL, der blev fastsat til 30.000 kr. Sagen blev anket til Østre Landsret som, i Østre Landsrets dom af 27. september 2000, stadfæstede dommen fra Glostrup Byret.

I Odense Byrets dom af 27. januar 2005 var faktum i sagen, at A var ansat på gården X, der var ejet af N og M. A havde problemer med, at N berørte hendes ende og bryster samt udtalte krænkende seksuelle ytringer. A fortalte sin arbejdsleder, B, herom, ligesom B også overværede nogle tilfælde, hvor N opførte sig upassende. B og A gik til M og fortalte om problemerne, uden at M dog gjorde noget ved sagen. Byretten fandt sexchikane godtgjort og fandt tillige, at arbejdsgiver X-gård var

⁸⁸ Se også Vestre Landsrets dom af 17. december 2003, Vestre Landsrets dom af 24. maj 2004 og Vestre Landsrets dom af 19. februar 2009 hvor der også var udøvet kollegachikane.

ansvarlig, idet M var *vidende* om forholdet og alligevel forholdt sig passiv. Godtgørelsen fastsattes skønsmæssigt til 50.000 kr. under hensyn til ansættelsesforholdets længde, det faktum at sagsøger var ansat som elev, og at der var betydelig aldersforskel mellem sagsøger og sagsøgte. Dommen blev anket til Østre Landsret, som afsagde dom den 3. februar 2006. Landsretten fandt tillige sexchikanen godtgjort, og LBL § 4 var dermed overtrådt. A havde derfor krav på en godtgørelse efter LBL § 14. X-gård hæftede ifølge landsretten for godtgørelsesbeløbet, idet arbejdsgiveren ikke havde foretaget foranstaltninger til at undgå de seksuelle krænkelser. Godtgørelsen blev dog nedsat til 25.000 kr.

Det er således på baggrund af retspraksis klart, at en arbejdsgiver identificeres med sin arbejdsleder, hvis han ikke gør noget for at forhindre sexchikane udøvet af arbejdslederen, efter at arbejdsgiveren har fået kendskab til krænkelserne. Hvad der imidlertid også kan udledes af dommene fra Århus og Glostrup, som blev stadfæstet af landsretterne, er, at en arbejdsgiver også kan dømmes efter LBL, for en krænkelse foretaget af arbejdslederen, selvom arbejdsgiveren *ikke* har haft kendskab til sexchikanen.⁸⁹ Dette har den konsekvens, at man bevæger sig væk fra et culpaansvar for arbejdsgiveren og hen imod et objektivt ansvar for lederens handlinger. Det har formentlig en præventiv effekt, at arbejdsgiver ifalder arbejdsgiveransvar, selvom chikanen ikke kommer fra ham selv, idet det giver en øget motivation for at beskytte medarbejderne. Men er det rimeligt at pålægge arbejdsgiver et ansvar i tilfælde, hvor arbejdsgiver intet kendskab har til chikanen, og derved ikke har mulighed for at skride ind? En forudsætning for at arbejdsgiver kan leve op til sit ansvar om at have et sundt og sikkert arbejdsmiljø er jo, at han kender til eventuelle problemer. Herimod kan indvendes, at det jo er arbejdsgiveren, der har ansat arbejdslederen i sit sted, og det derfor er rimeligt, at der sker identifikation mellem de to parter.

I U.1994.215Ø ville landsretten ikke tillade, at godtgørelse kunne kræves hos arbejdsgiver efter LBL § 4 eller efter DL 3-19-2 ved sexchikane fra en kollega. Her tog retten således tydeligt afstand fra, at der skulle gælde et objektivt ansvar for medarbejderchikane. A var som blomsterbinder udsat for sexchikane fra arbejdsgiverens mand, mens arbejdsgiveren var på ferie. Da arbejdsgiveren var uden kendskab til den behandling A var blevet udsat for, og da det ikke var sandsynliggjort, at arbejdsgiveren havde mulighed for at forudse eller havde anledning til at træffe foranstaltninger til imødegåelse af det indtrufne hændelsesforløb, var LBL § 4 ikke overtrådt. Arbejdsgiver frifandtes derfor i denne sag.⁹⁰

Forskellen på U.1994.215Ø og de øvrige 3 sager ligger i, at arbejdsgivers ægtefælle i U.1994.215Ø ikke indtog en overordnet stilling i forhold til offeret. Det var offeret, der havde ansvaret for butikken, mens arbejdsgiveren var på ferie. Der var tale om så upåregnelige og atypiske forhold, at der ikke kunne pålægges arbejdsgiver ansvar i medfør af DL 3-19-2. Østre Landsret fastslog således, at der ikke kunne pålægges arbejdsgiveren et ansvar i denne situation, hvor arbejdsgiver ikke havde anledning til at gribe ind på grund af det manglende kendskab. Når der ikke er tale om krænkelse fra en leder, bliver det derfor afgørende om arbejdsgiveren har grebet ind og stoppet krænkelserne.

⁸⁹ I Århus Byrets dom af 10. februar 1999, blev arbejdsgiver dog frifundet for en leders chikane, idet byretten mente, at arbejdsgiver havde gjort hvad man kunne forlange af ham, grundet det meget begrænsede kendskab til sexchikanen. Byrettens dom blev dog ændret af Vestre Landsrets dom af 24. marts 2000, idet landsretten fandt, at der forelå et frivilligt forhold mellem arbejdslederen og sagsøger. Se nærmere om dommene, afsnit 7.6.

⁹⁰ Byretten havde dog tilladt et godtgørelseskrav mod arbejdsgiver på 25.000 kr.

Det havde arbejdsgiver i denne sag ikke mulighed for, idet hun ikke kendte til krænkelserne, og hun blev derfor som følge heraf frifundet.⁹¹

Det er nævneværdigt, at det tilsyneladende har betydning om den chikanerende arbejdstager er leder eller "menig" ved vurderingen af, om sexchikanen er et sådant "upåregneligt og atypisk forhold", at der ikke kan pålægges arbejdsgiver ansvar efter DL 3-19-2. I byretsdommen fra Århus, stadfæstet af Vestre Landsret, var der ikke tale om et så abnormt skridt, at arbejdsgiveren kunne gå fri af principalsvaret, mens Østre Landsret i sagen om blomsterbinderen fandt, at forholdet var atypisk og upåregneligt. Der var endda tale om grovere sexchikane i sagen fra Vestre Landsret end i Østre Landsretssagen. Det kan også have spillet ind at der var tale om en stor og velorganiseret virksomhed i sagen fra Vestre Landsret, hvor det ikke er usandsynligt at sexchikane kan forekomme, mens blomsterforretningen var en lille butik, hvor krænkeren kun var medhjælper og endda arbejdsgivers ægtefælle.

Det kan nævnes, at det klart er mere graverende at chikanere end underordnet end en ligemand, idet man som leder har en magtposition over sit offer, i form af afskedigelsesbeføjelser, mulighed for at fratage offeret gode og meningsfulde opgaver osv. En undersøgelse fra Ugebrevet A4, foretaget i 2007, viser, at det i 2 ud af 3 tilfælde er en kollega, der er chikanøren. Peter Breum, som er en af landets førende advokater på sexchikaneområdet udtaler hertil, at der i en kreds af ligestillede altid vil være nogen, der har den uformelle magt og sætter dagsordenen. Det er derfor muligt for en sådan kollega at krænke, idet offeret måske ikke tør sige fra, fordi chikanøren sidder med nøglen til det sociale liv på arbejdspladsen.⁹²

Afdøde højesteretsdommer Jørgen Nørgaard mente ikke i 2002, at det er opdelingen mellem kollegachikane og lederchikane, der er relevant.⁹³ Nørgaard fastslog, at man i stedet skal finde ud af, om den der har svigtet, er således placeret i hierarkiet, at den egentlige arbejdsgiver bør identificeres med vedkommende eller ej. Hvor langt ned i hierarkiet man kan finde folk, der må identificeres med arbejdsgiver, er uvist. Hvis der udøves sexchikane af en person tilstrækkeligt højt oppe i hierarkiet, eller personen svigter at forebygge initiativer eller svigter at skride effektivt ind mod chikane, hæfter den egentlige arbejdsgiver derfor. Arbejdsgiver bliver i sådanne tilfælde således, ifølge Nørgaard, ansvarlig efter LBL § 4, hvad enten sexchikanen er udøvet af offerets overordnede, underordnede eller af en kollega på samme niveau som offeret.

Ud fra praksis mener jeg at kunne udlede den tendens, at arbejdsgivere kan dømmes for sexchikane udøvet af en arbejdsleder, selvom han ikke havde kendskab til den konkrete episode. En arbejdsgiver dømmes dog først for krænkelser begået af en "menig medarbejder", hvis han ikke handler efter at have fået kendskab til chikanen. Der skal således foreligge culpa i sidstnævnte tilfælde.

Kan arbejdsgiver ikke stilles til ansvar for kollegaens krænkelser, skal man huske tortbestemmelsen i EAL § 26, som kan anvendes direkte mod krænkeren, jf. afsnit 7.3. Hvis blomsterbinderen i sagen fra Østre Landsret i stedet havde anlagt sagen mod arbejdsgiverens ægtefælle, som havde foretaget de krænkende handlinger, var sagen formentlig endt ud til sagsøgers fordel, idet hun jo beviste, at sexchikanen fandt sted.

⁹¹ I Østre Landsrets dom af 2. december 2003 blev arbejdsgiveren frifundet, idet han havde påtalt krænkelserne og sat en stopper for den.

⁹² Vi finder os bare i sexchikane – Ugebrevet A4, se <http://www.ugebreveta4.dk/2007/44/Baggrundoganalyse/ViFinderOsBareISexchikane.aspx>.

⁹³ Jf. Arbejdsgiveransvar ved seksuel chikane, s. 653.

7.5. Frifindende sager hvor adfærden ikke var tilstrækkelig grov i forhold til omgangstone på arbejdspladsen

I Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006, jf. afsnit 5.2. statuerede Nævnet, at der var en så fri omgangstone, at "fars lille suttetøs" ikke udgjorde seksuel krænkelse af en frisørelev.

I København Byrets dom af 18. maj 2000 arbejdede F i et bageri som A ejede. A arbejdede selv i bageriet og sagen var anlagt mod ham og en anden medarbejder B. F følte sig chikaneret af både A og B og påstod, at A havde spurgt hende, om hun "havde fået for meget pik", og at han generelt var efter hende. Hun mente endvidere, at han havde sagt upassende kommentarer om hendes kæreste og hendes hund. B havde klappet hende bagi en gang, ligesom han også havde klappet et vidne, K, bagi. Desuden havde han lavet en penis i linsedej og spurgt, om han ikke skulle bage den til hende. A og B benægtede at have chikaneret F og mente, at der var en fri omgangstone, men at den ikke var sjofel.

I forhold til A fandtes det bevist, at han havde spurgt, om hun havde fået for meget pik, da det blev bevidnet af K. Sagsøger havde derfor et godtgørelseskrav mod A efter LBL § 14, jf. § 4 på 5.000 kr. Det ansås ligeledes for bevist, at B havde lavet en penis i linsedej og spurgt, om han skulle bage den til hende, ligesom det også fandtes bevist, at han havde taget på sagsøgeren. Retten fandt begge disse forhold uacceptable, men mente at begivenhederne måtte ses i lyset af tonen på stedet. Da der først var rejst krav mod B sent i forløbet (18 måneder efter begivenhederne og 8½ måned efter kravet var rejst mod A), og B derfor havde haft vanskeligt ved at forklare sig, fandtes han ikke ansvarlig efter EAL § 26. A fandtes ikke ansvarlig for B's handlinger, idet der blev afholdt personalemøde efter sagsøgers opsigelse, og idet sagsøgte B opsagde sin stilling i bageriet.

Dommen blev anket til Østre Landsret, som afsagde dom den 31. oktober 2001. Landsretten lagde til grund, at der var blevet brugt et ordvalg, som sagsøger havde følt krænkende, men at sagsøger ikke havde sagt fra eller betroet sig til nogen på arbejdspladsen. Retten udtalte, at ingen andre, ud over K, havde følt sig chikaneret. Retten fandt det bevist, at A havde spurgt, om sagsøger "havde fået for meget pik". Dette mente retten var blevet udtalt, fordi F mødte uoplagt på arbejde. Det fandtes at være en grov udtalelse, men ikke sexchikane, hvorfor sagsøger ikke havde krav på godtgørelse efter LBL. Vedrørende B lagde retten til grund, at han havde klappet F bagi en gang. Desuden havde han lavet en penis af linsedej, men det fandtes ikke bevist, at penissen var rettet mod F. Alle-rede fordi der var gået 1½ år fra episoden var F's krav bortfaldet ved passivitet. B frifandtes derfor. A ifaldt ikke et arbejdsgiveransvar, da det ikke med fornøden sikkerhed kunne lægges til grund, at han kendte til B's frisprog. A frifandtes derfor også.

Der blev således i denne sag lagt vægt på, at sagsøger ikke havde betroet sig til nogen, og at hun ikke sagde fra. Det er meget bemærkelsesværdigt, at landsretten også lagde vægt på at ingen andre end F og K havde følt sig chikaneret. Sexchikane defineres jo som "*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.*" Der er ikke nævnt noget i denne definition om, at alle skal være enige om at adfærden er uønsket, det er som tidligere nævnt en individuel bedømmelse. Retten forskyder derfor i denne sag krænkelsesbedømmelsen over på den samlede arbejderstab, og således omgås F's individuelle skøn. Det er ifølge definitionen heller ikke et krav, at bagerne i denne sag havde til hensigt at krænke F. Det er nok, at udtalelserne rent faktisk havde den virkning, at de krænkede F.

Det kan på baggrund af sagerne konkluderes, at domstolene har en temmelig vid margin for, hvad der kan accepteres på baggrund af den almindelige omgangstone på arbejdspladsen. "Har du fået for

meget pik i nat” er efter min vurdering en grov udtalelse, som udgør verbal sexchikane, og som man derfor ikke bør være tvunget til at finde sig i. På trods af en grov omgangstone vurderer jeg dog på baggrund af retspraksis, at man ville kunne nå til en domfældelse, trods den hårde tone på arbejdspladsen, hvis blot offeret siger udtrykkeligt fra over for de krænkende udtalelser. Herefter er der nemlig ingen “god tro” eller “sådan plejer vi jo at omgås hinanden”-undskyldning. Bagerne ville ikke kunne komme igennem med flosklen “hvis du ikke kan lide lugten i bageriet...”

7.6. Frifindende sag, idet der forelå et frivilligt forhold

I Århus Byrets dom af 10. februar 1999 arbejdede F for B. A var F's nærmeste overordnede, og sagen var anlagt både mod A og B. I starten havde F og A et godt forhold til hinanden, men det blev forværret, efter F fik en kæreste. F beskrev for byretten diverse krænkende situationer, hvorimod A fortalte om et frivilligt seksuelt forhold (dog havde han i lang tid forinden retssagen benægtet et seksuelt forhold, fordi han var gift). Byretten udtalte, at F havde bevisbyrden for seksuelle krænkelser, men at det ikke var udelukket, at F kunne løfte denne bevisbyrde alene ved hendes egen forklaring, hvis den forekom troværdig. Retten fandt på den ene side F's forklaring troværdig og på den anden side samme forklaring utroværdig. Retten udtalte, at den ikke kunne finde et motiv for, hvorfor F skulle lyve, og de lagde derfor hendes forklaring til grund. Det indgik også som et moment, at A's forklaring på adskillige punkter ændrede sig under sagen. A skulle derfor betale 15.000 kr. i godtgørelse efter EAL § 26.

B frifandtes, idet der lagdes vægt på, at F kun var kommet med vage udtalelser til arbejdsgiveren om krænkelserne, og at sagsøgerens eget forbund igennem en længere periode heller ikke havde kunnet få oplysninger om, hvilke krænkelser sagsøger havde været udsat for. Arbejdsgiver havde foreholdt A de oplysninger F gav, da han modtog dem. Retten mente derfor, at der ikke var anledning for arbejdsgiver til at gøre yderligere. Sagen blev anket til Vestre Landsret.

I Vestre Landsrets dom af 24. marts 2000 fastslog landsretten først, at der forelå modstridende forklaringer om episoderne, der dannede grundlag for byrettens tilkendelse af godtgørelse for sexchikane, og om der havde foreligget et frivilligt seksuelt forhold. Landsretten fandt A's forklaring troværdig, som også understøttedes af vidne S' forklaring. Landsretten fastslog derfor, at der havde foreligget et frivilligt seksuelt forhold mellem F og A. De beskrevne episoder var derfor ikke retsstridige krænkelser, uanset om de var foregået som af F forklaret, og A frifandtes derfor.

Denne afgørelse er et godt eksempel på rettens frie vurdering af beviserne. Byretten fandt F mest troværdig, mens landsretten fandt A mest troværdig, hvilket medførte, at A blev frifundet. A's modstridende forklaring under sagens forberedelse kunne ikke fratage forklaringen troværdighed, idet det havde en naturlig grund. S afgav som vidne desuden en troværdig forklaring, som understøttede A. Retten foretog således en konkret vurdering og fandt, at der havde været tale om et frivilligt forhold, hvorfor der ikke var sket retsstridige krænkelser af F.

7.7. Frifindende sager, fordi sagsøgers påstand ikke blev støttet af vidneforklaringerne

I Esbjerg Byrets dom af 27. februar 2001 var F ansat i virksomheden B. Hun skulle på 1 uges intensivt oplæringskursus, som foregik på hendes hotelværelse sammen med A. Der var ingen andre til stede, og det var et forløb, der strakte sig over hele dagen. Ifølge F sad de på hendes seng, og sagsøgte kom med seksuelle bemærkninger. Hun var sikker på, at han gerne ville i seng med hende. På en køretur rørte han ved hendes lår, begge gange sagde hun “hov hov”, men sagsøgte grinte bare. F afbrød træningen og henvendte sig til HK. Sagsøgte, A, mente ikke, at der var sket nogle krænkelser men mente at det var helt normalt, at salgstræningen foregik på den nyansattes hotelværelse. “Sådan

havde de altid gjort det.” Byretten fandt, at F’s forklaringer kunne lægges til grund, da de virkede troværdige og understøttedes af en psykologs forklaring. Der var derfor udøvet en adfærd, der kunne betegnes som sexchikane, og F var derfor berettiget til godtgørelse efter EAL § 26 på 15.000 kr.

Dommen blev anket til Vestre Landsret, som afsagde dom den 25. marts 2002. Landsretten udtalte, at parterne havde givet divergerende forklaringer, hvor F’s forklaring støttedes af psykologens, mens A’s forklaring støttedes af de øvrige vidneforklaringer. Der havde ikke været andre til stede på hotelværelset, men A’s kollegaers forklaring om det efterfølgende forløb afveg på afgørende punkter fra F’s forklaring, og dette fik afgørende betydning. Landsretten fandt det på denne baggrund ikke godtgjort, at F havde været udsat for sexchikane fra A, hvorfor A frifandtes.

Tårnby Byrets dom af 12. juni 2002 omhandlede homoseksuel chikane. Sagsøger F (15-16 år) var ansat i X med sagsøgte A (23 år) som nærmeste chef. F påstod, at A havde udsat ham for chikane – både psykisk chikane af racistisk karakter og sexchikane. F gav nogle forskellige eksempler på krænkelse, bl.a. at sagsøgeren havde været med sagsøgte på diskotek Pan, hvor der blev holdt i hånden, danset og krammet samt nævnte en julefrokost, hvor A skulle have krænkede F. Desuden var omgangstonen i butikken meget fri, og det kunne hænde, at man klappede hinanden bagi. A bestred at have opført sig krænkende over for F, ligesom han påstod, at han ikke på anden måde havde chikaneret ham. Der blev således givet modstridende forklaringer i retten. Mange øvrige ansatte i X påstod, at det var F der gjorde tilnærmelser til A, hvilket var uønsket fra A’s side. Blandt andet skulle F have slikket A på kinden og lavet samlejebevægelser bagved A, engang hvor A bukkede sig ned. Byretten fandt det ikke med den fornødne sikkerhed godtgjort, at A havde udsat F for uønskede seksuelt betonedede tilnærmelser under ansættelsesforholdet. Retten fandt endvidere ikke, at nogen enkelt del af det beviste handlingsforløb, eller handlingsforløbet som helhed, kunne karakteriseres som sexchikane. F var derfor ikke berettiget til godtgørelse eller erstatning fra hverken A eller arbejdsgiver X, som derfor frifandtes.

Ankesagen, Østre Landsrets dom af 15. maj 2003, stadfæstede byretsdommen. Landsretten fandt det ikke godtgjort, at F havde været udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser fra A’s side, og der blev navnlig lagt vægt på 4 vidneforklaringer fra A og F’s kollegaer.

Det kan derfor konkluderes, at når man som sagsøger skal påvise faktiske omstændigheder, der taler for krænkelse, jf. LBL, eller skal føre bevis for krænkelse jf. EAL, er det af afgørende betydning, om eventuelle vidner i sagen støtter sagsøger eller går sagsøger imod.⁹⁴

7.8. Frifindende sager fordi sagsøger ikke havde sagt fra

Selvom det i almindelighed er den krænkede opfattelse af situationen, der er afgørende for, om der er sket krænkelse, kan krænkernes oplevelse af det passerede også have betydning, hvis den krænkede ikke har gjort det klart, at adfærden er uønsket.

I Københavns Byrets dom af 22. oktober 1993 var sagens omstændigheder, at sagsøger var lesbisk rengøringsarbejder. Hendes overordnede havde ifølge sagsøger ca. 8-10 gange spurgt ind til seksuelt samkvem mellem 2 kvinder. Der forelå for retten modstridende udtalelser om, hvorvidt sagsøger frabad sig disse samtaler. Byretten fandt, at sagsøger ikke havde taget afstand fra de seksuelle samtaler. Derfor havde sagsøgte grund til at tro, at sagsøger var indforstået hermed. Der var derfor ikke

⁹⁴ Se også følgende sager, hvor vidneforklaringerne fik afgørende betydning for sagens udfald: Højesterets dom af 17. august 1999 (Sø- og Handelsrettens dom af 2. juni 1998 – også optrykt i Ugeskrift for Retsvæsen, U.1999.1809/2H), Østre Landsrets dom af 20. oktober 2003 (København Byrets dom af 14. december 2001), Østre Landsrets dom af 9. juni 2004, Østre Landsrets dom af 8. juni 2006 og Østre Landsrets dom af 28. juni 2007 (optrykt i FED 2007.89).

tale om sexchikane og sagsøgte frifandtes. Sagen blev anket til Østre Landsret, som stadfæstede byrettens dom i dom af 19. august 1994. Landsretten udtalte, at det kunne lægges til grund, at sagsøger fandt sagsøgtes udtalelser generende, men at hun ikke tilstrækkeligt tydeligt havde tilkendegivet modvilje mod samtalerne.

I denne dom lagdes der således vægt på, at den krænkede ikke havde sagt fra, og at sexchikane derfor ikke kunne godtgøres.

I København Byrets dom af 10. maj 2001 var A ansat på et slagteri som rengøringshjælp. Hendes overordnede leder var I, som også havde ansat hende. I havde ifølge A krænket hende flere gange ved seksuelle udtalelser, bl.a. om hendes bryster, snakket om sex med andre end sin partner, snakket om sexmesse og brystpiercing osv. A havde aldrig direkte sagt fra med ord, men havde ignoreret ham, gået ud af lokalet, rystet på hovedet eller lignende for at signalere at hun ikke brød sig om kommentarerne. I sagen havde A både sagsøgt I og arbejdspladsen. Byretten fandt sexchikanen godtgjort, idet A's forklaring var meget sammenhængende og detaljeret, og fordi man kunne se på hende, at hun var berørt af situationen. Byretten fandt herefter, at det burde have stået I klart, at han krænkede sagsøger ved sine spørgsmål og bemærkninger, og han var derfor ansvarlig efter EAL § 26. Retten lagde derefter vægt på, at I var A's umiddelbare overordnede, og at han af slagteriet havde lov til at udøve diverse ledelsesbeføjelser. Der lagdes desuden vægt på, at slagteriet kendte til den frie omgangstone, der gav plads til vovede vittigheder. Retten mente derfor ikke, at arbejdspladsen havde iværksat tiltag til at sikre, at alle medarbejdere, uanset køn, blev behandlet med en ordentlig omgangstone. Arbejdspladsen havde derfor ikke levet op til LBL § 4, og arbejdsgiver skulle derfor betales godtgørelse efter § 14. De to sagsøgte dømtes til at betale 8000 kr. i godtgørelse in solidum.

Sagen blev anket til Østre Landsret, som afsagde dom den 20. december 2002. Landsretten fastslog, at det fandtes godtgjort, at I havde krænket A ved seksuelle ytringer, og at A havde fundet ytringerne belastende. Hun havde dog ikke tydeligt sagt fra over for ham. Under disse omstændigheder og efter oplysningerne om den frie omgangstone på arbejdspladsen, fandtes det ikke godtgjort, at A burde have indset, at hans adfærd krænkede hende. Landsretten frifandt derfor begge sagsøgte.

Der er to interessante ting i denne afgørelse, der kræver en kommentar. For det første mener landsretten ikke, at der er sagt tydeligt fra. Hermed må man kunne konkludere, at det ifølge Østre Landsret er et krav, at der siges fra med ord, idet sagsøger efter eget udsagn havde sagt fra på andre måder, via sit kropssprog, fx ved at ryste på hovedet, ved at ignorere sagsøgte osv. Den anden ting, der bør kommenteres er, at landsretten mener, at krænker skal kunne indse, at hans adfærd er krænkende, førend der kan statueres sexchikane. Dette er et meget fornuftigt krav at stille, og det er vigtigt, at vurderingen foretages efter, om "krænkeren" "burde indse" og ikke efter om krænkeren rent faktisk "indså", at handlingerne var krænkende. Hermed undgår man, at det alene bliver krænkerens subjektive vurdering, der afgør, om der er udøvet sexchikane.

Det kan derfor konkluderes, at når der er tale om mindre grove tilfælde af sexchikane, er det somme tider muligt for chikanøren være i god tro. I disse tilfælde får den manglende tilkendegivelse af modvilje fra offeret således selvstændig betydning.

7.9. Frifindelse af den påståede krænker på grund af sagsøgers passivitet

I Sønderborg Byrets dom af 21. februar 1996 arbejdede sagsøger på sagsøgtes kro med at rengøre værelser. Hun opsagde efter eget udsagn sin stilling, fordi hun ikke kunne klare arbejdsgiverens chikane mere. Hun begrundede dog officielt opsigelsen med "dårlige nerver" og fortalte ikke nogen

om chikanen. Først efter 8 måneder rejste sagsøger et krav over for sagsøgte. Retten fandt ikke sexchikanen godtgjort, herunder fordi sagsøgte benægtede, og idet det kom sagsøger til skade, at hun havde fortiet krænkelserne og først anmeldte dem 8 måneder efter opsigelsen. Vestre Landsrets dom af 6. maj 1997 stadfæstede byrettens dom.

I Østre Landsrets dom af 31. oktober 2001 (København Byrets dom af 18. maj 2000), jf. afsnit 7.5. var der ligeledes udvist passivitet over for den medindstævnte medarbejder. Der var i denne sag gået 18 måneder efter den påståede sexchikane, og den medindstævnte medarbejder var først inddraget i sagen 8½ måned efter, at sagen var rejst mod arbejdsgiveren. Byretten udtalte: *“Da der først er rejst krav mod sagsøgte B så sent, at det må antages at have vanskeliggjort hans stilling med hensyn til at forklare nærmere om de angivne forhold, om baggrunden herfor og omstændighederne ved adfærden, findes der ikke grundlag for at pålægge ham at betale godtgørelse for tort i medfør af erstatningsansvarslovens § 26.”* Landsretten udtalte om samme spørgsmål i ankesagen følgende: *Vedrørende indstævnte B lægger landsretten til grund, at han ved en enkelt lejlighed omkring årsskiftet 1997/1998 gav appellanten “et klap bagi”. Endvidere har han på et tidspunkt, som ikke kan fastlægges, lavet en penis af linsedej og vist den frem i bageriet. Det står uklart, i hvilket omfang sidstnævnte adfærd har været rettet mod appellanten og i givet fald i hvilken sammenhæng. Allerede fordi appellanten først ca. 1½ år efter episoden og arbejdsforholdets ophør rejste sit krav mod indstævnte B findes hendes mulige krav på erstatning at være bortfaldet ved passivitet.”*

I Ligestillingsnævnets afgørelse af 21. oktober 2003, nr. 13/2003 kunne en kvinde ikke godtgøre, at hun havde været udsat for seksuelle krænkelser 4 år tidligere under en personaleweekend. Der havde været spist en middag, hvor der også var blevet drukket en del vin, og efterfølgende var de fleste medarbejdere gået i spabad. Der var en opløftet stemning og nogle af mændene smed deres badeshorts. Klager ville ikke med i spaen, men hun blev ifølge egen forklaring smidt i med alt sit tøj på af en af de andre. Da disse handlinger havde fundet sted i 1997, fandtes det ikke godtgjort, at der var nogen forbindelse med opsigelsen af klager, der skete 4 år senere. Under sagen i 2003 kunne kvinden ikke godtgøre, at hun havde været udsat for handlinger af så grænseoverskridende art, at de kunne karakteriseres som sexchikane. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

I FED2004.1106 lagde byretten også vægt på, at sagsøger først havde udtaget stævning mod sagsøgte efter 1½ år, og efter en samlet bedømmelse blev krænkeren frifundet for ansvar efter EAL § 26.

I Brøndbyerne Byrets dom af 19. november 2002 udtalte retten, at det var overordentlig problematisk, at sagsøger først meget lang tid efter ansættelsen fremførte, at hun i den meget korte ansættelse havde været udsat for sexchikane. Dette skulle navnlig ses i lyset af, at hun allerede umiddelbart efter ophøret af sin ansættelse hos sagsøgte havde kontakt til sin fagforening men ikke på dette tidspunkt fortalte, at hun havde været udsat for sexchikane. Retten lagde desuden vægt på, at sagsøger påstod, at hun havde sagt fra over for de seksuelle bemærkninger gennem hele sin ansættelse. Det virkede derfor endnu mere mærkeligt for retten, at hun ikke allerede, da hun kort efter sin ansættelse kontaktede HK, tog problemet om sexchikane op på dette tidspunkt. Sagsøger kunne derfor ikke godtgøre, at hun havde været udsat for sexchikane. Dommen stadfæstedes af Østre Landsret i dom af 2. december 2003.

Det kan derfor konkluderes, at sagsøger skal reagere inden for rimelig tid, hvis hun vil have den sagsøgte dømt i retten. I Østre Landsretssagen af 31. oktober 2001 gav retten en “allerede fordbegrundelse”, hvilket betyder, at selv hvis kvinden kunne påvise sexchikane, var hendes krav bortfaldet ved passivitet. Man kan således ikke vente lang tid med at komme med sit godtgørelseskrav. Jo længere tid der går fra krænkelserne sker, og indtil sagsøger udtager stævning, des sværere er det

desuden at bevise hændelserne. Bevisproblemerne blev netop det afgørende moment i Ligestillingsnævnets afgørelse af 21. oktober 2003.

7.10. Frifindelse fordi det passerede ikke kan karakteriseres som sexchikane

I flere sager var det sagsøgers undladelse af at sige udtrykkeligt fra, der blev udslagsgivende for, at der ikke forelå sexchikane. Se fx København Byrets dom af 22. oktober 1993. I denne sag var der tale om verbale ytringer af seksuel karakter, som sagsøgte ikke burde vide krænkede sagsøger, idet sagsøger ikke sagde fra.

I Sæby Byrets dom af 13. januar 2005 var sagsøger ansat på sagsøgtes gård. I starten gik arbejdsforholdet godt, men senere følte sagsøger sig overanstrengt og udskældt af sagsøgte. Hun mente ligeledes, at sagsøgte krænkede hende seksuelt ved en gang at tage hende på låret under formiddagskaffen og en gang berøre hendes ende i entréen. Sagsøgte nægtede at have krænkede sagsøger seksuelt. Retten fandt det bevist, at sagsøgte havde klappet sagsøger på låret under formiddagskaffen, men mente at der var tale om et "hestebid," og at der således ikke var noget seksuelt i det. Vedrørende episoden i entréen fandt retten det bevist, at der var trængsel i gangen og at berøringen måtte have været tilfældig. Retten fandt det ikke således godtgjort, at der var foretaget sexchikane, og sagsøger fik derfor ikke godtgørelse. I ankesagen, Vestre Landsrets dom af 2. januar 2006, statuerede landsretten ligeledes, at episoden ved formiddagsbordet ikke var sexchikane. For landsretten forklarede sagsøger, at episoden omkring berøringen af enden først skete ude i gårdspladsen, men dette benægtede sagsøgte. Denne episode fandt landsretten heller ikke bevist, og sagsøgte frifandtes derfor for at have overtrådt LBL.

I Tårnby Byrets dom af 12. juni 2002 fandtes det bevist, at sagsøger havde været på besøg i sagsøgtes hjem, at sagsøger sammen med sagsøgte og et vidne havde været på diskotek Pan, hvor sagsøger og sagsøgte havde holdt i hånden på vej ind, at sagsøgte efter diskoteksbesøget overnattede hos sagsøger, hvor de sov i samme seng, samt at sagsøgte havde deltaget i sagsøgers fødselsdagsfest. Retten fandt ikke, at nogen enkeltdel af dette handlingsforløb, eller handlingsforløbet som helhed, kunne betegnes som sexchikane fra sagsøgtes side. At holde i hånden og overnatte i samme seng var således heller ikke sexchikane. Det må dog også her have haft stor betydning, at vidnerne i sagen udtalte, at det var sagsøger, der ofte lavede "sjov med seksuelle undertoner", således at de her skitserede hændelser ansås for frivillige, og således ikke "uønsket adfærd".

I Østre Landsrets dom af 28. juni 2007 udgjorde en sjofel vittighed på sms ikke sexchikane, henset til omgangstonen på arbejdspladsen og til at sagsøger også have sendt en sjofel sms til den påståede krænker. I dette tilfælde burde chikanøren jo heller ikke vide, at hans adfærd krænkede kvinden, når hun også selv sendte sjofle beskeder tilbage til ham.

I Tvistighedsnævnets kendelse var det bevist, at indklagede i et par tilfælde havde anvendt udtrykket "suttetøs" om klager, men dette forhold fandtes, også set i lyset af sagens omstændigheder i øvrigt, ikke at kunne karakteriseres som en krænkelse omfattet af LBL, jf. afsnit 5.2.

I Østre Landsrets dom af 2. december 2003 lagdes det til grund, at der var blevet fortalt seksuelle vittigheder på arbejdspladsen. Sagsøger omtalte dog først sexchikane i forbindelse med en sag mod en anden arbejdsgiver. På denne baggrund lagde landsretten til grund, at vittighederne ikke havde været af en karakter, at de af sagsøger i situationen er blevet eller kunne være blevet opfattet som sexchikane.

I FED2004.1106 fandt Østre Landsret, at sagsøger var blevet krænket seksuelt. Det fandtes dog ikke tilstrækkeligt godtgjort, at kränkelsen havde haft en sådan grovhed, at betingelserne for at anvende EAL § 26 var opfyldte, jf. afsnit 3.3.3. I sagen havde sagsøgte sagt, at sagsøger var en sød og læcker pige, som han gerne ville være sammen med, og at det ikke var et problem for hans familie, at han dyrkede sex med andre. Efterfølgende havde sagsøgte sørget for at få øjenkontakt med sagsøger og stirret på hende, så hun følte sig afklædt. Det fremgår dog ikke tydeligt af domsbegrundelsen hvorfor disse seksuelle ytringer ikke er grove nok til at opfylde betingelserne for udmåling af tortgodtgørelse efter EAL § 26. Landsretten fastslår jo, at der var tale om *seksuelle krænkelser*, og sagsøgte, som var lærer, burde her vide at han overskred nogle grænser hos eleven, ligesom at udtalelserne var uønskede, selvom hun var vokselev.

Det kan konkluderes, at hestebiddet i hvert fald ikke var sexchikane, idet der manglede seksuelle undertoner, hvilket er et krav ifølge definitionerne af sexchikane. Herudover ses der ellers ikke en klar bundgrænse for, hvornår der foreligger sexchikane. Alle sagerne er konkret begrundede og det spillede ind, hvordan sagsøger reagerede i situationen. Er man "med på legen", kan man i hvert fald ikke efterfølgende påstå sexchikane for det passerede, mens de mere "uskyldige" udtalelser kræver, at man siger fra, og at krænkelserne herefter fortsætter, for at der kan foreligge sexchikane.

7.11. Godtgørelsesniveauet i sagerne

Det er karakteristisk for sager om sexchikane, at godtgørelserne er af beskeden størrelse. Når retten skal udmåle godtgørelsens størrelse ses der især på chikanens grovhed, og herudfra fastsættes godtgørelsen skønsmæssigt.

På baggrund af den gennemgæede retspraksis i dette speciale kan der konstateres følgende:

Tvistighedsnævnet har udmålt 30.000, 50.000 og 80.000 kr. i godtgørelse, hvilket er ca. 50.000 kr. i gennemsnit.

Ligebehandlingsnævnet har tilkendt godtgørelse i en enkelt sag på 10.000 kr.

Domstolene har i medfør af LBL tilkendt godtgørelser på henholdsvis 8.000, 15.000, 20.000, 25.000, 30.000, 40.000⁹⁵, 60.000 og 100.000 kr., hvilket er 37.500 kr. i gennemsnit.

Domstolene har i medfør af EAL tilkendt tortgodtgørelser på 5.000, 10.000⁹⁶, 20.000 og 40.000 kr., hvilket er et gennemsnit på 15.000 kr.

I de sager, hvor der var solidarisk hæftelse, eller der både blev idømt godtgørelse efter LBL og EAL, er der tilkendt godtgørelser på 10.000, 15.000, 20.000 og 25.000 kr., dvs. 17.500 kr. i gennemsnit.

Ud over godtgørelse er det også muligt at fremsætte et traditionelt erstatningskrav og få dækket andre tab, som den krænkede har lidt, som fx løntab eller udgifter til psykologbistand, jf. til eksempel Vestre Landsrets dom af 3. september 2001.

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at godtgørelsesniveauet for sexchikane er i størrelsesordenen 25.000-30.000 kr.

⁹⁵ I 2 sager.

⁹⁶ I 2 sager.

Til sammenligning gives der ca. 60-70.000 kr. i godtgørelse til voldtægtsofre og ca. 30.000-40.000 kr. ved forsøg på voldtægt.⁹⁷

Godtgørelsesniveauet ved sexchikanesager minder således mere om godtgørelsesniveauet i voldtægtsforsøgssager end godtgørelsesniveauet i andre ligebehandlingssager, hvor godtgørelsesbeløbene er væsentligt højere.⁹⁸ Hertil kan det på den ene side anføres, at voldtægt, eller forsøg herpå, er en af de groveste krænkelse af en kvindes værdighed overhovedet, og at godtgørelsen til et voldtægtsoffer derfor bør være højere end godtgørelsen til et offer for sexchikane. På den anden side bliver kvinden, der udsættes for sexchikane, krænkede dobbelt. Hun krænkede som individ, ligesom voldtægtsofferet, men hun krænkede også i ansættelsesretlig henseende. Offeret for sexchikane har nemlig også sit erhvervsgrundlag stående på spil. Hvis en mand kommer med seksuelle tilnærmelser, og kvinden ikke er interesseret, kan hun normalt afvise ham og om nødvendigt forlade det sted, hvor hun befinder sig. Dermed sættes der effektivt en stopper for tilnærmelserne. Men på en arbejdsplads skal kvinden på arbejde igen den næste dag, og hun er derfor nødt til at arbejde sammen med og være tæt på den mand, som hun har afvist og som måske fortsætter tilnærmelserne.⁹⁹

Nogle teoretikere mener ikke at godtgørelsen for sexchikane skal overstige godtgørelsen i grovere sædelighedsforbrydelser,¹⁰⁰ mens andre mener at sexchikane er nærmere beslægtet med andre ligebehandlingssager end fx sager om sædelighedsforbrydelser, hvilket burde medføre højere godtgørelsesniveau.¹⁰¹

Det kan konkluderes, at det er dommerne, der ud fra et skøn fastlægger godtgørelsesniveauet, og at der ikke længere er noget maksimum for godtgørelsens størrelse, jf. afsnit 3.3.2. Jeg mener det er korrekt, som fastslået i Sø- og Handelsrettens dom af 26. november 1993, at godtgørelsen i sexchikanesager ikke bør overstige godtgørelsen for voldtægt, idet voldtægt efter min mening er den ultimative krænkelse, man kan udsættes for.

7.12. Konklusion på retspraksis

Det er kendetegnende for sager om sexchikane, at der sjældent er vidner, og at parternes opfattelse af det passerede er meget forskellige. Den påståede krænkede forsvarer sig ofte med, at episoderne aldrig har fundet sted, eller at han var i god tro vedrørende det uønskede i sin adfærd. Den gode tro forklares ofte med, at der er en uformel omgangstone på arbejdspladsen og/eller, at der på arbejdspladsen hersker et bramfrit sprog eller et frisprog omkring seksuelle emner.

I mange af de domme, hvor arbejdsgiveren dømmes, tages der ved bevisbedømmelsen udgangspunkt i den krænkede parts forklaringer, og forklaringerne betegnes af domstolene ofte som værende "meget detaljerede" og/eller "troværdige." Nogle sager understøttes i øvrigt af psykologerklæringer, vidner eller af at der på arbejdspladsen er flere kvinder, der fortæller om de samme eller lignende krænkelse. Bevisvurderingen tager således udgangspunkt i de omstændigheder/forklaringer, som det er muligt for den krænkede at "fremføre."¹⁰²

⁹⁷ Jf. Thomson Reuters' note 152 til EAL.

⁹⁸ Godtgørelsesniveauet for overtrædelse af LBL § 9 er til eksempel 6-12 måneders løn, jf. Ligestillingslovene, bind 2, s. 161.

⁹⁹ Jf. Sexchikane, af Helle Havgaard fra bogen "sådan træffer du det svære valg", JobDanmark 1999.

¹⁰⁰ Fx H.G. Carlsen, nævnt i U.1995B.57, s. 4.

¹⁰¹ Fx Peter Breum og Susanne Wolf. Se U.1995B.57, s. 4.

¹⁰² Jf. 2000/1 LSF 78.

Det er et dilemma, at nogle af afgørelserne lægger vægt på, om kvinden har ændret adfærd på arbejdspladsen. På den ene side skal man beskytte arbejdsgiveren/kollegaen mod grundløse beskyldninger, men på den anden side skal kvinden effektivt beskyttes mod krænkelser. Det kan jo ikke udelukkes, at kvinden bryder sammen derhjemme og ikke lader sig mærke med noget på arbejdspladsen. Det er ligeledes et problem, hvis de øvrige kollegaer bagatelliserer krænkelsen med udtalelser som ”han er bare pigeglad” eller ”det var jo bare for sjov”.

Det kan på baggrund af gennemgangen af domspraksis konkluderes, at retten foretager en helhedsvurdering, hvor der lægges vægt på følgende momenter 1) ved vurderingen af den påståede sexchikane samt 2) ved udmålingen af en eventuel godtgørelses størrelse:

- Det tidsmæssige aspekt har betydning. Det er sværere at bevise sexchikane jo længere tid der går fra krænkelsen sker til stævning udtages. Desuden må et erstatningskrav rejses i rimelig tilknytning til det tidspunkt, hvor krænkelsen har fundet sted.
- Ansættelsesforholdets længde samt længden af den periode, hvorover den krænkende adfærd har strakt sig.
- Passivitet fra den krænkedes persons side: Har kvinden sagt fra? Var krænker i tvivl om, hvorvidt kvinden ønskede tilnærmelserne, dvs. var chikanøren i god tro?
- Omgangstonen på arbejdspladsen: Hvordan omgås man hinanden og er seksuelle emner ”normale” at tale om?
- Krænkelsens indflydelse på kvindens psykiske tilstand: Ses der en ændret adfærd hos den krænkede? Har hun efterfølgende haft behov for psykologhjælp?
- Graden af over-/underordningsforhold i ansættelsesforholdet: Var den krænkede i en uddannelsesstilling? Havde krænker magtbeføjelser over den krænkede?
- Aldersforskellen mellem krænker og krænkede og generelt den krænkedes alder – fx i uddannelsesforhold er der lagt vægt på, om den krænkede var elev eller vokselev.
- Var der et fortroligt forhold mellem parterne? Hvis ja, tillades der mere, førend der foreligger krænkelse.
- Det er en skærpende omstændighed hvis arbejdsstedet også er den krænkedes bolig.¹⁰³
- Karakteren og omfanget af krænkelsen har betydning. Er det en fysisk, verbal, eller non-verbal krænkelse? Der ses på krænkelsens grovhed.

Det sidste kriterium har meget stor betydning, idet der ses en tendens til, at jo grovere adfærd den krænkende person har udvist, desto mindre rolle spiller de øvrige momenter, herunder fx omgangstonen på arbejdspladsen generelt.

Det kan konkluderes, at der ikke er nogen klar minimumsgrænse for, hvilken adfærd eller hvilke ytringer der kan udgøre sexchikane, men at den krænkedes reaktion mod mindre grove hændelser er afgørende.

Man kan slutteligt stille spørgsmålet, om arbejdsgiveren ikke har mulighed for at rette et regreskrav over for den chikanerende medarbejder i tilfælde af, at arbejdsgiver har måttet udrede godtgørelse til en medarbejder på grund af sexchikane. Udgangspunktet i EAL § 23 er, at arbejdsgiver kun kan kræve betaling hos arbejdstager hvis det findes ”rimeligt.” Hovedreglen er derfor, at der ikke er regresmulighed for arbejdsgiver. Rimeligheden af et regreskrav skal vurderes ud fra arbejdstagers skyldgrad, arbejdstagerens stilling og omstændighederne i øvrigt. Der er til mit kendskab ikke noget

¹⁰³ Jf. U.1993.331S.

retspraksis, der har taget stilling til dette spørgsmål, men der må i sexchikanesager som hovedregel være mulighed for regres for arbejdsgiver, idet sexchikane er en forsætlig krænkelse.

8. Forebyggelse af sexchikane

Sexchikane hænger ofte sammen med kvinders placering i beskæftigelseshierarkiet. I typiske kontorstillinger eller plejefunktioner udgør de fleste medarbejdere "på gulvet" kvinder, mens chefstolene hyppigt er optagede af mænd. En strategi til løsning af problemerne med sexchikane vil derfor formentlig være mest effektiv, hvis den indgår i en overordnet strategi til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder og til forbedring af kvinders stilling på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt med en klageprocedure, når der opstår en sexchikanesag, jf. afsnit 6, men det vigtigste i en virksomheds sexchikanestrategi må være at forebygge chikane ved at søge adfærds- og holdningsændringer. Fordelen ved en virksomhedspolitik frem for lovgivning om sexchikane er netop det forebyggende element. Virksomhedens strategier og fremgangsmåder bør diskuteres med medarbejderrepræsentanter og fagforeninger, idet enighed om løsning af problemet har størst chance for succes. Det faktum, at der ikke er klaget over sexchikane i en virksomhed kan være udtryk for eventuelle ofres usikkerhed omkring sagsgangen og villigheden til at handle fra arbejdsgivers side. Den krænkede kan være bange for at blive latterliggjort eller afvist eller ligefrem frygte for repressalier. En måde for arbejdsgiver at finde ud af, om der udøves sexchikane i virksomheden, kan være at gennemføre en generel trivselsundersøgelse i virksomheden, hvor medarbejderne svarer anonymt på nogle forskellige spørgsmål. Herved kan problemets omfang fastslås, og det kan så danne grundlag for processen for fremadrettet forebyggelse og bekæmpelse af eventuel sexchikane.

Fagforeningerne spiller også en vigtig rolle når det drejer sig om forebyggelse af sexchikane og beskyttelse af medlemmerne. I Kommissionens adfærdskodeks¹⁰⁴ henstilles der også til, at der indføres relevante bestemmelser om sexchikane i de kollektive overenskomster med det formål at skabe et godt arbejdsmiljø.

Personalepolitikken skal således dannes i et samarbejde mellem arbejdsgiver, medarbejdere og fagforeninger. Der bør opstilles klare interne regler, fx i et "adfærdskodeks," der viser, at sexchikane tages alvorligt, fx

- Opstilling af generel information om sexchikane – hvad er sexchikane, hvilke konsekvenser har det, hvordan håndteres og forebygges sexchikane?
- Opstilling af en detaljeret beskrivelse af forventet opførsel og konsekvenser af overtrædelser. Det bør fremgå, at arbejdsgiveren og de enkelte ledere er forpligtet til at gribe ind og sørge for at de interne regler overholdes, så snart de får kendskab til chikane.
- Etablering af en rapporteringsprocedure, som sikrer fortrolighed i forhold til en klage og undersøgelsen af denne. Det er vigtigt, at medarbejderen ved, hvem hun skal gå til, hvis hun oplever chikane, og at klagen behandles seriøst, fortroligt og hurtigt. Rapporteringsproceduren skal ligeledes sikre, at klageren beskyttes over for enhver form for hævn eller sanktioner som følge af klagen.
- Det bør fremgå at sexchikane kan være lovstridig, samt at der vil blive truffet disciplinærforanstaltninger mod ansatte, der gør sig skyldige i at udøve sexchikane. Sanktionerne, som medarbejderne kan idømmes, bør være klart angivet.

¹⁰⁴ 92/131/EØF.

- Udpegning af uafhængige personer, som er uddannet til at behandle klager over sexchikane. Herved kan man undgå, at det er den, der er anklaget for sexchikane, der kan ende med at behandle klagen over sig selv.
- Tilbud om uddannelse i forebyggelse af sexchikane til ledere, ansatte og sikkerhedsrepræsentanter.¹⁰⁵ Uddannelsen skal klarlægge, hvordan man bidrager til et godt arbejdsmiljø uden sexchikane og gøre de pågældende bevidste om deres ansvar i henhold til virksomhedens politik.

Det er vigtigt at virksomhedens politikker og praksis beskytter klageren og eventuelle vidner mod forsøg på gengældelse og yderligere chikane. Efter fastsættelsen af de interne regler, er det af stor betydning at sikre, at alle ansatte får kendskab til de opstillede regler. Dette kan fx ske ved uddeling af brochurer, ved meddelelser på email og/eller intranettet eller ved at få de ansatte til at underskrive en erklæring om, at de har læst politikken. Se eksempel på en fin virksomhedspolitik fra Barnes Group Inc., der dog ikke indeholder alle ovennævnte punkter.¹⁰⁶

Samarbejdsudvalget kan være et godt forum at rejse spørgsmål om sexchikane i, da samarbejdsudvalget kan være et vigtigt led i det forebyggende arbejde omkring sexchikane på arbejdspladsen. Når der skabes generel opmærksomhed om et emne, bliver det automatisk mindre tabubelagt og lettere at snakke om og dermed også lettere at sætte grænser for.

Ifølge en rundspørge fra Fagbladets Webpanel (3F) arbejder kun 24,1 % af de adspurgte på en virksomhed, der har en personalepolitik om sexchikane. De 24,1 % er ikke retvisende for hele Danmark, men tallet indikerer alligevel, at der formentlig er noget at arbejde med for virksomhederne.¹⁰⁷ Ved at forebygge sexchikane gør man sexchikanen til et arbejdsmiljøproblem, i stedet for at det bliver et personligt eller privat problem for den krænkede.

9. Konklusion

Sexchikane på arbejdspladsen bliver både set som et aspekt af kønsdiskriminering og som en form for magtudøvelse mod kollegaer/ansatte. I langt de fleste tilfælde er det kvinderne der krænkes af mændene, og det er typisk af kollegaer med magtbeføjelser eller arbejdsgivere. Sexchikane er søgt bekæmpet både på nationalt og internationalt plan med bindende regler og ikke-bindende henstillinger. Både i ILO- og EU-regi er sexchikane taget meget alvorligt, og der er gjort et stort arbejde for at sætte sexchikane på dagsordenen og for at komme sexchikane til livs. Reglerne om delt bevisbyrde er et eksempel på indsatsen for at forbedre ligestillingsområdet, og det kan konkluderes, at den europæiske regulering af sexchikane generelt har haft afgørende indflydelse på udformningen af de danske regler.

¹⁰⁵ Jf. http://www.arbejdsmiljoviden.dk/stressogtrivsel/Mobning_chikane_og_vold/Sexchikane/Forebyggelse.aspx

¹⁰⁶ *Ethiske og juridiske retningslinjer* for Barnes Group Inc., gældende fra marts 2004. <http://phx.corporateir.net/External.File?item=UGFyZW50SUQ9MjU0M3xDaGlsZEIEPS0xFR5cGU9Mw==&t=1>

¹⁰⁷ Jf. <http://fusion.3f.dk/apps/pbcs.dll/article?AID=/20060613/LIGESTILLING/60613008/2140> Fagbladets Webpanel er oprettet i samarbejde med analysefirmaet Analyse Danmark, der har specialiseret sig i hurtige rundspørger via intranettet. Her bliver et panel af 3F-medlemmer jævnligt spurgt om deres holdninger og erfaringer i forbindelse med aktuelle debatter. Svarene er ikke repræsentative for alle medlemmer af Fagligt Fælles Forbund.

De centrale bestemmelser om sexchikane på arbejdspladsen, som anvendes i dansk retspraksis til at tilkende godtgørelse til kvinden, er LBL § 4 jf. § 14 eller § 15 samt EAL § 26. Under visse omstændigheder kan sexchikane være strafbart og/eller i modstrid med andre forpligtelser, som arbejdsgiver har over for arbejdstager. Arbejdsgiver er fx forpligtet til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Det er også arbejdsgivers opgave at tage nødvendige skridt til forebyggelse af sexchikane. Seksuel chikane er i mange tilfælde udtryk for magtmisbrug, og arbejdsgiver har pligt til at sikre, at de beføjelser, der uddeles, ikke misbruges. Hvis der er tale om krænkelse fra en arbejdsleder, der agerer som arbejdsgiver, kan der statueres identifikation mellem arbejdsgiveren og arbejdslederen, således at LBL derved bliver anvendelig, selvom det ikke er arbejdsgiver selv, der har krænket. Det er også muligt i nogle tilfælde at få arbejdsgiver dømt in solidum med krænker, således at der er to skyldnere til godtgørelseskravet. Godtgørelsesudmålingen sker ud fra en samlet vurdering af de konkrete omstændigheder og er cirka på størrelse med godtgørelserne for forsøg på voldtægt.

Grænserne for hvad der opfattes som sexchikane har flyttet sig med tiden. Vi er mere frisindede i dag og omgås hinanden på en mere afslappet måde på arbejdspladsen end tidligere, ligesom hierarkiet på arbejdspladsen er mindre tydeligt i hverdagen. Som eksempel på udviklingen kan man sammenligne de sjofle udtryk anvendt i U.1942.1126V¹⁰⁸ med Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006. Det var i 1942 ikke i orden at kalde pigerne for “dåser” og “kasser”, mens det i 2005 var i orden at kalde eleven for “fars lille suttetøs” på grund af omgangstonen på arbejdspladsen.¹⁰⁹ Der var tale om en 5-2-afgørelse i Tvistighedsnævnet, så 2 medlemmer mente altså, at “fars lille suttetøs” udgjorde sexchikane, også selvom der var en fri omgangstone på arbejdspladsen. Jeg er enig med mindretallet i, at der skal trækkes en grænse for hvilken sprogbrug, der bør tillades på vores arbejdspladser, idet vi ellers kan ende med et forum, hvor alt er tilladeligt på baggrund af “omgangstonen”. Selv om nogen finder den seksuelle tone tilladelig og sjov, risikerer man, at andre ikke bryder sig om tonen, og vil sættes i et dilemma, idet de enten må hoppe med på vognen, eller sige fra med risiko for at blive lukket ude af det sociale liv på arbejdspladsen.

Der kan ikke ud fra den foreliggende praksis fastlægges nogen minimumsgrænse for, hvad der udgør sexchikane. De afgørende momenter er, om der er seksuelle undertoner i handlingen, og om manden bør indse, at hans handling er krænkende, fordi den er uværdig og uønsket. Fordi det er kvindens grænser, der er afgørende for, om der foreligger sexchikane, er det vigtigt, at hun siger fra over for manden, hvis han udviser uønsket seksuel adfærd. Hvis hun ikke markerer en tydelig grænse ved direkte at sige fra, risikerer hun, at domstolene vil frifinde ham i en sexchikanesag om et mindre groft tilfælde, idet han på grund af manglende protester ikke burde have indset, at han krænkede hende. Mandens gode tro omkring tilladelig opførsel hænger tæt sammen med omgangstonen på arbejdspladsen. Hvis det er almindeligt med en seksuel omgangstone mellem medarbejderne, skal der mere til, før der forelægges seksuel krænkelse. Det er derfor umuligt generelt at vurdere på forhånd om en seksuel ytring eller handling er sexchikane, idet det er et område i gråzonen, hvor omstændighederne omkring adfærden har afgørende betydning. Domstolene begrundet hver enkelt sexchikanedom helt konkret.

Bortset fra klart grove krænkelser fremhæver retspraksis således den enkelte kvindes grænsesætning som central. Hun skal tydeligt markere hvad der er uønsket, og hvad der er velkommen kontakt. Hun skal markere grænsen i umiddelbar forlængelse af episoden for at der ikke opstår bevistvivl. Hvis der har været vidner til episoden kan deres forklaringer få afgørende betydning. Har der ikke

¹⁰⁸ Omtalt i note 80.

¹⁰⁹ I sagen fra 1942 var der dog også en episode i pigernes sovekammer, der fik betydning for at bortvisningen af krænkeren var berettiget.

været vidner til selve episoden, er det op til dommerne at vurdere parternes troværdighed. Der lægges vægt på om parterne modsiger sig selv eller skifter forklaring undervejs, men de enkelte dommere har også forskellig opfattelse af parternes troværdighed, jf. Århus Byrets dom af 10. februar 1999 som blev ændret i Vestre Landsrets dom af 24. marts 2000.

Det kan være gavnligt at have en synlig og klar virksomhedspolitik om sexchikane, hvor der skitseres overordnede rammer for et respektfuldt samarbejdsklima. Barnes Group Inc. er et godt eksempel på deltaljerede retningslinjer til medarbejderne. Det er desuden fornuftigt at fremhæve sanktionerne ved en overtrædelse af virksomhedspolitikken. ”Det er nok min egen skyld” eller ”tænk hvis de andre tror jeg selv har lagt op til det” er udsagn, der fortæller, hvor svært det kan være at stå frem for offeret. Det er derfor af stor vigtighed, at offeret stoler på, at der vil blive taget hånd om problemet, hvis hun står frem. Seksuel chikane er dårligt psykisk arbejdsmiljø, som vi har et fælles ansvar for at tage hånd om på arbejdspladsen.

Vi vil gerne have et rummeligt arbejdsmarked, hvor der er plads til forskellighed med hensyn til evner, alder, handicaps etc., og dette stiller skærpede krav til overholdelse af ligebehandlingslovene og i særdeleshed til fokus på udøvelse af generel respekt for andre mennesker. Vi skal med andre ord blive bedre til at være opmærksomme på vores adfærds effekt på andre mennesker. Adfærdsregler er nyttige og forebyggende, da ikke alle er udstyret med gode sociale evner og situationsforståelse. Sexchikane er måske stadig et mindre problem end fx arbejdsrelateret stress eller anden mobning¹¹⁰, men statistikkerne over sexchikanens forekomst, og antallet af domme om sexchikane, viser, at sexchikane udgør et stigende problem og er et højaktuelt emne, som har fået stadigt større opmærksomhed siden 1980’erne. Det øgede antal sager har formentlig sammenhæng med den voksende opmærksomhed omkring sexchikane, og sexchikane ses i dag både som et arbejdsmiljømæssigt og ligestillingsmæssigt problem. Som indikeret ved gennemgangen af retsregler og retspraksis, behandlet i denne opgave, har vi i dag tilstrækkelige muligheder for at sanktionere sexchikane, og det faktum at sanktionsmuligheden udnyttes i praksis har forhåbentlig en vis præventiv effekt.

10. Litteraturliste

10.1. Regler og aftaler

- *Amsterdam-Traktaten* om ændring af traktaten om den Europæiske Union, traktaterne om oprettelse af de europæiske fællesskaber og visse tilknyttede akter.
- *Arbejdsmiljøloven (AML)*, lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
- *Arbejdsskadesikringsloven (ASL)*, lovbekendtgørelse nr. 848 af 7. september 2009.
- *Bekendtgørelse om arbejdets udførelse*, nr. 559 af 17. juni 2004.
- *Bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervs sygdomme anmeldt fra 1. januar 2005*, nr. 94 af 4. februar 2009.

¹¹⁰ DJØFs undersøgelse om stress og balance i arbejdslivet fra 2008 viser, at op mod 16 % af djøferne har været udsat for mobning i større eller mindre grad inden for de seneste 3 år. Se <http://www.djoef.dk/djoefbladet/Nyheder/Mobbet-ud-af-jobbet.aspx>

- *Bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet (BOT)*, nr. 896 af 6. november 1992.
- *Erhvervsuddannelsesloven (EUL)*, lov nr. 211 af 5. april 1989, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010.
- *Erstatningsansvarsloven (EAL)*, lovbekendtgørelse nr. 885 af 20.9. 2005 om erstatningsansvar.
- 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, fremmelse samt arbejdsvilkår.
- Europa-Parlamentets og Rådets *direktiv 2006/54/EF* om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).
- *LFF2005-2006.1.17*, Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.
- *2001/1 LSF 78*, Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, samt bemærkningerne til lovforslaget. (L 78, Folketingstidende 2000-01, Tillæg A, spalte 1987 ff.)
- *Funktionærloven (FUL)*, lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.
- *Hovedaftalen* af 1. oktober 1992 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.
- *Ligebehandlingsloven (LBL)*, lovbekendtgørelse nr. 734 af 28.6. 2006 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.
- *Ligestillingsloven (LSL)*, lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19.9 2007 om ligestilling af mænd og kvinder.
- *Loven om Ligebehandlingsnævnet*, lovbekendtgørelse nr. 387 af 27. maj 2008.
- *Maastricht-Traktaten*, konsolideret udgave af Traktaten om den Europæiske Union, Den Europæiske Unions Tidende C 83/13.
- *Normen*, Norm for regler for behandling af faglig strid af 27. oktober 2006.

- 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.
- Rådets *direktiv 2004/113/EF* af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.
- *Rådets erklæring af 19. december 1991.*
- *Rådets resolution af 29. maj 1990* om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen.
- *Samarbejdsaftalen 2006* indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.
- *Straffeloven (STRL)*, lovbekendtgørelse nr. 1034 af 29.10 2009.
- *Vejledning om anerkendelse af psykiske sygdomme*, af 23. september 2002.
- *Vejledning om erhvervs sygdomme*, af 12. april 2007.
- *92/131/EØF*: Kommissionens henstilling af 27. november 1991 om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen.

10.2. Fortegnelse over domme og afgørelser

Byretsdom:

- København Byrets dom af 22. november 2000.

Sø- og Handelsretsdomme:

- U.1992.18S.
- U.1993.331S
- Sø- og Handelsrettens dom af 26. november 1993.

Vestre Landsretsdomme:

- U.1942.1126V.
- U.1996.323V.
- Vestre Landsrets dom af 6. maj 1997 (Sønderborg Byrets dom af 21. februar 1996).
- U.1999.177 V.
- Vestre Landsrets dom af 24. marts 2000 (Århus Byrets dom af 10. februar 1999).
- Vestre Landsrets dom af 30. marts 2000 (Ribe Byrets dom af 22. december 1999).
- Vestre Landsrets dom af 5. marts 2001 (Åbenrå Byrets dom af 11. maj 2000).
- Vestre Landsrets dom af 3. september 2001 (Århus Byrets dom af 21. oktober 1998).

- Vestre Landsrets dom af 25. marts 2002 (Esbjerg Byrets dom af 27. februar 2001).
- Vestre Landsrets dom af 17. december 2003 (Thisted Byrets dom af 14. januar 2003 – U.2004.916V).
- Vestre Landsrets dom af 24. maj 2004 (Tønder Byrets dom af 4. juni 2003).
- Vestre Landsrets dom af 2. januar 2006 (Sæby Byrets dom af 13. januar 2005).
- Vestre Landsrets dom af 19. februar 2009 (Holstebro Byrets dom af 5. maj 2008 – U.2009.1309V).
- Vestre Landsrets dom af 22. april 2009 (Århus Byrets dom af 8. april 2008 – U.2009.2015V).
- Vestre Landsrets dom af 4. juni 2009 (Ålborg Byrets dom af 9. september 2008).
- Vestre Landsrets dom af 28. juni 2010.

Østre Landsretsdomme:

- U.1990.92Ø.
- U.1994.215Ø.
- Østre Landsrets dom af 19. august 1994 (København Byrets dom af 22. oktober 1993).
- U.1999.1744/2Ø.
- Østre Landsrets dom af 27. september 2000 (Glostrup Byrets dom af 16. december 1999).
- Østre Landsrets dom af 31. oktober 2001 (København Byrets dom af 18. maj 2000).
- Østre Landsrets dom af 20. december 2002 (København Byrets dom af 10. maj 2001).
- Østre Landsrets dom af 15. maj 2003 (Tårnby Byrets dom af 12. juni 2002).
- Østre Landsrets dom af 20. oktober 2003 (København Byrets dom af 14. december 2001).
- Østre Landsrets dom af 2. december 2003 (Brøndbyerne Byrets dom af 19. november 2002).
- Østre Landsrets dom af 9. juni 2004.
- Østre Landsrets dom af 3. februar 2006 (Odense Byrets dom af 27. januar 2005).
- Østre Landsrets dom af 8. juni 2006.
- U.2007.2568Ø.
- Østre Landsrets dom af 30. maj 2007 (Odense Byrets dom af 6. juli 2006).
- Østre Landsrets dom af 28. juni 2007.

Højesteretsdomme:

- U.1981.252H.
- Højesterets dom af 17. august 1999 (Sø- og Handelsrettens dom af 2. juni 1998 – U.1999.1809/2H).

FED – Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling:

- FED2004.1106.

Afgørelser fra Ligestillingsnævnet:

- Ligestillingsnævnets afgørelse, nr. 16/2001, af 23. august 2001.
- Ligestillingsnævnets afgørelse, nr. 13/2003, af 21. oktober 2003.
- Ligestillingsnævnets afgørelse, nr. 12/2005, af 19. maj 2005.

- Ligestillingsnævnets afgørelse, nr. 10/2005, af 1. juni 2005.
- Ligestillingsnævnets afgørelse, nr. 23/2005, af 27. juni 2005.
- Ligestillingsnævnets afgørelse, nr. 24/2005, af 27. juni 2005.
- Ligestillingsnævnets afgørelse, nr. 36/2006, af 27. november 2006.
- Ligestillingsnævnets afgørelse, nr. 22/2008, af 10. november 2008.

Kendelser fra Tvistighedsnævnet:

- Tvistighedsnævnets kendelse af 1. november 2004.
- Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006.
- Tvistighedsnævnets kendelse af 4. oktober 2010.

10.3. Artikler og hjemmesider

- *About the ILO*
http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/index.htm
- *Arbejdsgiveransvar ved seksuel chikane*, af Jørgen Nørgaard, Rettsteori og rettsliv, Festskrift til Carsten Smith til 70-årsdagen 13. juli 2002, Universitetsforlaget.
- *Etiske og juridiske retningslinjer for Barnes Group Inc.*, gældende fra marts 2004.
<http://phx.corporateir.net/External.File?item=UGFyZW50SUQ9MjU0M3xDaGlsZE1EPS0xfFR5cGU9Mw==&t=1>
- EU-oplysningen.
www.eu-oplysningen.dk
- *Faglige udvalg*, Uddannelsesguiden, Undervisningsministeriet.
http://www.ug.dk/job/artikleromjobogarb/omarbejdsmarkedet/organisationer/faglige_udvalg.aspx
- *Forebyggelse af sexchikane*.
http://www.arbejdsmiljoviden.dk/stressogtrivsel/Mobning_chikane_og_vold/Sexchikane/Forebyggelse.aspx
- *Governing Body*
<http://www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm>
- *Hver tiende 3F'er udsat for sexchikane*, af Helene Olesen, Fagligt Fælles Forbund, juni 2006.
<http://fusion.3f.dk/apps/pbcs.dll/article?AID=/20060613/LIGESTILLING/60613008/2140>
- *ILO Committee on Experts on the Application of Conventions and Recommendations*
http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/CommitteeofExperts/lang--en/index.htm
- *ILO medlemslande*
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

- *Mobbet ud af jobbet*, af Tine Santesson, Djøf, 15. juni 2010.
<http://www.djoef.dk/djoefbladet/Nyheder/Mobbet-ud-af-jobbet.aspx>
- *Resolutions adopted by the International Labour Conference (1919-2010)*
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/resolutions.htm>
- *Retsbeskyttelse af kvinders værdighed*, seksuel chikane i komparativ og retsteoretisk belysning, af seniorstipendiat Hanne Petersen, Tidsskrift for Rettsvitenskap, 1988.
- *Sexchikane*, af Helle Havgaard fra bogen "sådan træffer du det svære valg", JobDanmark 1999.
- *Sexuel chikane – arbejdsvilkår for kvinder?* - Retfærd – Nordisk Juridisk Tidsskrift nr. 32, 9. årgang 1986, af Hanne Petersen.
- *Standardoverenskomst 2007-2010 mellem Danske Fysioterapeuter og HK/Privat*. (Uddrag)
- *Strategi for Arbejdstilsynets arbejde med psykisk arbejdsmiljø*, Arbejdstilsynet, marts 2008.
- *Vi finder os bare i sexchikane*, *Ugebrevet A4*, nr. 44, 2007, af Michael Bræmer.
<http://www.ugebreveta4.dk/2007/44/Baggrundanalyse/ViFinderOsBareISexchikane.aspx>
- Wiktionary, the free dictionary.
www.wiktionary.org
- *U.1995B.57*: Seksuel chikane af advokat Peter Breum og cand. jur. Susanne Wolf.
- *U.1996B.324*: Tortgodtgørelse i afskedigelsessager, af fuldmægtig, cand.jur. Kim Schioldann.

10.4. Litteratur

- Alkestrup, Per m.fl.: *Arbejdsret*, 2001, Erhvervsskolernes Forlag.
- Andersen, Agnete m.fl.: *Ligestillingslovene, med kommentarer, bind 1*, 6. udgave, 2008, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Andersen, Agnete m.fl.: *Ligestillingslovene, med kommentarer, bind 2*, 6. udgave, 2010, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Andersen, Lars Svenning: *Funktionærret*, 3. udgave, 2004, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Arcel, Libby Tata: *Seksuel chikane. Ufrivillig sex på arbejdspladsen. Hvad kan man gøre ved det?*, 1992, Hans Reitzels Forlag.

- Breusch, Lars P. & Pedersen, Søren Narv: *Ansatte. Alt i en bog – funktionærer og andre*, 3. udgave, 2007, Forlaget Thomson.
- Court-Payen, Lene m.fl.: *Personalehåndbogen. Jura og HR*, 2010, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Gutek, Barbara: *Seksuel chikane. Et tabu i arbejdslivet*, 1987, Teknisk Forlag A/S. Originaltitel: *Sex and the Workplace. The impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organizations*, 1985, Jossey-Bass Inc. Publishers. (Bogen er oversat til dansk, bearbejdet og forkortet.)
- Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesret og personalejura*, 2. udgave, 2007, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten. Arbejdsretten 2. bind*, 3. udgave, 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Hasselbalch, Ole: *Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning*, 2010, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Hasselbalch, Ole: *Arbejdsret*, 10. udgave, 2009, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret, bind 1 – Arbejdsrettens almindelige del*, 2009, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret, bind 2 – Ansættelsesretten*, 2009, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret, bind 3 – Kollektivarbejdsretten*, 2009, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Larsen, Henrik Holt: *Ej blot til lyst – seksuel chikane i arbejdslivet*, 1988, Forlaget Valmuen.
- Nielsen, Henrik Karl, & Rehof, Lars Adam: *International arbejdsret*, 1. udgave, 1998, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Nielsen, Ruth: *EU arbejdsret*, 4. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2006.
- Nielsen, Ruth, & Roseberry, Lynn M.: *Dansk arbejdsret*, 2008, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- von Eyben, Bo, & Isager, Helle: *Lærebog i erstatningsret*, 6. udgave, 2007, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

10.5. Online databaser

- Ansættelsesret Online - <http://www.djoef-forlag.dk/services/ADonline/index.htm>
- Arbejdsret Online - <http://www.djoef-forlag.dk/services/ARonline/index.htm>
- Arbejdsretsportalen - <http://arbejdsretsportalen.lovportaler.dk/?activesolution=http%3a%2f%2fadvokat.lovportaler.dk>
- Thomson Reuters - http://www.thomson.dk/pls/pdb/katpage.show_all

10.6. Rapport

- 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.

10.7. Pjecer

- *At-vejledning*, D.4.2, marts 2002, mobning og seksuel chikane, Arbejdstilsynet.
- *Håndbog om psykisk arbejdsmiljø*, Arbejdstilsynet, København, 3. udg., 2004.
- *Mobning og chikane*, HK/Handel, mobning og chikane 2, genoptrykt og revideret i maj 2001.
- *Mobning og sexchikane*, 02, HK Handel.
- *Seksuel chikane - Der må være en grænse*, af Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, december 2000.
- *Seksuel chikane – en sag for afdelingen*, Vejledning til afdelingen, fra 3F – Fagligt Fælles Forbund.
- *Sexchikane*, HK/Handel, sexchikane 3, genoptrykt og revideret i maj 2001.
- *Sexchikane på arbejdspladsen – og mobning generelt*, Dorthe la Cour, Dansk Arbejdsgiverforening, 1993.
- *Sådan kan du hjælpe – en håndbog om hjælp til ofre for sexchikane, mobning, vold og trusler, stress og udbrændthed*, Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet, Familie- og socialpolitisk Udvalg, 2003.
- *To køn, lige vilkår. Seksuel chikane på arbejdspladsen*, Ligestillingsudvalget under Centralrådet for Statens Samarbejdsudvalg.

- *Vi finder os ikke i sexchikane* – en håndbog for tillidsrepræsentanter og ansatte i afdelingerne, HK.