



HR-JURA Update

18. september 2024
V/Rie Nielsen

Velkommen

Agenda

- **Afgørelser og domme**
- **Krænkelser på arbejdspladsen**
- **Afrunding**

Forslag til emner:

- 
- Hvor mangler I viden?



Juridisk rådgiver

- Uddannet Cand.merc. Jur.
- Speciale i ansættelsesret og GDPR
- CIPP-E certificeret databeskyttelsesrådgiver
- Rådgiver danske virksomheder indenfor GDPR og personalejura

Rådgivning for DANSK HR's medlemmer
Telefon: +45 28 97 74 11
Telefontid for gratis juridisk rådgivning:
Mandag til fredag kl. 10.00 - 12.00.



Hvordan finder jeg de her slides?



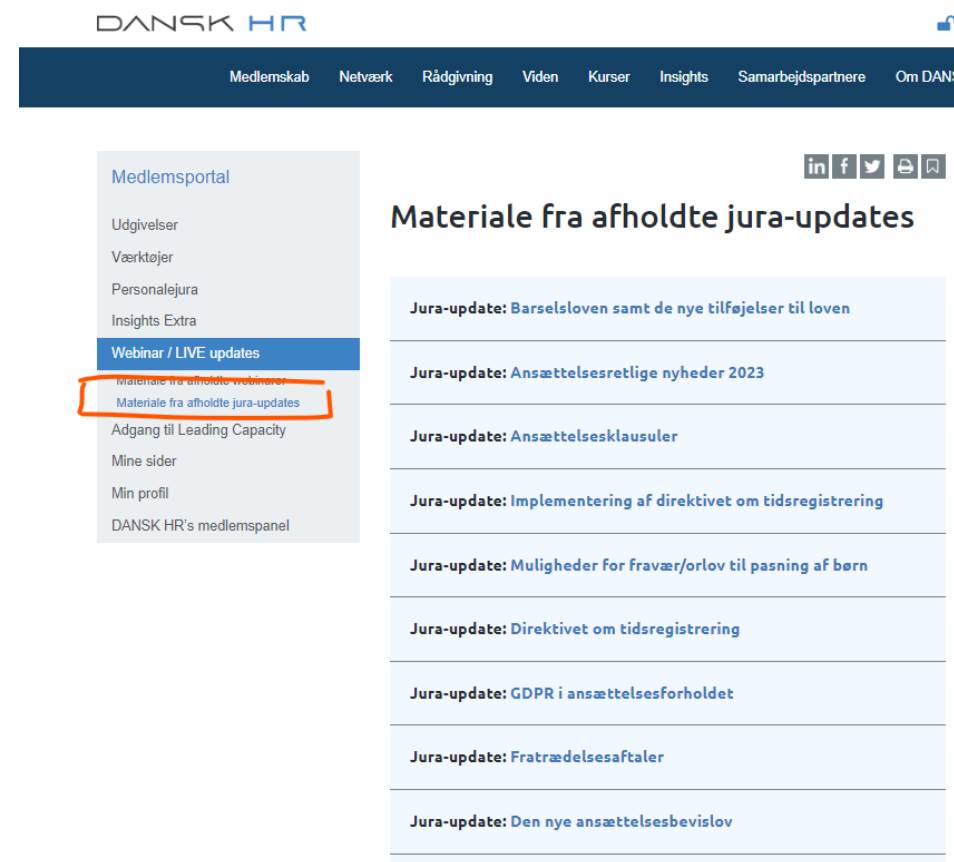
onering
præcision
POLITIKEN ANNONCER
Anonormedier

Dansk HR anbefaler Garudas
personprofiler og konsulenttydelser
Læs om dem her Garuda AS

AZETS

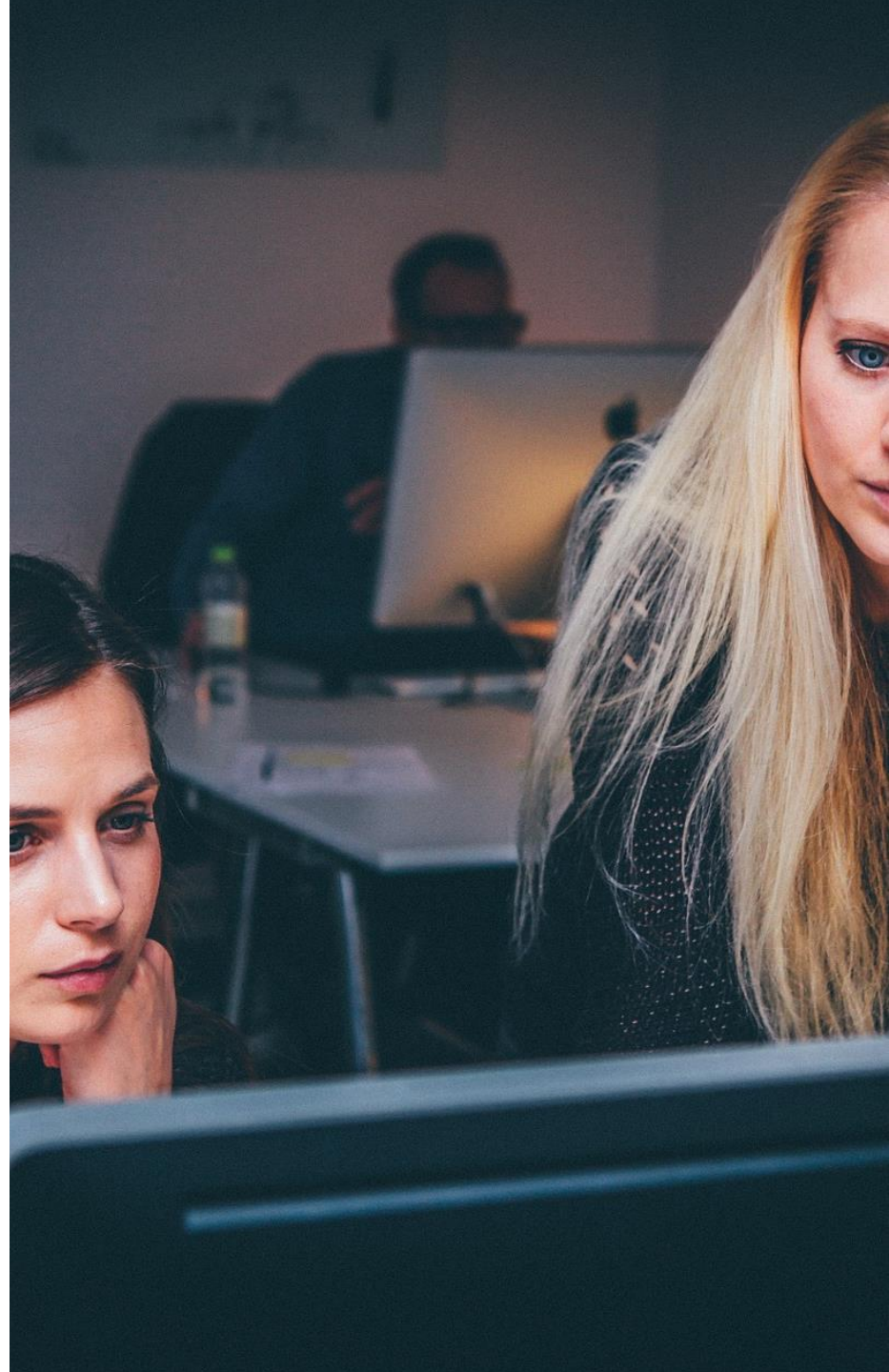
WHAT
WORKERS
WANT 2024
tidens arbejdsplads

Sympa



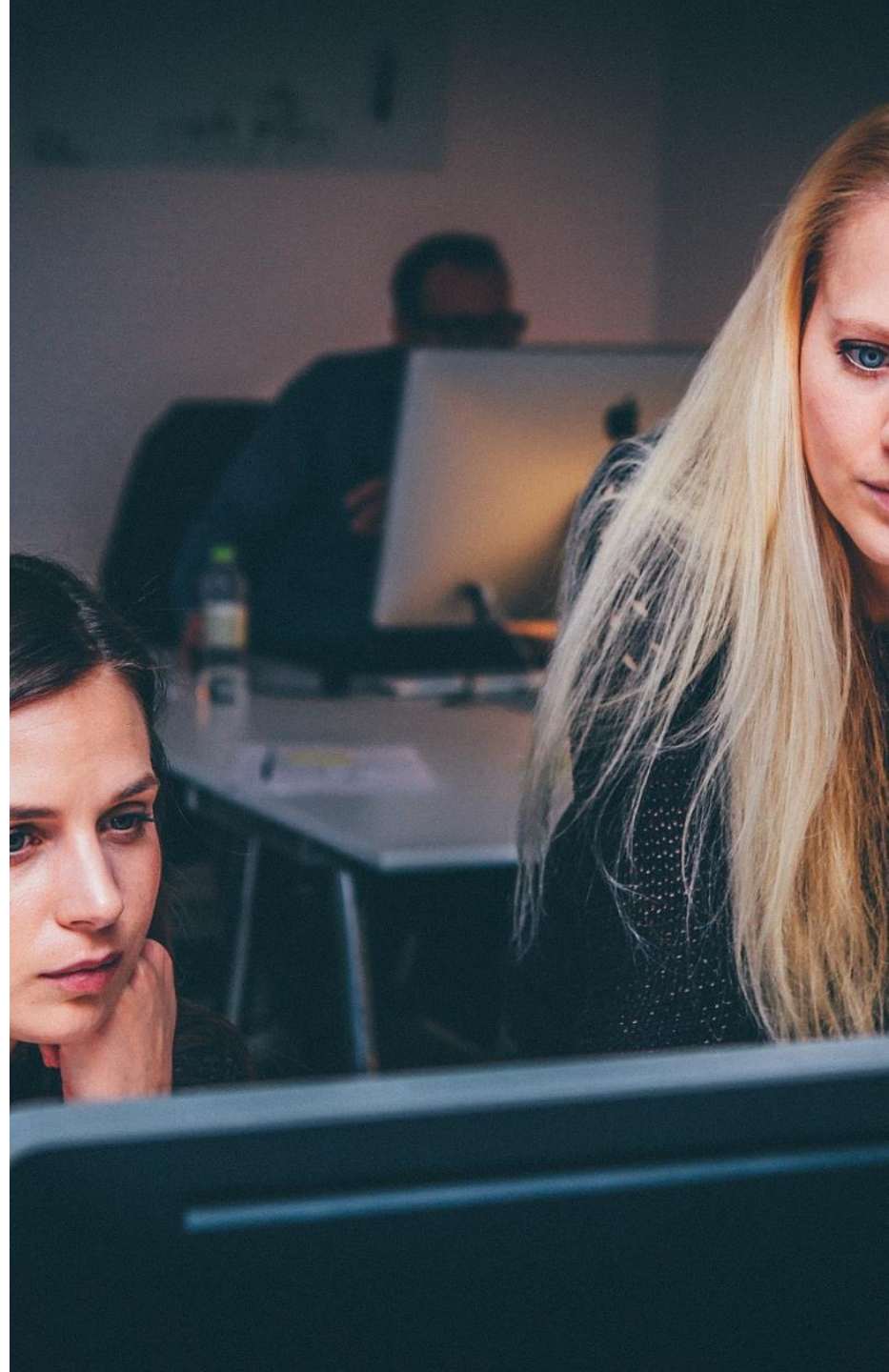
Domme og afgørelser

- **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - repressalier - sexchikane af 17. maj 2024**
- J.nr. 22-4489 En kvinde (klager) klagede til Ligebehandlingsnævnet over **forskelsbehandling på grund af køn**. Kvinden gjorde gældende, at hun var blevet udsat for **seksuel chikane af sin arbejdsleder**, og at hun **blev afskediget og udsat for repressalier** af sin arbejdsgiver, som følge af den seksuelle chikane.
- Kvinden var **ansat som handicaphjælper af arbejdsgiveren** og havde tjenestested hos arbejdslederen, hvor hun udførte sit arbejde som handicaphjælper. Kort tid efter, at kvinden fik tjenestested hos arbejdslederen, begyndte arbejdslederen at sende **seksualiserede beskeder til kvinden i samme tråd, hvor de aftalte vagtplaner og andre praktiske forhold**. Kvinden oplyste desuden, at arbejdslederen fremsatte kommentarer om kvindens udseende.
- Nævnet vurderede, at indholdet af de beskeder, som arbejdslederen sendte til klager var **udtryk for seksuel chikane**.



Domme og afgørelser

- **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - repressalier - sexchikane af 17. maj 2024**
- Det er arbejdsgiverens pligt at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Arbejdsgiveren oplyste, at de ikke havde kendskab til arbejdslederens seksuelle chikane af kvinden, og at arbejdsgiveren ikke var arbejdsgiver for kvinden.
- Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren var arbejdsgiver for kvinden. Det skulle derfor vurderes, om arbejdsgiveren var ansvarlig for den seksuelle chikane, som arbejdslederen havde udøvet over for kvinden. Arbejdsgiveren havde oplyst, at de løbende havde arbejdsledere, som på grund af deres fysiske og psykiske handicap, havde udsat handicaphjælperne for seksualiserende adfærd. Nævnet vurderede derfor, at chikanen var påregnelig for arbejdsgiveren, og at arbejdsgiveren ikke havde levet op til ansvaret om at stille et chikanefrit miljø til rådighed for kvinden.
- Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen og fik tildelt en godtgørelse på 50.000 kr.



Domme og afgørelser

Vestre Landrets dom af 16. december 2021

- A, der var uddannet social- og sundhedsassistent, havde været ansat på et bosted. A anlagde sag mod Regionen, R, med påstand om betaling af 2.332.296,29 kr., idet hun gjorde gældende, at **R var erstatnings-ansvarlig for den anerkendte erhvervssygdom som følge af mobning**, som A havde pådraget sig under udførelsen af sit arbejde på bostedet. Kravet vedrørte godtgørelse for svie og smerte, erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og erstatning for tab af erhvervsevne.
- Det fremgik at sagen, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring i 2017 efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget havde anerkendt, at A havde pådraget sig en **arbejdsskade i form af en uspecificeret belastningsreaktion som følge af mobning**, og at hun havde et **varigt mén på 5 %**, der i 2018 blev forhøjet til **10 %**. I 2019 havde Arbejdsmarkedets Erhvervssikring truffet endelig afgørelse om, at A havde **et erhvervsevnetab på 45 % som følge af sin psykiske sygdom i form af uspecificeret belastningsreaktion**.



Domme og afgørelser

- Det fandtes bevist, at A igennem en længere periode i **2014 havde været udsat for mobning, der havde ført til psykiske gener og en sygemelding** den 25. juni 2014, og at R's lokale ledelse var eller burde have været bekendt med, at A blev mobbet.
- Det blev endvidere lagt til grund, at de arbejdsmiljømæssige tiltag på bostedet ikke i tilstrækkeligt grad havde været rettet mod at bedre A's individuelle situation eller havde haft til formål at stoppe mobningen af netop hende på trods af generelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø og på trods af oplysninger om mobningen, der var tilgået den nærmeste leder.
- Det blev på baggrund af de lægelige akter og afgørelserne fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring endvidere lagt til grund, at **de psykiske gener havde været udløsende årsag til sygemeldingen den 25. juni 2014 og medvirkende årsag til hele sygeforløbet frem til overgangen til fleksjob.** A havde derfor bevist, at der var den fornødne årsagssammenhæng mellem mobningen og det rejste krav på erstatning for tabt arbejdsfortjeneste.
- Da kravet i øvrigt var ubestridt, blev A's krav taget til følge.

Krænkende handlinger

Krænkende handlinger:

- Mobning, seksuel chikane og øvrig chikane og nedværdigende adfærd
- Udøves mellem overordnet og underordnede eller mellem de ansatte medarbejdere
- Se Arbejdstilsynets vejledning:

[Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Chikane og psykisk vold:

- Typisk ved arbejdsfunktioner inden for offentlig myndighedsudøvelse og ved kontakt med borgere, pårørende, forældre, klienter.
- Se Arbejdstilsynets vejledning

[Vold - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Digital chikane

Eksempelvis:

- **Anonym chikane eller chikane fra navngivne afsendere**
- **Optagelse og evt. Videredeling af private billeder, film, personoplysninger**
- **Falske profiler, inkl. Identitetstyveri**
- **Fotomanipulation**
- **Injurierende udtalelser eller groft sprogbrug**
- **Bagtalelse, sårende bemærkninger, nedvurdering af kompetencer m.v.**

Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljølovens § 38, stk. 1

Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at **det sikkerheds-og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.**

Arbejdsmiljølovens § 1, stk. 1

Ved loven tilstræbes at skabe

1) Et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, **der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt....osv..**

- Tekniske udvikling i samfundet – dvs. også digitalt?





Chikanefrit miljø

Ligebehandlingslovens § 4 stk. 2

- Arbejdsgiver har pligt til at sikre lige arbejdsvilkår for mænd og kvinder og **stille et chikanefrit miljø til rådighed** for de ansatte i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at **håndtere tilfælde af seksuel chikane**.

Arbejds miljølovens § 26 stk. 2

Arbejdslederen skal hvis vedkommende bliver opmærksom på problemer i de fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, sørge for at **afværge og løse problemerne**.

Psykisk arbejdsmiljø

Bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø

- § 26, stk. 1: **Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt** på kort og lang sigt i forhold til risiko for arbejdsrelateret vold i arbejdet.
- § 25, stk. 1: Ved **arbejdsrelateret vold forstås i denne bekendtgørelse, at personer der ikke er ansatte eller arbejdsgiver i virksomheden, herunder borgere og kunder**, udøver vold mod ansatte eller arbejdsgiver. Ved vold forstås:
 - 2) psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane
- Stk. 3: Arbejdsrelateret vold kan både **finde sted i arbejdet og uden for arbejdstid.**
- Hvis **arbejdsgiver ikke overholder sine forpligtelser vil det kunne resultere i erstatning jf. Erstatningsansvarsloven og/eller sanktion efter arbejdsmiljøloven.** Der kan ligeledes afgives påbud, hvis der konstateres overtrædelse af arbejdsmiljøloven i forhold til krænkende handlinger. (se sidste slides.)

Krænkende handlinger

Krænkende handlinger

- Samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre krænkelser fra kollegaer og ledere

Arbejdsmiljøreglerne

- Def: krænkende handlinger: ”**Når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som sårende eller nedværdigende.** De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Aktive handlinger eller undladelse af handlinger

- Handlinger mellem medarbejderne eller mellem medarbejdere og deres ledere.
- Krænkende handlinger der udøves af patienter, brugere, kunder, elever o.l. Betegner AT som vold.
- Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. **Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.**

Mobning

Lovgivning:

➤ **Arbejdsmiljølovens § 1 stk. 1**

- "Ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet"

➤ **Arbejdsmiljølovens § 15**

- "Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er **fuldt forsvarlige**"

➤ **Bkdt. om arbejdsmiljø § 9a**

- "Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at **arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.**



Mobning

- Når en eller flere personer **regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis, udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.**

Personrelaterede handlinger:

- **Ignorering** af en persons meninger/synspunkter, **udsættelse for sladder og bagtalelse**, ydmygelse eller **latterliggørelse** af en persons vaner eller privatliv /baggrund, blive råbt af, ignorering **eller frosset ude** af fællesskabet, mødt med **fjendtlighed** ved henvendelse til andre, mødt **med tavshed** når man kommer ind i et rum med andre, mødt med **grov spøg**, fra personer, man ikke kommer så godt ud af det med.

Arbejdsrelaterede handlinger:

- **Tilbageholdelse af information**, som påvirker arbejdet, pålæggelse af en **uoverkommelig arbejdsbyrde**, pålæggelse af arbejdsopgaver **med urimelige tidsfrister**, gentagne gange at blive mindet om **fejltagelser**, vedvarende **kritik af ens arbejde, overvågning** i overdrevet grad



Seksuel chikane

➤ **Bkdt. Om psykisk arbejdsmiljø § 22**

- ”Arbejdet skal i alle led tilrettelægges og udføres således, at det er **sikkerheds-og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt** på kort og lang sigt i forhold til krænkende handlinger.”

➤ **Bkdt. Om psykisk arbejdsmiljø § 23**

- ”Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse, at en eller flere personer i virksomheden **groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane** eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. **Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de ansatte**”.

➤ **Bkdt. Om psykisk arbejdsmiljø § 24**

- ”Ved vurderingen af, om den krænkende handlinger indbærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på følgende elementer:
 - **Omfanget af de krænkende handlinger, herunder den tidsmæssige udstrækning.**
 - **Karakteren af de krænkende handlinger, herunder den sammenhæng, som de indgår i**
 - **Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1**

Seksuel chikane

➤ Ligebehandlingslovens § 1, stk. 4-6)

- (Ligebehandlingsloven blev senest ændret i 2023, hvor lovforslaget om sexchikane blev indsat)
- Stk. 4 ”Chikane som defineret i stk. 5 og seksuel chikane som defineret i stk. 6 **betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt**. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende”
- Stk. 5 ”Der foreligger sexchikane, når der **udvises enhver form for uønsket verbal ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed** og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”
- Stk 6 ” Der foreligger seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, **ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner** med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”

Seksuel chikane

Hvad er seksuel chikane?

- En form for krænkende handlinger, hvor en eller flere personer i **virksomheden groft eller flere gange** udsætter en eller flere personer i virksomheden for krænkende adfærd af seksuel karakter. **Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.**

Alle former for uønsket seksuel opmærksomhed eks.

- Uønskede seksuelle kommentarer om en persons krop, tøj eller livsstil
- Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, som eksempelvis, klap, kys eller omfavnelse.
- Uønskede anmodninger om dates, selvom en person allerede har sagt nej.
- Uønskede opfordringer til seksuelle aktiviteter
- Sjöfle vittigheder og kommentarer
- Upassende blikke og nærgående kommentarer om udseende
- Visning af pornografisk materiale m.v.



Seksuel chikane

Overenskomstområdet

- En række overenskomstparter har indgået aftale om arbejdet med at forebygge vold, krænkende handlinger, mobning og chikane, herunder seksuel chikane.

Digitale krænkelser

Krænkende handlinger i form af **mobning og chikane** og på arbejdspladsen kan også ske på de **digitale platforme**.

Omfattet af såvel arbejdsmiljøloven, databeskyttelsesloven, straffeloven og ligebehandlingsloven.

- Digitale krænkelser er omfattet af arbejdsmiljøloven og skal forebygges og håndteres som en arbejdsmiljøproblem.

Krænkende handlinger, eksempelvis:

- Sårende bemærkninger
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab,
- Angreb eller kritik af ansattes privatliv
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetencer,
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer
- Ubehagelige drillerier,
- Nedvurdering f.eks. På grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning



Digitale krænkelser

Ansvar:

- Hvis medarbejderne rammes af digitale krænkelser, **som følge af deres arbejde, har arbejdsgiver ansvar for at støtte og vejlede**, selvom det foregår udenfor arbejdspladsen på de sociale medier eller udenfor normal arbejdstid.

Lovgivning:

- Arbejdsmiljøloven – ”sikring af et sundt og chikanefrit miljø på arbejdspladsen”
- Databeskyttelsesloven – ”Beskyttelse af personoplysninger”
- Ligebehandlingsloven ændret i 2023 – tilføjelser ift. Seksuel chikane
- Straffeloven og retsplejeloven blev ændret i 2023 –
- Grooming blev kriminaliseret – (fængsel op til 2 år) – hvis en person opbygger en relation til en person under 18 år med det formål at udsætte personen for seksuelt overgreb.
- Skolelærerparagraffen udvides (nu også strafbart hvis en lærer udsætter en elev under 18 år for blufærdighedskrænkelse)
- Strammere regler for sextortion - udvidet strafferamme op til 8 års fængsel (hvis en person tvinger en anden person til at foretage seksuelle handlinger på sig selv ved at true med at offentliggøre billeder af personen).



Digitale krænkelser

Sørg for klare retningslinjer, der beskriver :

- de overordnede retningslinjer også dækker digitale platforme
- der er **nultolerance** overfor digitale krænkelser
- der **ikke må sendes** e-mails, sms m.v. Indeholdende materiale af pornografisk, politisk, ekstremistisk eller chikanerende eller diskriminerende karakter.
- Der **ikke må deles** private billeder, film og oplysninger m.v.
- Der ikke må ske optagelse af samtaler og videresendelse af e-mails med fortroligt indhold.
- Regler **for medarbejdernes adfærd på internettet og sociale medier** sat over for ytringsfrihed og retten til privatliv.
- Ansvar for **nedtagning af det krænkende materiale** og evt. Anmeldelse til de digitale platforme og/eller politiet



Forebyggelse

Retningslinjer til forebyggelse af krænkende handlinger:

Målet med retningslinjerne er:

- Sikre klar og fælles forståelse for **hvilken adfærd der er acceptabel**
- Sikre at de ansatte har viden om at **alle hændelser tages seriøst**, samt viden om **hvilke sanktioner**, de krænkende handlinger kan medføre
- **Sikre at alle inkl. nyansatte og midlertidigt ansatte er bekendt** med retningslinjerne, og ved hvad de skal gøre, hvis de oplever eller ser krænkende handlinger. Derudover at sikre at de ved **hvem de skal gå til** og bliver bekendt med den videre proces.
- Sikre at retningslinjerne kan give anledning til at der sker uformelle drøftelser om krænkende handlinger i organisationen, blandt ledere, tillids-og arbejdsmiljørepræsentanter.

Adfærdspolitik

Formål:

- Fokus på trivsel på arbejdspladsen i et godt og chikanefrit arbejdsmiljø

Beskriv

- at det er en **fælles opgave og et fælles ansvar** – repræsentere virksomheden professionelt internt og eksternt.
- At det forventes at alle **agerer præsentabelt, professionelt og ansvarsfuldt**
- At det forventes at alle taler pænt og i **en god tone**.
- At I hylder princippet om, **at vi taler med hinanden og ikke om hinanden**.
- At I har en **absolut nultolerance** over for enhver form for chikane og mobning, der kan være egnet til at skade jeres gode og trygge arbejdsmiljø.



Arbejdsgivers håndtering

Arbejdsgivers pligt

- Arbejdsgiver forpligtelse om håndtering af sager om krænkende adfærd (arbejds miljøretligt)
 - Pligten gælder, uanset om handlingen udøves af en leder, kollega, kunde eller borger
 - Reaktionspligten gælder som en generel arbejdsretlig forpligtelse
- Evt. Reagere med ansættelsesretlige konsekvenser for krænkeren.
- Husk: Medarbejderen har pligt til at deltage i møde .
- Reaktionsmuligheder:
 - Samtaler, suspension, påtale/advarsel
 - Opsigelse
 - Fratrædelsesaftale
 - Bortvisning



Arbejdsgivers håndtering

Håndtering:

- Husk at være opmærksom på følgende:
- Udvis den **nødvendige diskretion/beskyttelse** af de involverede og videregiv ikke oplysninger til uvedkommende. (**databelskyttelse m.v.**)
- **Undersøg klager konkret** og sørg for at behandle dem hurtigst muligt
- Sørg for at alle **involverede parter behandles sagligt og fair**
- Sørg for at alle klager underbygges udførligt, herunder også eventuelle vidneudsagn, så falske anklager undgås. **Husk at sikre bevis.**
- Inddrag evt. **Ekstern bistand**, hvis det er nødvendigt i den konkrete sag.
- Husk evt. **Krisehjælp til den krænkede**



Spørgsmål ?