

Hvor langt rækker arbejdsgivers pligt til at beskytte sine medarbejdere mod sexchikane?

Østre Landsret kom for nylig frem til, at en virksomheds forpligtelse til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø også omfatter chikane fra borgere, såsom kunder, der ikke er ansat i virksomheden.

Sagen

En handicapmedhjælper, der var ansat i en bruger- og hjælperformidlingsvirksomhed, skulle udføre arbejde for en borger på dennes bopæl.

Borgeren udsatte medarbejderen for sexchikane i form af upassende berøring, grove kommentarer og opfordringer til seksuelle tjenester.

Medarbejderen var løbende i dialog med sin leder om hændelserne og forsøgte gentagne gange at få chikanen stoppet – uden held. Efter et stykke tid opsagde arbejdsgiveren medarbejderen på grund af den manglende kemi med borgeren.

Arbejdsgiver er forpligtet til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø

Landsretten lagde til grund, at medarbejderen var blevet udsat for sexchikane. Herefter kom Landsretten frem til, at arbejdsgiver var forpligtet til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø – også når chikanen blev udført af en, der ikke var ansat i virksomheden. Det var i den sammenhæng afgørende, at chikanen havde fundet sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af arbejdet.

Fordi medarbejderen og virksomheden havde indgået i en dialog om hændelserne, konstaterede Landsretten dog, at virksomheden ikke havde tilsidesat sin forpligtelse til at sikre et chikanefrit miljø.

Virksomheden havde imidlertid opsagt medarbejderen uden at tilbyde hende at arbejde med en anden borger. På den baggrund var der påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at medhjælperen var blevet afskediget i strid med ligebehandlingsloven, fordi hun havde klaget over de krænkelser, som borgeren havde udsat hende for.

Medarbejderen blev herefter tilkendt en godtgørelse svarende til seks måneders løn.

Dommen viser

Dommen viser, at arbejdsgivers pligt til at sikre medarbejdere et chikanefrit arbejdsmiljø kan udstrækkes til at omfatte chikane, der er udøvet af andre end kollegaer, herunder kunder og samarbejdspartnere. Chikane som forpligter arbejdsgiver til at handle, kan også foregå uden for arbejdspladsens fysiske rammer og det har en mærkbar økonomisk konsekvens for arbejdsgiver, hvis arbejdsgivers forpligtigelser ikke overholdes.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM