

**Forfatter:**

University of Copenhagen  
Faculty of Law  
WELMA  
Karen Blixens Plads 16  
2300 Copenhagen S



---

# INDHOLD

- 1** INDLEDNING
- 2** GENERELT OM LEDELSESRETEN
- 3** LEDELSESRETTENS INDHOLD OG DENS GRÆNSER
  - 3.1 Ansættelse
  - 3.2 Afskedigelse
  - 3.3 Arbejdets organisering
  - 3.4 Placering af arbejdstid
  - 3.5 Reglementer
  - 3.6 Kontrolforanstaltninger
  - 3.7 Fortolkningsfortrin
- 4** KRÆNKENDE HANDLINGER
  - 4.1 Lovgivningerne
  - 4.2 Arbejdsgiverens reaktionspligt/ledelsespligt
- 5** HVOR KAN SAGEN FØRES?
  - 5.1 Arbejdsretten
  - 5.2 Faglig voldgift
  - 5.3 Faglige nævn og de almindelige domstole



## 1. INDLEDNING

Notatet indeholder en gennemgang af ledelsesrettens indhold og grænser, herunder hvornår der kan være tale om misbrug af ledelsesretten. Desuden indeholder notatet også en kortere redegørelse af krænkende handlinger mv., herunder beskrivelse af indhold og virkemidler i forskellige lovgivninger. Hvor det er relevant, vil forskelle mellem det private og det offentlige arbejdsmarked blive fremhævet.

## 2. GENERELT OM LEDELSESRETEN

Ledelsesretten fremgår i dag af § 4, stk. 1 i hovedaftalen indgået mellem DA og LO (nu FH), som er en videreførelse af septemberforliget fra 1899, hvor ledelsesretten for første gang blev nedskrevet (Hovedaftalerne på andre områder, herunder også det offentlige, indeholder tilsvarende bestemmelser). Bestemmelsen har følgende ordlyd:

*"Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagere og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler."*

Der er tale om et arbejdsretligt princip, hvilket betyder, at ledelsesretten gælder, uanset om arbejdspladsen er omfattet af hovedaftalen eller ej. Derudover er det en retlig standard, som betyder, at ledelsesretten udvikler sig i takt med samfunds- og retsudviklingen. Et godt eksempel herpå er ryge- og alkoholforbud, hvor omfattende forbud for år tilbage blev anset som misbrug af ledelsesretten, men nu i meget vidt omfang er accepteret, som værende inden for grænserne for udøvelsen af ledelsesretten.

Endvidere er ledelsesretten i vidt omfang begrænset af overenskomster, lokalaftaler, kutymer eller andre aftaler. Eventuel aftalemæssig binding skal respekteres, også når der er tale om en aftale, som begrænser en ellers fri dispositionsret.

Herudover er ledelsesretten begrænset i medfør af en række lovgivninger, herunder foreningsfrihedsloven, ligebehandlings- og ligelønsloven, forskelsbehandlingsloven, persondatabeskyttelsesloven, arbejdsmiljøloven mv.

Arbejdsgiverens dispositioner er bindende for medarbejderne, hvilket hænger sammen med fortolkningsfortrinsretten, jf. afsnit 3.1. nedenfor. Dispositionerne skal dog iagttage det generelle forbud om misbrug af ledelsesretten. Forbuddet mod misbrug er forsat gældende til trods for, at det nu ikke længere fremgår af bestemmelsens ordlyd. Det hænger sammen med, at forbuddet mod misbrug ligeledes er et arbejdsretligt grundprincip og derfor gælder, uanset om parterne har nedskrevet det eller ej.

### 3. LEDELSESRETTENS INDHOLD OG DENS GRÆNSER

Ledelsesrettens indhold fremgår ikke af hovedaftalens § 4, da det er og fortsat bliver udviklet i retspraksis af Arbejdsretten og de Faglige voldgifter. Ledelsesbeføjelserne er retten til at ansætte medarbejdere, afskedige medarbejdere, fastsætte rammer for arbejdets udførelse, placering af arbejdstid, udstede reglementer, indføre kontrolforanstaltninger samt fortolkningsfortrinsretten.

Ledelsesretten er underlagt et generelt forbud mod misbrug, hvilket fremgik udtrykkeligt af septemberforligets punkt 4:

*Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet samt til at anvende den efter deres Skøn til enhver Tid passende Arbejdskraft anerkjendes, eventuelt støttes, af Arbejdernes Hovedorganisation. Overfor Arbejdere, en eller flere, hvem et bestemt Arbejde mod aftalt Vederlag (Akkord) uden noget Forbehold er overdraget, og som gjøre deres Skyldighed, ere Arbejdsgivere dog ikke berettiget til at forandre de Forhold, under hvilke saadant Arbejde udføres, til Tab for Arbejderne, uden samtidig at godtgjøre dem det derved lidt økonomiske Tab. Er der Uenighed i saa Henseende, afgjøres den ved faglig Mægling, eventuelt Voldgift, som ogsaa afgjør Klager fra Arbejdsgivere eller Arbejdere over Brud paa Hovedreglen eller Misbrug af den.*

Misbrugsforbuddet kunne påtales af organisationerne som overenskomstbrud, og selvom det i dag ikke længere fremgår af hovedaftalen, er det fortsat et anerkendt arbejdsretligt grundprincip, og kan derfor påtales og sanktioneres med bod efter arbejdsretslovens § 12.

Grænserne for udøvelsen af ledelsesretten varierer afhængig af den enkelte beføjelse. Om en ledelsesmæssig disposition er inden

for eller uden for ledelsesrettens grænser, afhænger først og fremmest af, om der foreligger en saglig driftsmæssig begrundelse herfor. Et krav om en saglig driftsmæssig begrundelse er dog begrænset ift. ansættelser og afskedigelse, se nedenfor. Herudover skal dispositionen være proportionel, hvorfor den mindst indgribende foranstaltning skal vælges. Arbejdsgiveren skal endvidere i rimeligt omfang tage hensyn til medarbejdernes interesser, jf. Arbejdsretten dom af den 14. november 2013 (2012.0682). Væsentlige ændringer i en medarbejders arbejdsvilkår er ikke nødvendigvis misbrug af ledelsesretten, men vil medføre, at vedkommende kan betragte sig som opsagt, såfremt ændringerne ikke accepteres, med de rettigheder som følger heraf.



#### 3.1 Ansættelse

I septemberforliget blev det fastslået, at arbejdsgiveren har ret til at ansætte den til enhver tid passende arbejdskraft. Der er tale om et meget vidtgående skøn, og der er her ikke krav om en saglig driftsmæssig begrundelse.

Forbuddet mod misbrug af ledelsesretten kommer til udtryk ved et generelt forbud mod at lægge vægt på "illegitime interesser", hvilket indebærer et forbud mod organisationsfjendtlige motiver. Arbejdsgiveren må altså ikke lægge vægt på, om en person er medlem af en fagforening eller ej. Dette forbud følger nu også af foreningsfrihedslovens §§ 1 og 2. Eksklusiv- og fortrinsklausuler er ligeledes forbudte, jf. § 4c i samme lov.

Endvidere findes der en række begrænsninger i anden lovgivning, herunder f.eks. forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven, som forbyder

arbejdsgiveren at lægge vægt på en række kriterier, herunder køn, alder, handicap, mv. Helbredsoplysningsloven påbyder, at arbejdsgiveren kun må indhente helbredsoplysninger, som er relevante for den pågældende stilling, jf. helbredsoplysningslovens § 2. I den forbindelse er det vigtigt at bemærke, at ansøgeren har en selvstændig oplysningspligt, hvilket indebærer, at vedkommende af egen drift skal oplyse om helbredsforhold, som kan have betydning for ansættelsen, jf. § 6.

For en offentlig arbejdsgiver er det frie skøn stærkt begrænset. Det hænger sammen med, at denne – ud over ovenstående – også er underlagt forvaltningslovens bestemmelser. Den offentlige arbejdsgiver er derfor forpligtet til at ansætte den mest kvalificerede person til stillingen. Stillingen skal endvidere slås op offentligt.

### 3.2 Afskedigelse

Det relativt frie skøn gælder også ved opsigelse af medarbejdere. Også her gælder et forbud mod misbrug, idet der heller ikke må lægges vægt på illegitime motiver ved opsigelse. Afskedigelsen må altså ikke være begrundet i, at medarbejderen har meldt sig ind i eller ud af en fagforening. Det er den faglige organisation, som har bevisbyrden for, at opsigelsen er usaglig. Bevisbyrden kan i visse tilfælde være svær at løfte. Arbejdsretten kræver et særligt stærkt bevis for, at der foreligger organisationsfjendtlig handling, jf. Arbejdsrettens dom af 18. februar 1975, og opsigelsen skal helt åbenlyst være en reaktion på den faglige aktivitet, jf. Arbejdsrettens dom af 7. juni 1990.

Der gælder ikke i udgangspunktet et krav om en saglig begrundelse, medmindre dette følger af en overenskomst, anden aftale eller lov. Et sådant krav følger af hovedaftalens § 4, stk. 3. Bestemmelsen fastslår, at der ikke må finde vilkårligheder sted. Det betyder, at en opsigelse skal være begrundet i enten virksomhedens eller medarbejderens forhold. For virksomheden vil der ofte være tale om arbejdsmangel eller ordrenedgang mv. Medarbejderens forhold kan være samarbejdsvanskeligheder, sygdom, illoyal adfærd, mv. Det er vigtigt at bemærke, at hovedaftalens § 4, stk. 3 indeholder et krav om 9 måneders anciennitet, jf. litra A).

Bliver medarbejderen opsagt, inden de 9 måneders anciennitet er opnået, er der således ikke et krav om en saglig begrundelse, jf. Højesteretsdommen U2003.1570H. Tilsvarende er der et krav om 1 års uafbrudt ansættelse i funktionærlovens § 2b.

Herudover kan aftaler og kutymer sætte en grænse for den frie afskedigelsesret. Det er f.eks. tillidsrepræsentantreglerne, som indeholder et krav om "tvingende årsager" før afskedigelse kan finde sted. 25-års reglen på DA og LO (nu FH) område er et andet eksempel, hvorefter der ved afskedigelse skal tages særlig hensyn til medarbejdere med mindst 25 års anciennitet, og der i videst muligt omfang skal vælges en anden.

Endelig er der en række love, som beskytter visse medarbejdergrupper, herunder særligt gravide, hvor der også gælder en omvendt bevisbyrde. Det betyder, at det ikke er organisationen men arbejdsgiveren, som skal løfte bevisbyrden for, at det er den gravide medarbejder, som bedst kan undværes. Arbejdsmiljørepræsentanter og f.eks. ældre og handicappede nyder også i et vist omfang en bedre beskyttelse iht. hhv. arbejdsmiljøloven og forskelsbehandlingsloven. Disse love operer ikke med et anciennitetskrav.

En offentlig arbejdsgiver skal endvidere overholde forvaltningsloven. Opsigelse af medarbejdere vil altid være en afgørelse, medmindre der bliver indgået en fratrædelsesaftale. Opsigelsen skal derfor altid være begrundet i saglige hensyn. Der kan ikke indgås aftaler, som begrænser det forvaltningsmæssige skøn, hvorfor f.eks. 25-års reglen ikke kan finde anvendelse på det offentlige arbejdsmarked. Anciennitet kan dog, som ét blandt flere kriterier indgå i skønnet om, hvilken medarbejder som bedst kan undværes.

### 3.3 Arbejdets organisering

Organiseringen af arbejdsopgaver, arbejdsstedets indretning og placering, hvilket udstyr der skal benyttes, prioritering af opgaver, hvem som skal udføre disse mv., er en del af ledelsesretten. Arbejdsgiverens anvisninger skal overholde overenskomsten, ansættelseskontrakten og forskellige lovgivninger. Der kan f.eks. være begrænsninger ift., hvor arbejdet skal udføres. Herudover skal der være en saglig driftsmæssige

begrundelse, ligesom instruksen skal være proportionel og i rimeligt omfang tage hensyn til medarbejdernes interesser. Vilkårlig behandling af medarbejderne må ikke finde sted. En medarbejder, som skal bruge ringere udstyr end de andre, eller en arbejdsopgave som kan udføres af flere, men altid bliver pålagt den samme, vil oftest være misbrug.

Arbejdsgiveren må ikke presse medarbejderne til at handle på en måde, som er uforenelig med enten overenskomsten, jf. Arbejdsrettens dom af 10. november 2015 eller lovgivning, jf. Arbejdsrettens dom af 21. februar 2012. Den første sag handlede om en efterskole, som havde opsagt individuelle aftaler om beboelse af tjeneste- og lejeboliger. Det reelle formål med opsigelsen var at tvinge lærerne til at indgå en aftale om rådighedsvagter på vilkår, som fraveg den gældende overenskomst. Dispositionen var derfor reelt et pressionsmiddel, og derfor ikke sagligt begrundet og i strid med ledelsesretten.

Den anden sag omhandlede Tivoli, som i forbindelse med afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler bad medarbejderne om at underskrive erklæringer om, at de have deltaget i kurser af 2 dages varighed, idet Tivoli ønskede at opnå refusion via AMU-systemet for tid anvendt til medarbejderudviklings samtaler. En række medarbejdere ønskede ikke at underskrive, men Tivoli fastholdt, at de var forpligtet hertil. Retten fandt, at Tivoli havde handlet i strid med hovedaftalens § 4, stk. 1.

Omvendt kan der være tale om saglig driftsmæssige begrundelser til at påbyde efteruddannelse, også når virkningen er, at personerne overgår til anden overenskomst, jf. Arbejdsrettens dom af 17. januar 2018, hvor regionen havde truet en række portører med opsigelse, hvis de ikke tog efteruddannelse til serviceassistent, også selvom virkningen var overgang til anden overenskomst. Kravet var sagligt begrundet i sygehusdriften og proportionelt, da det forinden var prøvet med rimelige midler at få portørerne til at melde sig frivilligt.

Arbejdets organisering må i udgangspunktet ikke påvirke medarbejderens indtjeningsmulighed negativt, hvilket ift. akkordarbejde direkte fremgår af hovedaftalens § 4, stk. 2. Der kræves

i givet fald særlige stærke driftsmæssige hensyn, jf. FV af 25 maj 2010. Tvisten vedrørte en advarsel, der var blevet givet til fire medarbejdere for at have drukket en øl i deres medarbejderbetalte frokostpause. Efterfølgende blev de fire medarbejdere flyttet til en anden byggeplads, hvor de havde en mindre akkordindtjening. Som følge heraf krævede medarbejderne, at arbejdsgiveren skulle betale et beløb, der svarede til differencen. Opmanden udtalte, at de fire medarbejdere havde overtrådt alkoholforbuddet, selv om øllene var blevet drukket uden for arbejdspladsen, og det var derfor berettiget at tildele dem en advarsel. Opmanden fandt ligeledes, at forflyttelsen måtte betragtes som berettiget.

Arbejdets organisering må ikke bringe liv eller helbred i fare, jf. Normen § 17 og Arbejds miljølovens § 17a. Uansvarlig arbejdstilrettelæggelse udgør misbrug, jf. Arbejdsrettens dom af 9. maj 2018, hvor to møder med en konkret medarbejder blev afviklet på en så uforsvarlig måde, at medarbejderen blev belastet i et omfang, som ifølge speciallægeerklæringen medførte en belastningsreaktion med PTSD-elementer. Arbejdsgiveren blev idømt bod på 100.000 kr.

Er der tale om en alvorlig og umiddelbar fare, er medarbejderne berettiget til at nægte at udføre arbejdet/opgaven, indtil forholdet er bragt i orden. Ved bedømmelsen af om arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, lægges der i høj grad vægt på de krav, som følger af arbejds miljølovgivningen. I udgangspunktet skal der være tale om en situation, hvor arbejdstilsynet vil udstede et forbud eller strakspåbud. Medarbejderen tilskrives en vis skønsmargin her, og der kan være tale om forhold, som ikke berettiger en arbejdsnedlæggelse, men som alligevel er så dårlige, at medarbejderne ikke pålægges bod, jf. Arbejdsrettens dom af 11. juni 2009, hvor en arbejdsnedlæggelse grundet køreplansændringer var i strid med Normens § 17, men ændringerne medførte en uacceptabel forringelse af medarbejderens trivselsmæssige vilkår, som

arbejdsgiveren bærer ene ansvar for, hvorfor der ikke blev pålagt bod.

### 3.4 Placering af arbejdstid

Placering af arbejdstiden er formentlig den beføjelse, som er allermest begrænset. Det hænger sammen med, at de fleste overenskomster indeholder mere eller mindre omfattende regler om arbejdstidens placering. Hertil kommer en række mere specifikke regler i diverse lokalaftaler og ikke mindst Arbejds miljølovens regler om hviletid og fridøgn. Der er altså tale om en ret til at placere arbejdstiden inden for de overenskomstmæssige rammer. Overenskomsten sætter altså rammerne, mens ledelsesretten udfylder dem.



Ændringer i arbejdstiden – også inden for overenskomsten rammer – skal være driftsmæssigt begrundet. Herudover skal arbejdsgiveren tage passende hensyn til medarbejdernes interesse. I retspraksis er der dog ingen tvivl om, at de driftsmæssige hensyn vejer tungest, jf. f.eks. FV af 28. oktober 1986.

En klar affattet bestemmelse om, at ændringen af arbejdstiden "sker efter lokal aftale med medarbejdere", fortrænger ledelsesretten, jf. Arbejdsrettens dom af 15. januar 1988. Arbejdsgiveren kan herefter ikke længere frit og på egen hånd fastlægge arbejdstiden, men dette kan kun ske efter aftale.

### 3.5 Reglementer

Reglementer omhandler den generelle adfærd på arbejdspladsen og kræver ikke hjemmel i overenskomsten, men skal overholde denne og evt. andre aftaler indgået mellem parterne. Der kan være tale om f.eks. alkohol- og rygeforbud, uniformeringskrav, sygefraværspolitik mv.

Der er også her krav om en saglig driftsmæssig begrundelse. Generelt er der tale om en bred vifte af accepterede driftsmæssige hensyn, ligesom disse til stadighed bliver udvidet. Dette skal ses i sammenhæng med, at samfundsudviklingen og samfundets syns på forskellige emner kan have en betydelig indvirkning. Hensyn til virksomhedens image som "grøn" virksomhed blev f.eks. accepteret som en saglig driftsmæssig begrundelse for indførelsen af et omfattende rygeforbud, jf. FV af 6. november 1995.

Et reglement må ikke være udtryk for chikane. Det indebærer, at f.eks. et alkoholforbud skal gælde for alle medarbejdere på arbejdspladsen og ikke kun enkelte eller en enkel afdeling, medmindre der er tungtvejende driftsmæssige hensyn herfor. Desuden skal det være proportionelt, hvorfor mindre indgribende foranstaltninger skal tages i brug først, jf. Arbejdsrettens dom af 16. maj 2017, hvor en regel om daglige sygemeldinger begrundet i virksomhedens drift ikke var udtryk for chikane og var proportionel.

I udgangspunktet gælder reglementer kun på arbejdspladsen og i arbejdstiden. I visse tilfælde kan disse dog også have indvirkning på den ansattes privatsfære. Det kan f.eks. være regler om ikke at optræde illoyalt på sociale medier, jf. FV af 15. september 2010 om en vagts kritiske udtalelser på Facebook.

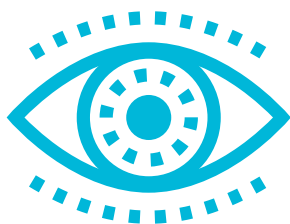
I nyere tid har flere virksomheder forbudt ophængningen af "kalenderpiger" på arbejdspladsen. Denne udvikling skal i høj grad ses i sammenhæng med samfundsudviklingen og er formentlig inden for rammerne af ledelsesretten.

### 3.6 Kontrolforanstaltninger

Kontrolforanstaltninger er tidligt blevet anerkendt som en del af ledelsesretten, jf. Kendelsen af Den faste Voldgiftsrets af 15. oktober 1913 (sag 106). Arbejdsgiveren skal i et vist omfang have mulighed for at føre kontrol med, om medarbejderne overholder instrukser om f.eks. arbejdets udførelse, arbejdstiden, reglementer mv. Retten fastsatte samtidig en række begrænsninger for at forhindre misbrug. Begrænsningerne er videreført i senere

retspraksis, ligesom DA og LO har formaliseret dem i protokollatet om kontrolforanstaltninger første gang i 2001 (revideret i 2006). Det er vigtigt at holde sig for øje, at såvel retten til at føre kontrol som nogle af de formelle begrænsningerne heri gælder på alle arbejdspladser, uanset om den er omfattet af protokollatet eller ej.

Protokollatet anfører, at der (1) skal være en saglig driftsmæssig grund, som har et fornuftigt formål, (2) de ikke må være krænkende overfor lønmodtageren, og (3) de ikke må forvolde tab eller nævneværdig ulempe. Kravet om saglig driftsmæssig begrundelse er underlagt proportionalitetshensynet – jo mere indgribende kontrollen er jo større krav til den driftsmæssige begrundelse. Løbende videoovervågning af medarbejderne kunne f.eks. ikke retfærdiggøres ved, at rederiet gennem de seneste 6 år havde bortvist 7 medarbejdere på grund af tyveri, og mindre indgribende foranstaltninger måtte tages i brug, jf. FV af 21. oktober 2009. Kontrollen må ikke være krænkende, hvilket indebærer, at der ikke må finde vilkårligheder sted. Kontrollen skal således omfatte hele arbejdspladsen og alle medarbejdere, medmindre der er en tungtvejende begrundelse for andet. Den må heller ikke anvendes til et andet formål end det, som er varslet overfor medarbejderne. Det tredje krav indebærer, at kontrollen skal respektere de ansattes overenskomstmæssige rettigheder, særligt ift. løn og arbejdstid. Udgangspunktet er, at kontrollen skal foregå i arbejdstiden og være gennemsigtig for medarbejdere.



Herudover er der i protokollatet fastsat et krav om, at lønmodtagerne skal underrettes mindst 6 uger inden en ny kontrol iværksættes. Underretningspligten stammer ikke fra retspraksis og kan derfor ikke uden videre overføres på arbejdspladser, som ikke er omfattet af protokollatet. Det følger dog formentlig af den generelle samarbejdspligt, jf. Arbejdsrettens dom af 6. september 2009. Anvendes kontrollen til et andet formål end det først varslede, skal

der varsles på ny. Der skal ikke varsles, hvis varslingen forspilder formålet med kontrollen. Det er tilfælde, hvor arbejdsgiveren har en begrundet mistanke om uregelmæssigheder på arbejdspladsen, og derfor en berettiget driftsmæssige interesse i at iværksætte en generel kontrolforanstaltning med det samme, jf. Arbejdsrettens dom af 2. december 2016 (Carlsberg).

Helt uden for protokollatet falder kontrol af en enkel medarbejder på baggrund af en konkret begrundet mistanke. Her kan arbejdsgiveren også iværksætte kontrollen med det samme, jf. Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011.

Endeligt skal arbejdsgiveren overholde gældende lovgivning, som kan have betydning for kontrolforanstaltningen. Det er særligt databeskyttelsesloven og videoovervågningsloven, som er af betydning. Videoovervågningsloven fastsætter f.eks. krav om, at der skal skiltes inden videoovervågningen iværksættes.

### 3.7 Fortolkningsfortrin

I visse tilfælde kan der opstå tvivl mellem parterne om, hvordan en bestemmelse i overenskomsten eller anden aftale skal fortolkes, eller om en disposition er inden for ledelsesrettens grænser. I disse tilfælde har arbejdsgiveren ret til at fortolke bestemmelsen i udøvelsen af de ledelsesmæssige dispositioner. Disse er som nævnt bindende for medarbejderne, og de skal i første omgang rette sig efter arbejdsgiverens fortolkning. Herefter kan der i givent fald indledes fagretlig behandling. Det er ikke kun en ret men også en pligt for arbejdsgiveren, at fortolke overenskomstens eller andre aftalers bestemmelser, og arbejdsgivers dispositioner (og forkerte fortolkninger) kan være bodspådragende.

## 4. KRÆNKENDE HANDLINGER

Som det fremgår af ovenstående, må arbejdsgiverens dispositioner i medfør af ledelsesretten bl.a. ikke være krænkende, da der ellers kan være tale om misbrug af

ledelsesretten og brud på hovedaftalens § 4. Ved misbrug af ledelsesretten, kan Arbejdsretten (eller den faglige voldgift, hvis der er indgået voldgiftsaftale) idømme arbejdsgiveren en bod, som det også ses i en række sager, jf. ovenfor. Det er i den forbindelse vigtigt at holde sig for øje, at boden bliver udbetalt til modparten, og den forurettede medarbejder får ikke i den forbindelse økonomisk oprejsning i form af en godtgørelse.

Om handlingen har været krænkende, afhænger af en række faktorer, og en række forskellige lovgivninger byder på en definition. Der findes ikke en helt entydig definition, om end der er flere lighedspunkter i de forskellige reguleringer.

#### 4.1 Lovgivningerne

##### a) Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø

Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø angiver, at der ved krænkende handlinger er tale om, 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 udsatte. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger, jf. § 23, stk. 1 og 2. Videre fremgår det af § 24, at der i den samlede vurdering skal lægges vægt på omfanget af de krænkende handlinger, herunder hvilken sammenhæng de indgår i, samt om der er truffet forebyggende foranstaltninger.

Med andre ord kræves der altså én grov krænkende handling eller flere (ikke grove) handlinger. Heri ligger formentlig et krav om, at den udsatte person skal sige fra overfor mindre grove handlinger, sådan at foruretteren har mulighed for at ændre sin adfærd. Desuden er det af betydning, hvordan den udsatte person opfatter situationen eller handlingen. Opfatter den udsatte ikke handlingen som krænkende (grov eller ej), kan der principielt aldrig være

tale om en krænkende handling, uagtet om evt. tilskuer anser handlingen som krænkende.

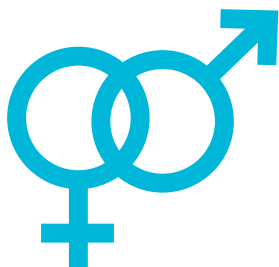
Der kan ikke tilkendes godtgørelse til den udsatte person. Arbejdstilsynet kan alene påbyde forholdene bragt i orden enten straks eller med en frist, ligesom der kan udstedes bøder for overtrædelser af loven. Et påbud eller bøde fra Arbejdstilsynet kan underbygge en sag om brud på hovedaftalen, hvorefter der kan tilkendes bod.

##### b) Forskelsbehandlingslovens

Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende, jf. § 1, stk. 4. Definitionen minder meget om den fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø men synes at gå videre, idet der i princippet først er tale om chikane, når hændelsen også skaber et ubehageligt klima for vedkommende. Begge regelsæt er dog enige i, at handlingen skal være nedværdigende/krænke personens værdighed.

Videre fastsætter loven, at en instruktion om at forskelsbehandle en person også er ulovligt, jf. § 1, stk. 5. Arbejdsgiveren må altså ej heller bruge ledelsesretten til at instruere visse medarbejdere til at chikanere andre i virksomheden. Dette vil højst sandsynlig også udgøre misbrug af ledelsesretten, og kan derfor selvstændigt sanktioneres i Arbejdsretten. Endvidere kan der

tilkendes godtgørelse til den forurettede person, jf. forskelsbehandlingslovens § 7.



### c) Ligebehandlingslovens

Ligebehandlingsloven relaterer sig udelukkende til køn. Loven regulerer derfor kun seksuel chikane og ikke andre former for krænkende handlinger. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal 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, jf. § 1, stk. 6. Definitionen nævner her eksplicit, at der kan være tale om verbale, ikkeverbale og fysiske hændelser. Derudover bibringer den ikke nyt, ligesom der heller ikke findes en bestemmelse vedrørende instrukser som ovenfor i forskelsbehandlingsloven.

Der kan tilkendes godtgørelse til den forurettede person, jf. ligebehandlingslovens §§ 14-16a.

### d) Opsamling

Samlet er der som sagt tale om lidt forskellige definitioner, om end mange grundelementer er gennemgående. Der skal være tale om en adfærd, som objektivt er krænkende, opfattes som uønsket og er egnet til at krænke personens værdighed. Det er altså ikke alle handlinger, som er krænkende, selvom de opfattes som sådan. Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø er her mest tydelig, idet der kræves én grov eller flere (ikke grove) handlinger. Med andre ord kan én ikke grov handling ikke udgøre en krænkende handling. Heri ligger, at den udsatte person har en pligt til at sige fra overfor den uønskede handling, så fremtidige handlinger kan undlades. En hånd på en kollegas skulder, når der grines

af dennes vittighed, kunne være et eksempel herpå. Handlingen kan opfattes som krænkende af den udsatte person, men er alt andet lige – også under hensyntagen til situationen – en ikke krænkende handling.

Et eksempel på en nedre grænse er Majskolbedommen (U2020.1615H), hvor en restaurantchef har erkendt flere gange at have fortalt en joke om en majskolbe med seksuelle undertoner, uden at denne var rettet mod en bestemt person. En medarbejder følte sig imidlertid krænket, selvom joken ikke var rettet mod hende. Landsretten fandt, at joken uanset dens seksuelle undertoner ikke har til formål eller har den virkning at krænke en persons værdighed, og fremførelsen af joken har derfor ikke karakter af sexchikane, jf. ligebehandlingslovens § 1, stk. 6.

Dommen viser, at ikke alle handlinger er værdighedskrænkende, om end de opfattes som krænkende. Videre var det af betydning, at joken ikke var rettet mod en bestemt person, ligesom andre i køkkenet ikke opfattede joken som krænkende.

### 4.2 Arbejdsgiverens reaktionspligt/ ledelsespligt

Det ses i en række domme, at arbejdsgiveren har en pligt til at reagere, når denne får kendskab til krænkende handlinger i virksomheden. Det blev faktisk allerede fastslået i en faglig voldgift i 1945 (FV af 29. oktober 1945), hvor en værkfører var blevet fundet skyldig i seksuel chikane over for en række kvindelige ansatte. Ledelsen forholdt sig passivt heroverfor, og det faglige forbund krævede derfor værkføreren fjernet. Opmanden fandt, at værkføreren havde vist sig ukvalificeret som værkfører på en virksomhed med kvindelige ansatte, hvorfor et krav om at få ham fjernet var berettiget.

Handepligtens omfang beror på en konkret vurdering, herunder selve hændelsen, hvem den er begået af, hvem den krænkede er, og hvilke tiltag der allerede var iværksat. I Østre Landsrets dom af den 19. november 2021 havde arbejdsgiveren ikke overholdt sin pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til i rimeligt omfang at sikre lønmodtageren mod chikane, som hun blev udsat for af en anden medarbejder. Landsretten

lagde vægt på, at arbejdsgiveren, hverken før eller efter ledelsen var kommet til kendskab hermed, har iværksat nogen foranstaltninger til at sikre de ansatte mod seksuel chikane i form af f.eks. en klar politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.

Modsat kan en virksomhed have iværksat tilstrækkelige tiltag (og dermed være ansvarsfritaget) i form af mødeafholdelse, høring af relevante parter, ansættelsesretlige sanktioner (her en advarsel), ændring af referenceforhold, omrokering, forsøg på omplacering og psykologbistand, jf. Østre Landsretsdom fra 2017 (B-2788-16).

Der er altså tale om en konkret vurdering i hver enkelt sag. Det er også vigtigt at bemærke, at pligten også gælder ved tredjemandskrænkelser, altså krænkelser begået af borger, kunder, mv., jf. U2019.3302Ø.

## 5. HVOR KAN SAGEN FØRES?

### 5.1 Arbejdsretten

Arbejdsretten kan behandle alle sager (brud og fortolkning) vedrørende hovedaftaler, jf. Arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1, samt alle sager vedrørende brud på kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesforhold, jf. § 9, stk. 1, nr. 2.

Da ledelsesretten er fastsat i hovedaftalen, vil et formodet brud eller misbrud af ledelsesretten derfor i udgangspunktet blive behandlet i Arbejdsretten. Arbejdsretten har hjemmel til at sanktionere overenskomstbrud med bod, jf. § 12.

### 5.2 Faglig voldgift

Voldgiftsretterne er enekompetente til at behandle sager om fortolkningen af de almindelige kollektive overenskomster, herunder lokalaftaler, jf. arbejdsretsloven § 21, nr. 1. Overenskomstparterne kan i en voldgiftsklausul indgå aftale om, at sager, der normalt hører

under Arbejdsrettens kompetence, skal føres ved faglig voldgift, jf. § 21, nr. 2.

Der kan ligeledes indgås voldgiftsklausuler om enkeltpersoners lovbaserede beskyttelse, f.eks. beskyttelse efter ligebehandlings- eller forskelsbehandlingsloven, jf. § 22, stk. 2. En sådan klausul er dog underlagt et særligt klarhedskrav for at kunne afskære domstolsprøvelse. Er klausulen ikke tilstrækkelig klar, skal sagen afvises fra behandling ved faglig voldgift.

Faglig voldgift kan ikke idømme bod.

### 5.3 Faglige nævn og de almindelige domstole

Sager vedrørende forskelsbehandling og ligebehandling føres ved Ligebehandlingsnævnet, som er et nævn under Ankestyrelsen. Nævnets afgørelse kan indbringes for domstolene af begge parter.

Sager vedrørende arbejdsmiljøovertrædelser føres ved Arbejdsmiljøklagenævnet. Afgørelserne kan ligeledes indbringes for domstolene.



