

vers krav til de ansattes påklædning, fremtoning m.v. fortrinsvis rammer visse etniske grupper. Det er imidlertid ikke nødvendigvis udtryk for ulovlig indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver kræver, at de ansatte bærer uniform eller en bestemt beklædning, hvis dette er en del af virksomhedens præsentation udadtil, og hvis dette krav stilles konsekvent til alle ansatte i samme stillinger/stillingskategori. I det hele svarer forslaget også på dette punkt til retsstillingerne efter den gældende lov. Der henvises i den forbindelse til U 2000.2350 Ø og Østre Landsrets dom i sag B-0877/00 af 5. april 2001, der begge vedrørte spørgsmålet om adgangen til at bære religiøst betinget hovedbeklædning. I U 2000.2350 Ø fastslog Østre Landsret, at hvis beklædningskrav er løst formulerede, kan det være vanskeligt for arbejdsgiveren at bevise, at beklædningskravene praktiseres ens over for alle politiske og religiøse symboler. I B-0877/00 af 5. april 2001 blev arbejdsgiveren frifundet, da Østre Landsret lagde til grund, at beklædningskravet havde tilstrækkelig saglig grund, idet det skyldtes hygiejnemæssige hensyn og utvivlsomt blev praktiseret ens over for alle på en virksomhed, hvor ca. 20 pct. af de ansatte havde anden etnisk baggrund end dansk. Ankesagen for Højesteret blev hævet, da parterne i sagen indgik forlig og i samarbejde udviklede et hovedtørklæde, der var sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Til § 1, stk. 4

Med forslaget til nyt stk. 4 foreslås det lovfæstet, at chikane på grund af et af de i § 1, stk. 1, beskyttede kriterier skal betragtes som forskelsbehandling. Definitionen indsættes med henblik på at sikre en korrekt gennemførelse af direktivernes artikel 2, stk. 3. Forslagets definition af chikane svarer med en enkelt præcisering til disse artikler.

Allerede i dag fortolkes forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, så den beskytter mod chikane, idet en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere med hensyn til arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Dette gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren personlig, men også krænkelser, der begås af andre ansatte. I U 1993.331 SH anså Sø- og Handelsretten et rederi for at være ansvarlig efter ligebehandlingsloven for en hovmesters seksuelle chikane af en anden ansat. En ansat, der chikanerer en kollega på grund af dennes etniske oprindelse eller religiøse tilhørsforhold m.v., overtræder således ikke

selv ligebehandlingsprincippet i forskelsbehandlingsloven, der ikke forpligter arbejdstagerne. Den ansatte, der krænker en kollega, kan derimod efter omstændighederne pålægges torterstatning over for den krænkede efter erstatningsansvarslovens § 26. Er den, der udøver chikane, en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe den krænkende/chikanerende adfærd.

I henhold til direktiverne foreligger der chikane, når en uønsket optræden i relation til race eller etnisk oprindelse eller til de af beskæftigelsesdirektivet omfattede kriterier finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at chikane skal betragtes som forskelsbehandling. Heri ligger, at den krænkede person ikke ville være blevet udsat for chikane, såfremt den krænkede person havde været af en anden race eller etnisk oprindelse eller havde været af f.eks. en anden religiøs overbevisning, haft en anden hudfarve m.v.

Chikanøs adfærd kan antage flere forskellige former, herunder adfærd af fysisk eller psykisk karakter, af skreven eller verbal karakter samt af visuel karakter. Den chikanøse adfærd skal være rettet mod en eller flere konkrete enkeltpersoner.

Det er efter bestemmelsen en betingelse, at adfærd har været *uønsket*. Om en adfærd har været uønsket, beror dels på en subjektiv vurdering af, om den pågældende adfærd har været uønsket af den person, der udsættes for den påståede chikane, dels på en mere objektiv vurdering af den pågældende adfærd.

Det indgår i den objektive vurdering, om den person, der udøver krænkelsen, indså eller burde indse, at adfærd var uønsket. Som eksempler på forhold, der kan indgå i denne vurdering, kan – foruden den krænkende persons eget udsagn – nævnes krænkelsens grovhed, den krænkede persons reaktion, og om der er tale om en gentagen adfærd. Det indgår endvidere i den objektive vurdering, om krænkelsen er af så mild karakter, at adfærd ikke kan karakteriseres som chikane. En meget fintfølelse person, der føler sin værdighed krænket på grund af en enkelt bemærkning af forholdsvis mild karakter, vil således ikke være beskyttet i denne situation.

Bestemmelsen stiller endvidere krav om, at den pågældende adfærd skal finde sted i relation til race eller etnisk oprindelse eller et af de øvrige af beskæftigelsesdirektivet omfattede kriterier. Omfattet af forbudet mod chikane er således såvel adfærd, der f.eks. direkte henviser til personens race eller etniske oprin-