

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lovforslaget har til hensigt at forhindre mobning og chikane på de danske arbejdspladser. Det skal ske ved at gøre arbejdsgiverne mere bevidste om deres pligt til at forhindre mobning, chikane og psykisk overbelastning på arbejdspladsen. Lovforslaget indfører delt bevisbyrde i sager om mobning, chikane og psykisk overbelastning, ligesom der i forvejen er i sager om sexchikane. Lovforslaget giver samtidig mulighed for godtgørelse til den, som mobningen eller chikanen er gået ud over. Samlet set vil der med lovforslaget blive skabt opmærksomhed om et overset problem, og lovforslaget vil dermed have en præventiv virkning.

I bekendtgørelse om arbejdets udførelse (bek. nr. 492 af 20. juni 2002) findes i § 9 a, stk. 1, følgende bestemmelse:

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

Bestemmelsen er en udmøntning af arbejdsmiljølovens regler om, at der skal sikres den enkelte ansatte et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Der har gennem tiderne været ført en række retssager om to aspekter af det psykiske arbejdsmiljø:

- mobningssager og
- overbelastningssager.

I sagerne har der været rejst krav på tortgodtgørelse i henhold til erstatningsansvarslovens § 26, idet det er gjort gældende, at såvel mobning som overbelastning udgør en retsstridig krænkelse af den ansatte.

Erfaringerne fra disse sager har desværre ikke været gode. Typisk har der været problemer med hensyn til dels at bevise mobningen, eller at der har været et overdrevent arbejdspress, dels af få det »retsstridige« henført under erstatningsansvarslovens § 26. I et enkelt tilfælde har Sø- og Handelsretten tilkendt godtgørelse i henhold til erstatningsansvarslovens § 26. Sø- og Handelsrettens dom er efterfølgende ændret af Højesteret.

I sagerne har der ikke været tale om påvirkninger, der har medført men eller erhvervsevnetab, så de har ikke været behandlet som egentlige arbejdsskadesager.

Lovforslagets indhold

For at sikre ofre for mobning m.v. en godtgørelse foreslås det, at der indføres en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven, som gør det muligt for en ansat at få tilkendt godtgørelse, såfremt den ansatte har lidt fysisk eller psykisk skade som følge af, at en arbejdsgiver på grov vis vedvarende eller gentagne gange har overtrådt de forpligtelser, som følger af kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

Ved at indføre regler om tilkendelse af en godtgørelse i arbejdsmiljøloven ved tilsidesættelse af arbejdsgiverens almindelige pligter sikres det, at der i de sager, der ikke medfører vedvarende skader, også er mulighed for at tilkende den skadelidte en godtgørelse.

For så vidt angår mobning m.v. sikrer man en reel ligestilling med f.eks. sager om seksuel chikane, hvor der i ligebehandlingslovens § 14 er skabt en hjemmel til at yde godtgørelse. Seksuel chikane og mobning er i henhold til § 9 a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse to ligestillede arbejdsmiljøproblemer. I henhold til ordlyden af § 9 a er seksuel chikane en delmængde af mobningssagerne. Det er derfor uhensigtsmæssigt, at der kun findes godtgørelsesmulighed for »delmængden«.

Sager om mobning og seksuel chikane har det fællestræk, at der her er tale om psykiske problemer og ikkevedvarende skader, som skaber et arbejdsmiljøproblem. Ofre for mobning har ofte de samme symptomer og reaktionsmønstre som ofre for seksuel chikane. Ved at indføre en særlig godtgørelses hjemmel i denne type sager kan man sikre

- en markering af, at det er uacceptabelt at overtræde arbejdsmiljøloven vedvarende eller gentagne gange på grov vis,
- at der etableres en lovhjemmel, som vedrører denne problemstilling, og