

– at der skabes opmærksomhed om disse problemer, hvilket i sig selv kan have en præventiv virkning.

Det er ikke usædvanligt, at der skabes særhjemmel for tilkendelse af godtgørelse inden for ansættelsesretten, jf. f.eks. godtgørelsesbestemmelserne i ligebehandlingsloven, ansættelsesbevisloven, diskriminationsloven med flere love.

Lovforslaget vil også give mulighed for godtgørelse til de personer, der bliver syge på grund af overbelastning, fordi det også kan udledes af arbejdsgivernes almindelige pligter, jf. arbejdsmiljølovens kapitel 4.

Lovforslaget er udformet således, at en enkeltstående krænkelse af arbejdsmiljølovens regler ikke udløser et godtgørelseskrav, ligesom det er op til domstolene selv at fastsætte godtgørelsens størrelse under hensyntagen til sagens omstændigheder.

Endvidere foreslås indsat en bestemmelse om delt bevisbyrde i sager, hvor en arbejdsgiver vedvarende eller gentagne gange har overtrådt de forpligtelser, som følger af kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

Som anført ovenfor er der ofte bevismæssige problemer i sagerne, idet arbejdsgiverne typisk vil bestribe, at der har fundet mobning sted, ganske som tilfældet er i sager vedrørende seksuel chikane. For også på dette område at sikre en ligestilling svarer lovforslagets § 87 a, stk. 2, til bevisreglen i ligebehandlingslovens § 16 a samt den foreslåede § 7 a i forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (diskriminationsloven), lovforslag nr. L 40, folketingsåret 2003-04.

Der er således ikke nogen forskel på bevisreglerne i dette lovforslag og bevisreglerne i lovforslag nr. L 40. Der henvises endvidere til de generelle betragtninger om bevisbedømmelse, bevisførelse og bevisbyrde fra bemærkningerne til lov nr. 440 af 7. juni 2001 (lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger), lovforslag nr. L 78, folketingsåret 2000-01.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Til stk. 1

Der indføres mulighed for tilkendelse af en godtgørelse, hvis en arbejdsgiver vedvarende eller gentagne gange på grov vis har tilsidesat en arbejdsgivers almindelige pligter, jf. kapitel 4 i arbejdsmiljøloven. Bestemmelsen svarer til de gældende bestemmelser i § 14 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og § 3 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Der er ikke fastsat et maksimum for godtgørelsen. Godtgørelsens størrelse fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder.

Til stk. 2

Formålet med denne bestemmelse er at lempe beviskravene for den ansatte. Når den ansatte i en konkret sag påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at arbejdsgiveren på grov vis vedvarende eller gentagne gange har tilsidesat en arbejdsgivers almindelige pligter, som følger af bestemmelserne i kapitel 4, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at det ikke er tilfældet.

Der eksisterer ikke dansk retspraksis eller praksis fra EF-Domstolen for, hvad der kan anses for faktiske omstændigheder. Det må derfor forventes, at forståelsen af, hvad faktiske omstændigheder indebærer, kommer til at afhænge af, hvorledes praksis udvikler sig i konkrete sager.

Det er derfor op til domstolene at fastlægge den bevismæssige validitet af de af den ansatte anførte »faktiske omstændigheder« samt beviskravene til den ansatte og arbejdsgiveren under hensyntagen til, at formålet med lovforslaget er at forskyde bevisbyrden mellem de to parter. Der henvises endvidere til de overvejelser om »faktiske omstændigheder«, som er anført i bemærkningerne til lov nr. 440 af 7. juni 2001, som indførte delt bevisbyrde i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn.