

af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort. Med denne bestemmelse er der efter regeringens opfattelse spændt et sikkerhedsnet ud, som mere bredt kan fange retsstridige handlinger, bl.a. mobning, som medfører krænkelse af en ansat.

Det kan godt være, at praksis efter denne bestemmelse i erstatningsansvarsloven ikke er tilfredsstillende efter forslagsstillernes opfattelse. Regeringen er imidlertid tryk ved bestemmelsens formulering, som taler om retsstridighed, og regeringen er også tryk ved den bevisbedømmelse, som foretages af domstolene.

Jeg vil her nævne det særlige forhold, at erstatningsansvarslovens bestemmelser ikke alene gælder for arbejdsgivere, men for enhver, der er ansvarlig for en krænkelse. I den forbindelse skal man være opmærksom på, at det ikke er al mobning, der udøves af arbejdsgiveren selv. Meget mobning sker mellem kolleger indbyrdes, og den slags mobning vil ikke blive opfanget af Socialdemokraternes forslag.

Med hensyn til arbejdsskadeforsikringsloven kan jeg oplyse, at der allerede i dag er mulighed for at få anerkendt og få erstatning for arbejds-skader, som skyldes mobning. Psykiske lidelser er ikke optaget i fortegnelsen over erhvervssygdomme, men det betyder ikke, at der ikke kan ydes erstatning. Det betyder bare, at psykiske lidelser skal forelægges Erhvervssygdomsudvalget, som så tager konkret stilling. Psykiske lidelser er i øvrigt et af de første emner, som Erhvervssygdomsudvalget vil drøfte i forbindelse med det planlagte arbejde med en ny fortegnelse over erhvervssygdomme.

I lovforslaget foreslås der også indført en bestemmelse om delt bevisbyrde i forbindelse med godtgørelsesbestemmelsen. Generelt handler bevisbyrderegler om, hvem der bærer risikoen i tilfælde af bevistvivl, og hvis det er uklart, hvordan de faktiske forhold er, kommer tvivlen den, der har bevisbyrden, til skade.

Kl. 20.00

Delt bevisbyrde, som det er foreslået, indebærer, at den person, som vil påberåbe sig ret til godtgørelse, skal påvise de faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er foregået mobning. Herefter går bevisbyrden så over på den anden part, som skal bevise, at der ikke er handlet retsstridigt. Dette er faktisk en undtagelse fra udgangspunktet i dansk ret, som er, at der er ligefrem bevisbyrde. Den, der nedlægger en påstand, skal kunne bevise sin påstand, og det er domstolene, som gennem den

fri bevisbedømmelse afgør, hvornår en påstand er godtgjort tilstrækkeligt.

Regeringen finder ikke, at der er tilstrækkeligt grundlag til at fravige det gode danske princip om ligefrem bevisbyrde. Alt i alt mener regeringen, at der ikke er behov for bestemmelser i arbejdsmiljøloven som foreslået i lovforslag nr. L 172. Regeringen finder, at der i den gældende lovgivning er tilstrækkelige muligheder for at få godtgørelse eller erstatning i forbindelse med mobning. Det er i øvrigt regeringens opfattelse, at sanktioneringen af mobningen i meget høj grad er parternes ansvar og bør klares i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Endelig finder regeringen, at de gældende regler må anses for at yde tilstrækkelig beskyttelse. Den fri bevisbedømmelse i dansk ret giver sikkerhed for, at alle synspunkter kommer til orde. Regeringen kan derfor ikke støtte det foresatte lovforslag.

Tredje næstformand (Kaj Ikast):
Fru Charlotte Antonsen som ordfører.

Charlotte Antonsen (V):

For at der ikke skal herske den ringeste tvivl, vil jeg fra starten slå fast, at Venstre på det skarpeste tager afstand fra mobning og chikane på arbejdspladsen. På de enkelte virksomheder er det klart ledelsens ansvar at sikre, at medarbejderne bliver behandlet ordentligt. Chefer skal ikke mobbe medarbejdere. Medarbejdere skal ikke chikanere hinanden. Mobning og chikane skal ikke tillades.

Det er da også allerede forbudt ifølge arbejdsmiljølovgivningen. Loven siger, at det ved arbejdets udførelse skal sikres, at det ikke er forbundet med risiko for hverken fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Det er samtidig klart, at siden den daværende socialdemokratiske arbejdsminister Ove Hygum i 2001 ændrede reglerne, er det såkaldte psykiske arbejdsmiljø, som jo dækker det her område, blevet en del af de kollektive overenskomster, og det mener vi i Venstre fortsat er fornuftigt, for det er netop på de enkelte virksomheder, problemet skal løses, og hvis der virkelig sker chikane, skal sagen naturligvis rejses i det arbejdsretlige system.

Ud over at disse sager kan indbringes for det fagretlige system, er der allerede i dag mulighed for at rejse sager ved de almindelige domstole,