

på arbejdspladserne mere, før vi kan tage stilling til, om vi kan tilslutte os lovforslaget. Vi vil gerne vide, hvor mange sager der har været rejst om erstatning på grund af mobning og overdrevet arbejdspress, og hvad resultaterne har været af disse sager.

Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Hvis der er et dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, skal arbejdsgiveren løse problemerne. Men det virker ikke rimeligt, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse, hvis medarbejdere mobber andre medarbejdere. I mange tilfælde har arbejdsgiveren ingen mulighed for at gribe ind over for de tilfælde.

Hvis arbejdsgiveren selv mobber medarbejdere for at få dem til at forlade arbejdspladsen, er det naturligvis noget helt andet. Så mener vi, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse til den forurettede medarbejder. Hvis den nuværende lovgivning ikke er tilstrækkelig præcis i dette tilfælde, er vi naturligvis åbne over for at få strammet lovgivningen op.

Kl. 20.20

Der har været eksempler på, at medarbejdere har chikaneret og mobbet andre medarbejdere, fordi de ikke ønskede at være medlem af en bestemt fagforening. Det er naturligvis helt urimeligt, at man ikke kan acceptere andre medarbejdere, fordi de ikke er medlem af en bestemt fagforening. I denne situation bliver det helt absurd, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse.

Samlet set er vi forbeholdne over for forslaget, og vi ønsker at få belyst nogle spørgsmål, før vi kan tage endelig stilling til det.

Det sagde jeg på vegne af Kristendemokraternes ordfører, som desværre ikke kunne være til stede her i dag.

Da Det Radikale Venstres ordfører heller ikke kan være til stede, skal jeg hilse og sige, at Det Radikale Venstre har stor sympati for forslagsstillernes intentioner, men først vil tage endelig stilling til forslaget i forbindelse med udvalgsarbejdet.

**Tredje næstformand (Kaj Ikast):**

Tak til ordføreren. Så er det hr. Jan Petersen som ordfører for forslagsstillerne.

**Jan Petersen (S):**

Det er lidt usædvanligt, og det er også lidt farligt for et oppositionsparti at begive sig ind i et juri-

disk bud på et problem, vi kan notere i samfundet. Alligevel har vi gjort det for at få en mere præcis diskussion om det her problem også i juridisk forstand, end hvis vi nøjedes med at markere det som et beslutningsforslag.

Den metode har vi valgt, fordi vi sådan set ikke vil vente, hvis det kan lade sig gøre at undgå det, på et andet flertal i dette Ting. Vi ønsker sådan set at rejse en meget konkret diskussion om et bestemt hjørne i ansættelsesretten, fordi vi meget præcist har fundet et hul, som Højesteret endeligt har afgjort er der. Det er sådan set udgangspunktet for hele forslaget.

Det vil sige, at forslaget ikke indeholder fyldige bemærkninger om alt, hvad der skal ske, før man foretager et retsligt skridt. Derfor er jeg selvfølgelig enig med de ordførere, der har sagt, at det her problem med mobning og chikane på arbejdspladser bedst kan løses, hvis man samarbejder om det på arbejdspladsen, involverer, som både ministeren og flere ordførere var inde på, sikkerhedsorganisation, anvender det i arbejdspladsvurderinger osv.

Det er også et emne, der er meget egnet til aftale om procedurer og forebyggelse og også til at søge at løse tvisterne så godt som muligt i det fagretlige system. Alt dette er jeg enig i, alt dette er Socialdemokratiet enig i.

Men problemet er, at i de tilfælde, hvor det ikke rækker, er der ofre, som ikke kan få en erstatning. Her taler vi selvfølgelig om få sager, men til gengæld taler vi så også om sager, hvor Højesteret nu endeligt har afgjort, at der ikke er erstatning at hente efter erstatningsansvarsloven.

Det er sådan, at Sø- og Handelsretten har afgjort en sag efter erstatningsansvarsloven, og der blev udmålt en erstatning, i øvrigt en af de få sager, hvor der er blevet udmålt erstatning. Denne afgørelse underkendes så af Højesteret, om end Højesteret konstaterer, at adfærden fra arbejdsgiverside sådan set i den sag var i overensstemmelse med det pågældende offers forklaring, der kunne lægges til grund, og at adfærden fra arbejdsgiverside har været medvirkende årsag til, at den pågældende i tiden efter overfaldet udviklede en posttraumatisk belastningsreaktion. Men Højesteret konstaterede derefter, at erstatningsansvarsloven ikke rækker til at udmåle en erstatning.

Her er vi inde ved sagens kerne, men inden jeg gør et par bemærkninger om sagens kerne, skal jeg sige, at vi ikke har låst os fast på, hvor i dansk lovgivning hjemmelen skal være. Den