



Folketingets Retsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Retsudvalget har i brev af 26. april 2001 stillet følgende spørgsmål nr. 851 (REU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

19. maj 2011

J.nr. 20110054780/  
2011-0006842

**Spørgsmål nr. 851:**

”Vil ministeren kommentere på artiklen ”Juraen arbejder imod mobbeofre” fra metroxpress.dk og fagforeningernes forslag, jf. <http://www.metroxpress.dk/nyheder/juraen-arbejder-imod-mobbeofre/KObkde!eykI5tTQMqYs/>.”

**Endeligt svar:**

Artiklen fra ”Metroxpress” kommer ind på to problemstillinger, som jeg vil kommentere på.

For det første fremgår det af artiklen, at det aldrig fører til noget at melde mobning til Arbejdstilsynet.

Dette er jeg helt uenig i. Når Arbejdstilsynet modtager en klage om mobning, bliver klagen altid vurderet af Arbejdstilsynet i forhold til, om der er tale om mobning. I så fald vil Arbejdstilsynet typisk føre tilsyn med den pågældende virksomhed.

Hvis Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterer, at der forekommer mobning på arbejdspladsen, vil virksomheden få en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Det indebærer, at virksomheden skal udarbejde en tids- og handlingsplan for, hvordan virksomheden vil løse problemet. Gør virksomheden ikke det, vil virksomheden få et påbud fra Arbejdstilsynet om at løse problemet. Samtidigt vil virksomheden få et påbud om, at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, som dels skal rådgive virksomheden om, hvordan virksomhedens problemer med mobning løses, og dels skal bistå virksomheden med at forebygge fremtidige problemer.

For det andet fremgår det af artiklen, at det er op til politiet at bevise, at der har været tale om mobning, hvis arbejdsgiveren skal straffes efter arbejdsmiljølovgivningen, og at det er næsten umuligt at løfte denne bevisbyrde. Derfor foreslår flere fagforeninger, at bevisbyrden bør være delt mellem offer og arbejdsgiver i sager efter arbejdsmiljølovgivningen.

Jeg kan oplyse, at en virksomhed kan straffes med bøde for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, hvis virksomheden overtræder klare, velkendte regler eller ikke efterkommer et påbud fra Arbejdstilsynet.

De strafferetlige regler gælder uafhængigt af, hvilket arbejdsmiljømæssigt emne en overtrædelse vedrører. Det skal kunne bevises, at der er sket en strafbar overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Hertil kommer, at en virksomhed kun indstilles til tiltale, hvis der er sandsynlighed for domfældelse.

Når bødestraf i praksis sjældent bliver aktuelt, er det fordi, at langt hovedparten af Arbejdstilsynets påbud om psykisk arbejdsmiljø, herunder om mobning, efterkommes.

Uanset bevisbyrderegler, så er der i dansk ret et princip om, at alle synspunkter kommer til orde. Det betyder, at når de faktuelle omstændigheder er præsenteret, er den dommer, der skal afgøre sagen, frit stillet ved vurderingen af, hvordan sagen skal afgøres.

Jeg mener ikke, at en ændring af bevisbyrdereglerne er løsningen på, hvordan vi kommer mobning til livs.

Der er ingen tvivl om, at lovovertrædelser skal straffes, men dér, hvor der virkelig skal sættes ind i forhold til mobning, er ved at forebygge, at der opstår problemer ude på arbejdspladserne, hvilket er den enkelte arbejdsgivers ansvar.

Venlig hilsen

Inger Støjberg