



Malling d. 9. december 2013

PRESSEMEDDELELSE

Arbejdstilsynet svigter at tale med mobberamte, og får medhold af Folketingets Ombudsmand

1

Vi har henvendt os til Folketingets Ombudsmand, for at høre, om han ville hjælpe de mobberamte, som gerne vil stå åbent frem, og være sikker på at blive hørt af Arbejdstilsynet. I forbindelse med klager over mobning og dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Derfor har vi bedt om, at de kan anvende en samtykkeerklæring, så Arbejdstilsynet til hver en tid kan bruge alle oplysninger i en henvendelse. Fremlægge det for arbejdsgiveren og på den måde bidrage til dialog omkring det psykiske arbejdsmiljø og sikre sig at Arbejdstilsynsloven og Arbejdstilsynets egne bekendtgørelser overholdes.

I sit svar af 3. december 2013 må vi konstatere, at Ombudsmanden slet ikke forholder sig til problemet med at mobberamte som klager til Arbejdstilsynet, ikke kan være sikre på at blive hørt og taget alvorligt. **Brev vedhæftet**

Ombudsmanden forholder sig udelukkende til Arbejdstilsynets tavshedspligt. Hvor AT. påberåber sig retten til at være neutral.

På trods af at Ombudsmanden i brev til os d. 13. juni 2012 netop henviser til lignende sager fra Landskatteretten hvor tavshedspligten blev tilsidesat. **Brev vedhæftet**

Når mobberamte bliver forhindret i at komme til orde, så er Arbejdstilsynet netop ikke neutral / Men udelukkende på arbejdsgiverens side.

Systemerne lukker sig om sig selv om hinanden, borgernes retssikkerhed er truet. Dette opleves af de mobberamte som endnu en gang at blive krænket. Men nu er det af de systemer, der er sat til at gribe ind, tage ansvar og gøre noget. Hvilket vi betegner som systemmobning.

Dette er både uartig og uanstændigt i et demokratisk land som Danmark. Hvor vi netop værner om vores grundlovssikrede rettigheder som blandt andet at kunne ytre sig frit. Vi har flere gange fra Christiansborg politiker hørt følgende:

Vi laver lovene. Er der nogle borger, der oplever loven uretfærdig eller ikke virker. Så skal vi have det at vide, og vil kigge på det og / eller lave loven om.



Arbejdstilsynet har selvfølgelig tavshedspligt, men bruges denne til at udelukke at mobberamte som ønsker at blive hørt, faktisk ikke bliver hørt, så må det, efter vores vurdering, være andet end juridiske hensyn, der gør sig gældende.

§ 79 i Arbejds miljøloven som siger at Arbejdstilsynet ikke må oplyse, om der ligger en klage til grund for et besøg, er selvfølgelig principielt fornuftig, men det ender i juridisk fundamentalisme, hvis man ikke kan se forskel på en sag som en sygemeldt mobberamt ønsker undersøgt, og en sag hvor en ansat ikke ønsker sagen eller sit navn frem.

Hensynet til at forebygge alvorlige arbejdsmiljøproblemer må her veje tungere end et abstrakt anonymitetshensyn, som alene medfører overdrevent hemmelighedskræmmeri.

Og mest alvorligt, at man AFVISER AT TALE MED MOBBERAMTE, som ønsker hjælp. Undlader Arbejdstilsynet at tage fat i problemet, kan der i værste fald ske det, at mobningen kan få lov til at fortsætte med nye ofre.

Vi anbefaler i Landsforeningen, at mobberamte normalt prøver at løse problemerne internt, hvis der er muligheder herfor. Og hvis dette ikke er muligt derefter eksternt går til Arbejdstilsynet. I mange tilfælde går vi som forening ind og er bisidder og støtter disse personer, som kan være svært psykisk skadede.

Når en mobberamt derfor henvender sig til Arbejdstilsynet, har hun/han en legitim forventning om, at Arbejdstilsynet så tager det alvorligt.

I Arbejds miljøloven står der:

§ 79. Myndigheder og personer, der udøver opgaver efter §§ 13 c-14 a og kapitel 11, 12 og 13-14, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet reglerne om tavshedspligt efter straffelovens §§ 152-152 e. Straffelovens § 152 f finder ligeledes anvendelse. Stk. 2. Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. Der henvises til straffeloven, og jf. § 152 e, omfatter ”bestemmelserne ikke tilfælde, hvor den pågældende:

- er forpligtet til at videregive oplysningen eller
- handler i berettiget varetagelse af åbenbar almeninteresse eller af eget eller andres tarv”

Dette må betyde, at hvis arbejdsmiljøproblemerne er af alvorlig karakter, og det har betydning at arbejdsmiljøproblemet forebygges (enten af almeninteresse eller af hensyn til eget eller andres tarv), så vil brug af samtykkeerklæring ikke være i modstrid med arbejdsmiljølovens § 79.

I øvrigt er ansatte også forpligtet til at give oplysninger til Arbejdstilsynet, da jævnfør § 76 i arbejdsmiljøloven skal ” Enhver, der er pålagt pligter efter loven, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed”.

At undlade at bruge samtykkeerklæring indebærer, at ansatte jf. §§ 27-28 i loven ikke får mulighed til at deltage og medvirke til at fremme forsvarlige arbejdsmiljøforhold:

§ 27. De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jf. kapitel 2. § 28. De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden



for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Det vil derfor være i både den enkeltes og samfundets interesse, at Arbejdstilsynet får bedre muligheder for at gribe ind overfor alvorlige arbejdsmiljøproblemer, her specielt mobning. Når en borger som har været udsat for mobning ved en samtykkeerklæring giver grønt lys for at Arbejdstilsynet må tage problemet op, så bør Arbejdstilsynet også anerkende dette.

Konklusion:

Vi mener, at der er gode argumenter for en ændret praksis. Så mobberamte til hver en tid kan få hjælp når de anmoder om det hos Arbejdstilsynet.

En anmodning som ofte er et sidste desperat håb om hjælp, da ingen andre kan intervenere på arbejdspladsen overfor mobningen.

På bestyrelsens vegne
Venlig hilsen

Gitte Strandgaard
Formand og presseansvarlig

Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak!
Tværgade 95, 8340 Malling

2851 2108
gs@voksenmobningnejtak.dk