



Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak!
Gitte Strandgaard
Tværgade 95
8340 Malling

Gammeltorv 22
DK-1457 København K
Tlf. +45 33 13 25 12
Fax +45 33 13 07 17

www.ombudsmanden.dk
post@ombudsmanden.dk

Personlig henvendelse: 10-14
Telefonisk henvendelse:
Man.-tors. 9-16, fre. 9-15

Arbejdstilsynets behandling af sager om mobning – samtykke

03-12-2013

Jeg har modtaget Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak!'s bemærkninger af 3. november 2013.

Dok.nr. 12/01695-30/KSA
Bedes oplyst ved henvendelse

Jeg har nu gennemgået sagen, og jeg mener ikke, at jeg kan kritisere den måde, som Arbejdstilsynet har fortolket arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, på. Jeg mener derfor ikke, at der er grundlag for, at jeg foretager mig mere i sagen.

Baggrunden herfor er uddybet i det følgende (se "Ombudsmandens bemærkninger" nedenfor).

Ombudsmandens undersøgelse

Baggrunden for landsforeningens henvendelse til mig er foreningens forsøg på at få Arbejdstilsynet til at ændre praksis og i højere grad inddrage mobberamte, der har klaget til tilsynet, i tilsynet med den pågældende arbejdsplads. Landsforeningen mener, at de mobberamtes retssikkerhed og mulighed for at blive hørt bør forbedres.

Det er landsforeningens opfattelse, at problemet bl.a. kan løses ved brug af en samtykkeerklæring, der udfyldes af den mobberamte, og som ophæver Arbejdstilsynets tavshedspligt efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, vedrørende den modtagne klage. Min undersøgelse af sagen har derfor særligt fokus på dette spørgsmål. Jeg har således ikke taget stilling til de øvrige spørgsmål, som er blevet rejst af landsforeningen i forbindelse med sagen. Jeg henviser i den forbindelse til ombudsmandslovens § 16, stk. 1, hvoraf det fremgår, at ombudsmanden selv afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet har i sine udtalelser af 31. januar og 21. maj 2013 oplyst, at sådan som bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, og bemærkningerne hertil er affattet, kan tavshedspligten ikke op-

hæves som følge af en samtykkeerklæring fra den eller de ansatte, der måtte være involveret i eller berørt af en klage.

Både Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet har anført, at formålet med tavshedspligten i arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, bl.a. er at sikre den ansattes anonymitet i forbindelse med, at den ansatte klager over arbejdsmiljøforhold på den virksomhed, hvor den pågældende er ansat. Tavshedspligten søger at beskytte den ansatte mod ansættelsesmæssige eller andre repressalier, der eventuelt kunne følge af klagen.

Arbejdstilsynet vurderer, at hvis der etableres mulighed for ved samtykkeerklæring at ophæve tavshedspligten, kan det være egnet til at skabe usikkerhed om tavshedspligtens rækkevidde. Navnlig kan det ikke afvises, at en klager vil kunne blive udsat for pres fra f.eks. kolleger for at træde frem, ligesom det må antages, at alene risikoen herfor ville kunne afholde nogle fra at henvende sig til Arbejdstilsynet med anmeldelser om arbejdsmiljøproblemer og dermed på sigt medføre begrænsninger i ansattes tryghed ved at henvende sig til Arbejdstilsynet til skade for tilsynets muligheder for mest effektivt at kunne udføre tilsynsarbejdet.

Landsforeningen har hertil i brev af 27. juni 2013 bemærket, at der er tale om voksne mennesker, som er i stand til selv at afveje, om de risikerer ansættelsesmæssige eller andre repressalier på grund af en samtykkeerklæring.

Over for dette synspunkt har Arbejdstilsynet anført, at det er tilsynets vurdering og erfaring fra bl.a. tilsynets "mobbehotline", at der fortsat er brug for en form for beskyttelse af ansatte, der har været udsat for mobning, bl.a. for at sikre, at den ansatte ikke tager en beslutning, som vedkommende senere vil fortryde.

Beskæftigelsesministeriet har også anført, at tavshedspligten er af afgørende betydning i forhold til at sikre de bedste og mest effektive rammer for Arbejdstilsynets tilsynsarbejde.

Arbejdstilsynet har i den forbindelse skrevet, at det er vigtigt for Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse både at være og fremstå som værende neutral og upartisk i sin vurdering af forholdene på en virksomhed og i sin relation til parterne på virksomheden. Arbejdstilsynet mener, at der er fare for, at tilsynet ved at referere til en klage, når der foreligger en samtykkeerklæring, vil blive opfattet som værende "på de ansattes side".

Desuden er det Arbejdstilsynets vurdering, at tavshedspligten efter arbejdsmiljøloven ikke begrænser Arbejdstilsynets muligheder for at føre tilsyn eller for at træffe afgørelser i forbindelse med mobning, da det er Arbejdstilsynets konstateringer som led i tilsynsbesøget, som danner grundlag for tilsynets

afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Dette gælder, uanset om tilsynsbesøget foretages på baggrund af en klage eller af andre grunde.

Endelig har Beskæftigelsesministeriet bl.a. henvist til, at det oprindeligt blev overvejet at tilføje en passus til bestemmelsen i arbejdsmiljøloven, hvorefter tavshedspligten gjaldt, "medmindre anmelderen giver afkald herpå". Denne tilføjelse blev ikke medtaget i lovforslaget, hvorfor der ifølge ministeriet ses at være lagt vægt på den ubetingede karakter af tavshedspligten.

Ombudsmandens bemærkninger

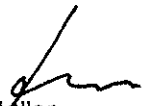
Efter en gennemgang af sagen har jeg som nævnt ikke fundet grundlag for at kritisere den måde, som Arbejdstilsynet har fortolket arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, på.

Ved min vurdering heraf har jeg lagt vægt på de hensyn, som er anført af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet, og som er gengivet ovenfor.

Jeg foretager mig derfor ikke mere i sagen.

Jeg har sendt en kopi af dette brev til Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet til orientering.

Med venlig hilsen


Jens Møller
Direktør

Kopi til:

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdstilsynet