



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
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

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 17. marts 2014 stillet følgende spørgsmål nr.251 (BEU alm. del), som hermed besvares.

8. april 2014
J.nr. 20140025294

Spørgsmål nr.251:

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 13/3-14 fra Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak vedr. mobning på de danske arbejdspladser, jf. BEU alm. del – bilag 183”

Endeligt svar:

Jeg vil gerne slå fast, at mobning på arbejdspladsen er uacceptabelt. Derfor er psykisk arbejdsmiljø, herunder mobning, også et af de prioriterede områder i arbejdsmiljøindsatsen. Arbejdsmiljøreglerne er helt klare på dette område: Ingen ansatte må udsættes for mobning, og det er arbejdsgiverne, der har ansvaret for, at reglerne overholdes. Hvis det ikke sker, kan arbejdsgiverne blive straffet.

Jeg har indhentet bidrag til svaret fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Vedrørende tilsyn med mobning kan det oplyses, at Arbejdstilsynet kan aflægge tilsynsbesøg på en virksomhed, fx på baggrund af en klage over mobning, uanset om der er tale om en privat eller offentlig arbejdsplads. Arbejdstilsynet kan desuden gå ind i en sag om mobning, uanset om det er en chef eller en ansat, der udøver den krænkende handling.

Hvis der –på baggrund af de oplysninger, Arbejdstilsynet indsamler på tilsynsbesøget –kan konstateres en overtrædelse af reglen om mobning, afgives påbud. Derudover får arbejdsgiveren altid i disse sager påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe med at efterkomme påbuddet om mobning.

Efterkommes et påbud ikke, kan Arbejdstilsynet i overensstemmelse med sædvanlig praksis indstille til politiet, at der rejses tiltale mod arbejdsgiveren. Efter besøget tildeles virksomheden en smiley, hvis farve er afhængig af, om der er givet en reaktion og i givet fald hvilken.

Beskyttelse af klager – brug af samtykkeerklæring

Reglen om tavshedspligt for Arbejdstilsynets ansatte i forhold til klager over arbejdsmiljøet følger af arbejdsmiljøloven og ikke af Justitsministeriets regler, som anført af foreningen. Reglen er indført for at beskytte de ansatte.

Landsforeningen har i 2012 henvendt sig til Folketingets ombudsmand og klaget over Arbejdstilsynets praksis med ikke at bruge samtykkeerklæringer til at ophæve klageres anonymitet.

Folketingets Ombudsmand udtalte på baggrund af klagen, at Arbejdstilsynets fortolkning af tavshedspligten ikke kunne kritiseres. Ombudsmanden lagde bl.a. vægt på, at

- Formålet med tavshedspligten er bl.a. at sikre den ansattes anonymitet samt at beskytte den ansatte mod ansættelsesretlige eller andre repressalier, der eventuelt kunne følge af klagen.
- Hvis der indføres mulighed for ved samtykkeerklæring at ophæve tavshedspligten, kan der skabes usikkerhed om tavshedspligtens rækkevidde, og det kan eventuelt afholde nogle fra at henvende sig til Arbejdstilsynet.
- Det er vigtigt for Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse både at være og fremstå som neutral og upartisk i forhold til vurderingen af forholdene på en virksomhed. Dette kan vanskeliggøres, hvis Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynsbesøg refererer til klager.
- Tavshedspligten begrænser ikke Arbejdstilsynets muligheder for at føre tilsyn eller træffe afgørelser om mobning, da det er Arbejdstilsynets konstateringer på tilsynsbesøget, der danner grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse – uanset om tilsynsbesøget foretages på baggrund af en klage eller af andre grunde.

På baggrund af afgørelsen fra Folketingets Ombudsmand har Arbejdstilsynet vurderet, at der ikke er grundlag for at indføre samtykkeerklæringer i forbindelse med sager om mobning, hvilket er i overensstemmelse med Arbejdstilsynets hidtidige praksis.

Endelig skal Arbejdstilsynet pointere, at klager altid har mulighed for at vælge selv at stå frem og oplyse, at vedkommende har klaget til Arbejdstilsynet.

Straf og bevisbyrde

Bestemmelsen om, at den ansatte ikke må udsættes for mobning, står i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, og bestemmelsen er strafbelagt. Det er Arbejdstilsynet, der skal undersøge eventuelle overtrædelser af bestemmelsen.

Hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer et påbud, kan Arbejdstilsynet efter sædvanlig praksis indstille til politiet, at der rejses tiltale mod arbejdsgiveren. I disse tilfælde kan der være behov for, at politiet iværksætter supplerende efterforskning.

Hvis en arbejdsgiver tiltales for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, er der tale om en straffesag. I sådanne sager er det af retssikkerhedsmæssige hensyn typisk anklagemyndigheden, der bærer bevisbyrden.

Det norske system

Landsforeningen henviser til det system, der er i Norge til behandling af mobbesager.

Arbejdstilsynet skal bemærke, at der er en række forudsætninger, der skal være opfyldt, før det norske Arbejdstilsyn går ind i en sag om mobning. Disse forudsætninger betyder, at der reelt skal langt mere til, før det norske Arbejdstilsyn behand-

ler en sag om mobning i forhold til, hvornår det danske Arbejdstilsyn behandler en sådan sag.

Før det norske Arbejdstilsyn går ind i sagen, stilles der således krav om, at

- den mobberamte selv har forsøgt at tage sagen op på arbejdspladsen,
- ledelsen har fået mulighed for at løse problemet,
- den mobberamte skal give en skriftlig redegørelse for forløb mv. og
- den mobberamte skal give en skriftlig tilladelse til, at sagen behandles.

Når det danske Arbejdstilsyn modtager en klage om mobning vurderes det, om klager beskriver en situation, hvor der kan være tale om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om klagen skal prioriteres til tilsyn. Der er således ikke – som i Norge – en række krav til den mobberamtes hidtidige ageren, der (også) skal være opfyldt, før det danske Arbejdstilsyn går ind i sagen.

Det er derfor vurderingen, at det danske system, giver den mobberamte bedre mulighed for at få taget hånd om problemet end i Norge.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen