



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 25. april 2014 stillet følgende spørgsmål nr. 341 (BEU alm. del), som hermed besvares.

14. maj 2014

J.nr. 2014 - 3545

**Spørgsmål nr. 341:**

”Ministeren bedes kommentere henvendelse af 16. januar 2014 fra Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak om mobning og psykisk arbejdsmiljø, jf. BEU alm. del – bilag 130.”

**Endeligt svar:**

Jeg vil gerne starte med at slå fast, at mobning på arbejdspladsen er uacceptabelt. Arbejdsmiljøreglerne er klare: Ingen ansatte må udsættes for mobning, og det er arbejdsgiverne, der har ansvaret for at reglerne overholdes.

Ift. til det konkrete spørgsmål har jeg indhentet bidrag til svaret fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak har i 2012 henvendt sig til Folketingets Ombudsmand og klaget over Arbejdstilsynets praksis med ikke at bruge samtykkeerklæringer til at ophæve klagers anonymitet ifm. en klage om mobning på arbejdspladsen.

Som det fremgår af tidligere besvarelsen af BEU spm nr. 251 udtalte Folketingets Ombudsmand på baggrund af klagen, at Arbejdstilsynets fortolkning af tavshedspligten ikke kunne kritiseres og 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.

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

Endvidere skal Arbejdstilsynet gøre opmærksom på, at der altid er mulighed for at klage til Arbejdstilsynet, hvis man enten selv eller en kollega e.l. bliver udsat for mobning på arbejdspladsen.

Der er desuden en særlig mulighed for at komme i dialog med Arbejdstilsynet om mobning, idet Arbejdstilsynet har oprettet en hotline om mobning. Her kan man tale med en medarbejder, der er uddannet i at besvare spørgsmål om mobning. Man kan også kontakte hotlinen, hvis man ønsker vejledning om, hvordan man håndterer eller forebygger situationer med mobning på arbejdspladsen.

I forbindelse med vurdering af en klage kan Arbejdstilsynet desuden tage direkte kontakt til klager, hvis der er behov for yderligere oplysninger e.l., da klager ikke er anonym i forhold til Arbejdstilsynet men kun i forhold til sin arbejdsgiver.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen