

Afstemning

Tredje næstformand (Kaj Ikast):

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Socialudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den sidste sag på dagsordenen var:

15) Første behandling af lovforslag nr. L 172: Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. (Godtgørelse og bevisbedømmelse ved mobning og chikane m.v.).

Af Jan Petersen (S) m.fl.
(Fremsat 19/2 2004).

Lovforslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg har forstået forslaget således, at en arbejdsgiver, som flere gange groft har tilsidesat sine pligter efter arbejdsmiljøloven, kan blive pålagt at betale en godtgørelse til en ansat, som af den grund er blevet fysisk eller psykisk skadet, og at der indføres såkaldt delt bevisbyrde, så det er arbejdsgiveren, som skal bevise, at han har opfyldt sine pligter efter loven. Det kræver dog ifølge forslaget, at den ansatte først skal kunne »påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en tilsidesættelse af arbejdsgiverens almindelige pligter«.

Det er ikke let at forstå, hvad det egentlig er, forslagsstillerne ønsker. Efter selve bestemmelsens formulering er det overtrædelse af alle arbejdsgiverens almindelige pligter efter arbejdsmiljøloven, der skal kunne udløse en godtgørelse, og det er også alle fysiske og psykiske skader, som er relevante, hvis der er sammenhæng mellem pligtovertrædelsen og skaden. Men bemærkningerne til forslaget går kun på mobning, så hvad er det egentlig, man ønsker med lovforslaget? Ifølge bemærkningerne er hensigten med forslaget at forhindre mobning og chikane på danske arbejdspladser.

Regeringen er fuldstændig enig i, at mobning kan være et alvorligt problem, og at mobning bør tages tilsvarende alvorligt i reglerne og i opfølgningen af reglerne. Arbejdsmarkedets parter har på tilsvarende vis givet udtryk for dette synspunkt i det såkaldte Prioriteringsudvalg under Arbejdsmiljørådet. Prioriteringsudvalget har nemlig i forsommeren 2002 anbefalet fire områder til særlig prioritering: alvorlige ulykker, herunder dødsulykker, tungé løft, ensidigt, gentaget arbejde og psykisk arbejdsmiljø. Samtidig fandt Prioriteringsudvalget frem til de brancher, der havde de største problemer inden for hver enkelt af de fire områder, så arbejdsmarkedets parter har altså på både virksomhedsplan og landsplan en væsentlig og naturlig opgave i arbejdet for at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø, herunder forebyggelse af mobning.

Grundlæggende kan man sige, at problemer med mobning er vanskelige at regulere via lovgivning og myndighedskontrol. Problemer med mobning bør derfor primært klares der, hvor de opstår, nemlig på arbejdspladserne, og løsningen af problemerne skal ske i et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, gerne som en synlig del af personalepolitikken og eventuelt med bistand af rådgivere udefra.

Mobningsproblematikken bør inddrages i det forebyggende arbejde, og her spiller arbejdspladsvurderingerne en vigtig rolle. Regeringen har derfor i forbindelse med reformen af arbejdsmiljøloven foreslået, at der som led i arbejdspladsvurderingerne skal foretages en supplerende vurdering og stillingtagen til forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og her vil det være naturligt at inddrage mobningsproblematikken.

Siden 2002 har arbejdsmarkedets parter selv kunnet indgå aftaler om, at det er parterne selv, der i det fagretlige system påser, at arbejdsmiljøreglerne om mobning overholdes. Arbejdstilsynet tager sig selvfølgelig af tilsynet på de områder, som falder uden for de overenskomstdækkede.

I den ansættelsesretlige lovgivning findes der godtgørelsesbestemmelser og bevisbyrdebestemmelser. Men man skal være opmærksom på, at der er ingen offentlig tilsynsmyndighed på disse områder og derfor heller ingen tilsynspligt, så man kan derfor ikke sammenligne arbejdsmiljølovgivningen med den ansættelsesretlige lovgivning. Mere relevant er det at pege på erstatningsansvarslovens § 26, som går ud på, at den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse

af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort. Med denne bestemmelse er der efter regeringens opfattelse spændt et sikkerhedsnet ud, som mere bredt kan fange retsstridige handlinger, bl.a. mobning, som medfører krænkelse af en ansat.

Det kan godt være, at praksis efter denne bestemmelse i erstatningsansvarsloven ikke er tilfredsstillende efter forslagsstillernes opfattelse. Regeringen er imidlertid tryk ved bestemmelsens formulering, som taler om retsstridighed, og regeringen er også tryk ved den bevisbedømmelse, som foretages af domstolene.

Jeg vil her nævne det særlige forhold, at erstatningsansvarslovens bestemmelser ikke alene gælder for arbejdsgivere, men for enhver, der er ansvarlig for en krænkelse. I den forbindelse skal man være opmærksom på, at det ikke er al mobning, der udøves af arbejdsgiveren selv. Meget mobning sker mellem kolleger indbyrdes, og den slags mobning vil ikke blive opfanget af Socialdemokraternes forslag.

Med hensyn til arbejdsskadeforsikringsloven kan jeg oplyse, at der allerede i dag er mulighed for at få anerkendt og få erstatning for arbejds-skader, som skyldes mobning. Psykiske lidelser er ikke optaget i fortegnelsen over erhvervssygdomme, men det betyder ikke, at der ikke kan ydes erstatning. Det betyder bare, at psykiske lidelser skal forelægges Erhvervssygdomsudvalget, som så tager konkret stilling. Psykiske lidelser er i øvrigt et af de første emner, som Erhvervssygdomsudvalget vil drøfte i forbindelse med det planlagte arbejde med en ny fortegnelse over erhvervssygdomme.

I lovforslaget foreslås der også indført en bestemmelse om delt bevisbyrde i forbindelse med godtgørelsesbestemmelsen. Generelt handler bevisbyrde-regler om, hvem der bærer risikoen i tilfælde af bevistvivl, og hvis det er uklart, hvordan de faktiske forhold er, kommer tvivlen den, der har bevisbyrden, til skade.

Kl. 20.00

Delt bevisbyrde, som det er foreslået, indebærer, at den person, som vil påberåbe sig ret til godtgørelse, skal påvise de faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er foregået mobning. Herefter går bevisbyrden så over på den anden part, som skal bevise, at der ikke er handlet retsstridigt. Dette er faktisk en undtagelse fra udgangspunktet i dansk ret, som er, at der er ligefrem bevisbyrde. Den, der nedlægger en påstand, skal kunne bevise sin påstand, og det er domstolene, som gennem den

fri bevisbedømmelse afgør, hvornår en påstand er godtgjort tilstrækkeligt.

Regeringen finder ikke, at der er tilstrækkeligt grundlag til at fravige det gode danske princip om ligefrem bevisbyrde. Alt i alt mener regeringen, at der ikke er behov for bestemmelser i arbejdsmiljøloven som foreslået i lovforslag nr. L 172. Regeringen finder, at der i den gældende lovgivning er tilstrækkelige muligheder for at få godtgørelse eller erstatning i forbindelse med mobning. Det er i øvrigt regeringens opfattelse, at sanktioneringen af mobningen i meget høj grad er parternes ansvar og bør klares i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Endelig finder regeringen, at de gældende regler må anses for at yde tilstrækkelig beskyttelse. Den fri bevisbedømmelse i dansk ret giver sikkerhed for, at alle synspunkter kommer til orde. Regeringen kan derfor ikke støtte det foresatte lovforslag.

Tredje næstformand (Kaj Ikast):
Fru Charlotte Antonsen som ordfører.

Charlotte Antonsen (V):

For at der ikke skal herske den ringeste tvivl, vil jeg fra starten slå fast, at Venstre på det skarpeste tager afstand fra mobning og chikane på arbejdspladsen. På de enkelte virksomheder er det klart ledelsens ansvar at sikre, at medarbejderne bliver behandlet ordentligt. Chefer skal ikke mobbe medarbejdere. Medarbejdere skal ikke chikanere hinanden. Mobning og chikane skal ikke tillades.

Det er da også allerede forbudt ifølge arbejdsmiljølovgivningen. Loven siger, at det ved arbejdets udførelse skal sikres, at det ikke er forbundet med risiko for hverken fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Det er samtidig klart, at siden den daværende socialdemokratiske arbejdsminister Ove Hygum i 2001 ændrede reglerne, er det såkaldte psykiske arbejdsmiljø, som jo dækker det her område, blevet en del af de kollektive overenskomster, og det mener vi i Venstre fortsat er fornuftigt, for det er netop på de enkelte virksomheder, problemet skal løses, og hvis der virkelig sker chikane, skal sagen naturligvis rejses i det arbejdsretlige system.

Ud over at disse sager kan indbringes for det fagretlige system, er der allerede i dag mulighed for at rejse sager ved de almindelige domstole,

således at den forulempede kan få erstatning. Det skal ske efter erstatningsansvarsloven.

Forslaget fra Socialdemokraterne går altså ud på at indføre endnu et system, vel med henblik på at få lettere adgang til erstatning, men det mener vi altså i Venstre er et overflødig forslag. Man kan allerede i dag få erstatning i grove sager. Derudover er det uhyre vanskeligt at lovgive på dette område, fordi det jo drejer sig om relationer mellem mennesker.

Det er også uhyre vanskeligt at bevise noget eller føre en bevisbyrde i de her sager. Derfor føler vi os meget utrygge ved det, der ligger i forslaget om, at man skal indføre en delt bevisbyrde. Vi er bange for, at det kan føre til, at en hel masse uskyldige bliver hængt ud, når man nu, som Socialdemokraterne lægger op til, ønsker at forlade det almindelige bevissystem, hvor man er uskyldig indtil det modsatte er bevist.

I Venstre mener vi, at problemerne med seksuel chikane og mobning bedst løses på de enkelte virksomheder. Hvis der finder overgreb sted, skal lønmodtageren naturligvis have mulighed for at få prøvet sin sag i det fagretlige system, og det er jo i øvrigt også et både mere effektivt og hurtigere system end ved de almindelige domstole.

Tredje næstformand (Kaj Ikast):

Fru Charlotte Dyremose efter aftale.

Charlotte Dyremose (KF):

Socialdemokraterne ønsker med det forslag, vi behandler her, at forhindre mobning og chikane på arbejdspladsen. Det er jo meget svært at være uenig i, og vi er sådan set også et meget enige i, at det er noget, man skal tage sig i agt for.

Kl. 20.05

Men vi mener samtidig, at det er noget, der bedst gøres via partsaftaler. Vi mener, at det mest effektive er, at man fører tilsyn hver eneste dag på den enkelte arbejdsplads, fordi man har en aftale parterne imellem.

Derfor må vi igen som under det forrige punkt undre os over venstrefløjens brud på traditionen om partsaftalerne og deres betydning.

Mobning og chikane er jo ikke sådan umiddelbart bare synligt. Det kan være utrolig svært at få øje på ved en kontrol. Men ikke desto mindre kan det have lige så stor betydning for den enkelte som andre arbejdsmiljøproblemer.

Derfor mener vi, det er så vigtigt, at der netop er skabt mulighed for regulering parterne imellem. Vi tror også på, at det vil gøre, at man er

mere opmærksom i dagligdagen på både mobning og chikane, arbejdsgiver og arbejdstager imellem, men jo lige så meget i de situationer, hvor det foregår imellem kolleger på lige niveau.

Vi ser gerne, at problemerne med mobning og chikane bliver gjort mere synlige i det daglige arbejde med arbejdsmiljøet, og vi mener derfor også, det er positivt, at der nu er givet mulighed for, at det kan blive en del af arbejdet med arbejdspladsvurderingen.

Derudover skal jeg sige, at vi ikke ønsker at afvige fra det traditionelle, altså ligefrem bevisbyrde, hvor man, som den tidligere ordfører også var inde på, er uskyldig, til det modsatte er bevist. Derfor kan vi ikke støtte forslagsstillerens forslag om delt bevisbyrde.

Vi kan som helhed ikke støtte forslaget.

Tredje næstformand (Kaj Ikast):

Så er det hr. Bent Bøgsted som ordfører.

Bent Bøgsted (DF):

Jeg vil først sige, det er prisværdigt, at Socialdemokraterne vil prøve at stoppe mobning og chikane. Det må være sådan, at der ikke er nogen, der udsættes for mobning. Det er der i hvert fald ingen der ønsker, uanset om man bliver udsat for mobning eller ikke blive udsat for det.

Lovforslaget går på, at arbejdsgiverne skal straffes, hvis de blive anklaget for mobning af en ansat. Der skal indføres delt bevisbyrde, hvilket indebærer, at hvis arbejdsgiveren ikke kan bevise, at der ikke er foregået mobning eller chikane fra arbejdsgiverens side, vil arbejdsgiveren blive idømt erstatning til den ansatte, uanset om der reelt er tale om mobning eller ikke.

Jeg kan forstå på det hele, at forslagsstillerne mener, at det er arbejdsgiverne, der er årsag til mobning og chikane, og derfor skal de straffes. Der er selvfølgelig nogle arbejdsgivere, der skulle tænke lidt over, hvordan de reagerer over for de ansatte. Det tror jeg egentlig også de måske kommer til fremover, for de ansatte bliver selvfølgelig ikke ved med at finde sig i den slags.

Vi må jo også konstatere, at langt den største del af den mobning og chikane, der finder sted på arbejdspladserne, faktisk foregår mellem arbejdskolleger, og det vil praktisk taget være umuligt at stoppe.

Det kan man så undre sig over ikke er taget med i lovforslaget, men det er måske i erkendelse af, at det ikke er nemt at lovgive mellem kolleger.

Er det så ønskeligt, at vi har et system, hvor man går og lægger sag an mod arbejdsgiver eller kolleger, hvis man føler, der bliver trådt på en? Hvad opnår vi, hvis lovforslaget bliver vedtaget? Det er efter min opfattelse såre enkelt: Vi opnår ikke det, der ønskes. Tværtimod vil det blive sådan, at arbejdsgiveren vil lade være med at ansætte nogen, der kan være potentielle emner for mobning og chikane.

Hvorfor skulle arbejdsgiveren da ansætte folk, der f.eks. er for tykke eller har læse- og taleproblemer eller andre problemer, der kan betyde, at de er potentielle emner for mobning og chikane? Hvorfor i det hele taget indkalde dem til samtaler, selv om de er kvalificerede?

Jeg tror ikke på, der er nogen arbejdsgivere, der ønsker at sætte sig i en situation, hvor man kan blive straffet for mobning og chikane, hvis det kan undgås.

Det er min vurdering, at det forslag her vil skade den gruppe, der ønskes beskyttet, hvis lovforslaget bliver vedtaget. Det er klart, at vi skal undgå mobning og chikane, men det er ikke alt, man kan lovgive sig ud af. Det er ude på arbejdspladserne, der skal arbejdes for at stoppe mobning. Det gør man ikke ved at lave en lov, der gør det vanskeligere for en arbejder.

Så kan man spørge, hvem vi tror vil stå først til at blive afskediget? Hvem tror I vil ansætte en medarbejder, der har lagt sag an mod den tidligere arbejdsgiver?

Det er ikke den rigtige vej til at stoppe mobning, og derfor kan Dansk Folkeparti heller ikke støtte L 172.

Kl. 20.10

Lene Garsdal (SF):

Forslaget her skal give mulighed for godtgørelse til personer, der bliver syge på grund af belastninger fra det psykiske arbejdsmiljø, markere, at det er uacceptabelt at overtræde arbejdsmiljølovgivningen, skabe mulighed for en lovhjemmel og skabe opmærksomhed om problemerne med det psykiske arbejdsmiljø. Det er alt sammen godt. Men jeg har også undret mig over, hvorfor det fysiske arbejdsmiljø er nævnt i forslaget.

Kernen er, så vidt jeg kan se, den delte bevisbyrde i erstatningsansvarsloven, som ville kunne fremme de ansattes muligheder for en godtgørelse.

SF er enig i den intention. Vi er også enige i intentionen om at kunne sanktionere ved at give godtgørelse ved vedvarende eller gentagne og

grove tilsidesættelser af arbejdsgiverens almindelige pligter til at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for psykiske helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Der er delt bevisbyrde og mulighed for godtgørelse for både etnisk og seksuel chikane forankret i andre love, og derfor er der en mangel på muligheden for delt bevisbyrde i forhold til andre typer af psykiske belastninger, som er nævnt i forslaget her, nemlig mobning og overbelastninger i form af overdrevet arbejdspress. Så SF støtter, at der bliver skabt sådan en lovhjemmel.

Men det vanskelige i det her forslag er forholdet til den øvrige lovgivning på området. Arbejdsmiljølovgivningen regulerer påvirkninger på arbejdspladsen. Har arbejdsgiverens tilsidesættelser medført fysisk eller psykisk skade, så er det vel en arbejdsskade og skal behandles efter arbejdsskadeforsikringsloven. Vi har jo netop vedtaget en ny arbejdsskadelov, hvor der er blevet sat fokus på de psykiske sygdomme og stress, og vi forventer, at flere sager bliver anerkendt.

Så er problemet, at det fremgår af forslaget her, at hvis arbejdsgiveren har tilsidesat sine pligter i et omfang, der har forvoldt fysisk eller psykisk skade, med streg under skade, kan den ansatte tildeles en godtgørelse. Det rejser spørgsmålet: Skal arbejdsskaden konstateres først, inden en godtgørelse kan komme på tale, eller hvordan skal det egentlig forstås?

Så vidt jeg kan se af bemærkningerne, er baggrunden for forslaget en række retssager, hvor der har været rejst krav om tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven, men hvor der også ifølge bemærkningerne ikke har været tale om påvirkninger, der har medført men eller erhvervsevnetab. Mit næste spørgsmål vil derfor blive: Vil den her lov så overhovedet løse problemet, når det af det her lovforslag netop fremgår, at der skal være tale om en skade på en ansat, for at vedkommende kan tilkendes en godtgørelse?

Som sagt er SF meget positiv over for intentionerne i det her forslag, og vi håber, at vi kan få afklaret nogle af spørgsmålene, så vi kan få sidestillet mobning og overbelastninger med andre former for chikane.

Line Barfod (EL):

Jeg vil gerne takke Socialdemokraterne for at fremsætte forslaget og sætte lys på problemet omkring mobning og chikane på arbejdsplad-

serne. Enhedslisten støtter intentionerne om, at vi får gjort noget ved sagen, og at det at se på muligheden for at bruge den samme metode som ved sexchikane kan være en blandt flere løsninger til at gøre noget ved problemet.

Det er klart, at det, at man indfører en mulighed for godtgørelse ved mobning og chikane, ikke alene fjerner mobning og chikane på arbejdspladserne. Der skal mange tiltag til, men det her kan være et blandt flere værktøjer.

Vi mener så, at vi under udvalgsarbejdet må se noget nærmere på udformningen af, hvordan den præcise lovtekst skal se ud, og det lyder jo også til, der ikke er flertal for det, men så har vi lidt tid frem til valget til at arbejde på, hvordan det skal se ud. Men vi mener, det er vigtigt at få taget hul på, for desværre er mobning og chikane jo et stort problem på de danske arbejdspladser.

Kl. 20.15

Den del af arbejdsmiljølovgivningen, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø er på mange måder svag og utilstrækkelig. Det har vi fra Enhedslistens side påpeget i årevis også under den tidligere regering, og derfor er det jo fint, at Socialdemokraterne har lyttet og nu kommer med et forslag.

Når man ser på nogle af de sager, der har været om mobning og chikane, så er det tydeligt, at der er behov for at gøre noget, og det er også en god idé at se på, om vi kan gøre det samme som i sager om sexchikane, nemlig have delt bevisbyrde, for det er samme type sager og nogle sager, hvor det er meget svært at løfte bevisbyrden helt alene for den mobning, der er foregået.

Men der er også en række andre områder omkring psykisk arbejdsmiljø, som vi mener det er vigtigt at vi tager fat på, at vi i det hele taget ser arbejdsmiljøet under en langt større vinkel, for udviklingen på det moderne arbejdsmarked stiller nye krav til, hvordan vi forsvare de ansattes sikkerhed og sundhed.

Her er det oplagt at nævne den nye folkesygdom, stress. For nylig var der en forsker, en, der havde været med til i sin tid af få dokumenteret malersyndromet, som udtalte, at hun nu kunne begynde at se, at en række mennesker faktisk havde nøjagtig de samme problemer som malerne med malersyndromet, men at det altså nu var stress, der gav de her problemer, og at vi risikerer et kolossalt arbejdsmiljøproblem, som vi jo også kan se på nogle områder, på grund af stress.

Det er jo en sygdom, der hænger tæt sammen med det stigende arbejdstempo, det, at man mange steder arbejder på ubekvemme arbejdssteder, at man mangler indflydelse på sit eget arbejde osv. Det er jo forhold, der ikke bare er et resultat af tilfældigheder, men af de politiske prioriteringer og af arbejdsgivernes behov for hele tiden at maksimere profitten.

Man kan bare se på det offentlige område, hvad personalenedskæringer har betydet, hvad udliciteringer har betydet for rengøringspersonale, buschauffører, pædagoger osv. Alt for ofte ser man slet ikke i den politiske debat på de meget stressende og sundhedsskadelige arbejdsforhold, der kommer for de medarbejdere, der bliver berørt. Holdningen blandt mange udliciteringstilhængere er, at blot der kan spares nogle kroner på de skrabede budgetter rundtom så skrat op med de ansattes ve og vel.

Det er ikke, fordi jeg tror, at det nuværende folketingsflertal har tænkt sig at ændre holdning til arbejdsmiljøet, men til gengæld tror jeg på, at efter næste valg har vi et folketingsflertal, der vil være parat til at udvikle bedre arbejdsmiljøforhold, ikke mindst når det handler om det psykiske arbejdsmiljø, og som forhåbentlig også vil begynde at se på, hvad det er, vi gør med hele den konstante tempoopskruning og hele det psykiske arbejdsmiljø med stress osv., så vi kan få gjort noget ved det problem.

Vi støtter intentionerne i forslaget, men mener, at vi skal se noget mere på, hvordan vi konkret kan få det til at hænge sammen.

Tredje næstformand (Kaj Ikast):
Fru Tove Videbæk som ordfører.

Tove Videbæk (KD):

Kristendemokraterne er enige i lovforslagets intentioner. Det er vigtigt at få gjort noget ved problemerne med mobning, det være sig i skoler eller på arbejdspladser. Det er ikke rimeligt, at mennesker får ødelagt deres hverdag på grund af mobning.

Allerede i dag arbejdes der en del med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne, og som led i arbejdspladsvurderingerne inddrager man normalt også problemer med det psykiske arbejdsmiljø, og sikkerhedsrepræsentanten på arbejdspladsen, hvis der er en sådan, har også til opgave at holde øje med, at det psykiske arbejdsmiljø er i orden.

Vi vil dog gerne have belyst problemets omfang med mobning og psykisk overbelastning

på arbejdspladserne mere, før vi kan tage stilling til, om vi kan tilslutte os lovforslaget. Vi vil gerne vide, hvor mange sager der har været rejst om erstatning på grund af mobning og overdrevet arbejdspress, og hvad resultaterne har været af disse sager.

Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Hvis der er et dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, skal arbejdsgiveren løse problemerne. Men det virker ikke rimeligt, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse, hvis medarbejdere mobber andre medarbejdere. I mange tilfælde har arbejdsgiveren ingen mulighed for at gribe ind over for de tilfælde.

Hvis arbejdsgiveren selv mobber medarbejdere for at få dem til at forlade arbejdspladsen, er det naturligvis noget helt andet. Så mener vi, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse til den forurettede medarbejder. Hvis den nuværende lovgivning ikke er tilstrækkelig præcis i dette tilfælde, er vi naturligvis åbne over for at få strammet lovgivningen op.

Kl. 20.20

Der har været eksempler på, at medarbejdere har chikaneret og mobbet andre medarbejdere, fordi de ikke ønskede at være medlem af en bestemt fagforening. Det er naturligvis helt urimeligt, at man ikke kan acceptere andre medarbejdere, fordi de ikke er medlem af en bestemt fagforening. I denne situation bliver det helt absurd, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse.

Samlet set er vi forbeholdne over for forslaget, og vi ønsker at få belyst nogle spørgsmål, før vi kan tage endelig stilling til det.

Det sagde jeg på vegne af Kristendemokraternes ordfører, som desværre ikke kunne være til stede her i dag.

Da Det Radikale Venstres ordfører heller ikke kan være til stede, skal jeg hilse og sige, at Det Radikale Venstre har stor sympati for forslagsstillernes intentioner, men først vil tage endelig stilling til forslaget i forbindelse med udvalgsarbejdet.

Tredje næstformand (Kaj Ikast):

Tak til ordføreren. Så er det hr. Jan Petersen som ordfører for forslagsstillerne.

Jan Petersen (S):

Det er lidt usædvanligt, og det er også lidt farligt for et oppositionsparti at begive sig ind i et juri-

disk bud på et problem, vi kan notere i samfundet. Alligevel har vi gjort det for at få en mere præcis diskussion om det her problem også i juridisk forstand, end hvis vi nøjedes med at markere det som et beslutningsforslag.

Den metode har vi valgt, fordi vi sådan set ikke vil vente, hvis det kan lade sig gøre at undgå det, på et andet flertal i dette Ting. Vi ønsker sådan set at rejse en meget konkret diskussion om et bestemt hjørne i ansættelsesretten, fordi vi meget præcist har fundet et hul, som Højesteret endeligt har afgjort er der. Det er sådan set udgangspunktet for hele forslaget.

Det vil sige, at forslaget ikke indeholder fyldige bemærkninger om alt, hvad der skal ske, før man foretager et retsligt skridt. Derfor er jeg selvfølgelig enig med de ordførere, der har sagt, at det her problem med mobning og chikane på arbejdspladser bedst kan løses, hvis man samarbejder om det på arbejdspladsen, involverer, som både ministeren og flere ordførere var inde på, sikkerhedsorganisation, anvender det i arbejdspladsvurderinger osv.

Det er også et emne, der er meget egnet til aftale om procedurer og forebyggelse og også til at søge at løse tvisterne så godt som muligt i det fagretlige system. Alt dette er jeg enig i, alt dette er Socialdemokratiet enig i.

Men problemet er, at i de tilfælde, hvor det ikke rækker, er der ofre, som ikke kan få en erstatning. Her taler vi selvfølgelig om få sager, men til gengæld taler vi så også om sager, hvor Højesteret nu endeligt har afgjort, at der ikke er erstatning at hente efter erstatningsansvarsloven.

Det er sådan, at Sø- og Handelsretten har afgjort en sag efter erstatningsansvarsloven, og der blev udmålt en erstatning, i øvrigt en af de få sager, hvor der er blevet udmålt erstatning. Denne afgørelse underkendes så af Højesteret, om end Højesteret konstaterer, at adfærden fra arbejdsgiverside sådan set i den sag var i overensstemmelse med det pågældende offers forklaring, der kunne lægges til grund, og at adfærden fra arbejdsgiverside har været medvirkende årsag til, at den pågældende i tiden efter overfaldet udviklede en posttraumatisk belastningsreaktion. Men Højesteret konstaterede derefter, at erstatningsansvarsloven ikke rækker til at udmåle en erstatning.

Her er vi inde ved sagens kerne, men inden jeg gør et par bemærkninger om sagens kerne, skal jeg sige, at vi ikke har låst os fast på, hvor i dansk lovgivning hjemmelen skal være. Den

retstilstand, vi tilsigter med delt bevisbyrde og en godtgørelsesadgang, svarer fuldstændig til den, vi i dag kender på ligebehandlingslovens område, når det drejer sig om seksuel chikane. Der var vel at mærke også en sag, som måtte igennem adskillige trængsler, inden man nåede frem til, at et flertal syntes, det var fornuftigt at gøre det.

Det svarer også til det, som Folketinget i dag ved anden behandling har beskæftiget sig med i forbindelse med lovforslag nr. L 40, hvor chikane i forbindelse med forskelsbehandling herefter, og det vedtager vi vel om et par dage endeligt, også er omfattet af delt bevisbyrde.

Det er sådan set ikke en metode, der er ukendt hverken ansættelsesretligt eller i forhold til, hvad Folketinget tidligere og endda meget aktuelt er indstillet på at gøre, når det drejer sig om seksuel chikane eller chikane på etnisk baggrund.

Så flere steder i det her chikanefænomen har vi indført delt bevisbyrde, og der er adgang til en godtgørelse.

Kl. 20.25

Så kommer vi til sagens kerne: Vi står med en restmængde, nemlig der, hvor der er chikane, og det ikke vedrører seksuel chikane, og det ikke vedrører chikane på grund af etnisk oprindelse. Det er den restmængde, vi ønsker at finde hjemmel til også kan få godtgørelse og også kan blive omfattet af delt bevisbyrde. Det er sagens kerne.

Her svarer regeringen så med beskæftigelsesministerens udtalelser, at man er tryk ved den eksisterende retstilstand, efter en længere juridisk beskrivelse, som jeg lyttede meget til, og som jeg selvfølgelig også er lydhør over for ud fra en erkendelse af, at det her problem skal bekæmpes alle de steder, hvor det er til stede.

Så vi står sådan set nu med to problemer nu. Er der et flertal, der alligevel vil indgå i en dialog på trods af egentlig afvisende udtalelser her om metoden, om det er rimeligt, at vi efterlader en restmængde uden delt bevisbyrde og uden godtgørelsesadgang? Det er det ene. Det håber jeg vi kan bygge en dialog op om under udvalgsarbejdet.

Det andet er, om ikke denne sag alligevel er egnet til, at vi prøver at rykke lidt i fællesskab og så finder det rigtige sted til at skabe denne hjemmel, hvis ikke det er i arbejdsmiljøloven.

Derfor vil jeg tage de indlæg, der har været her både fra dem, der sagde umiddelbart ja, dem, der sagde umiddelbart nej, og dem, der ville tage stilling senere, som udtryk for, at vi nu

går i gang med et fælles godt arbejde, hvor vi prøver at udrede både de juridiske og de materielle elementer, der er i det her, og for vores skyld meget gerne tager afsæt i et studium af de konkrete sager, der har været, herunder ikke mindst den afgørelse, der er truffet i Sø- og Handelsretten, og den afgørelse, som Højesteret har truffet. Så gør vi op med, om regeringen nu alligevel er helt tryk, når vi får det studeret lidt nærmere, og mon ikke vi alligevel kan finde en plads til dem, der er usikre.

Jeg skal sige til fru Tove Videbæk, at i og med at vi har lavet et snævert lovforslag præcis om problemet, så drejer det her sig selvfølgelig ikke om at udløse et ansvar for en arbejdsgiver for mobning kolleger imellem. Det er sådan set heller ikke den situation, de konkrete retssager har vedrørt.

Jeg skal sige til fru Line Barfod og til fru Lene Garsdal, at den præcise placering af det her i lovgivningen og den usikkerhed, der er rejst om vores forslag til placering, er vi enige i. Vi må så studere, om det er rigtigt. Jeg kan også forstå, at der er formuleringer af mere juridisk karakter, som måske kan forvirre og sløre lidt, hvad intentionerne er. Det er relationerne til arbejdsskadelovgivningen. Det er ikke tilsigtet, at det her skal erstatte de muligheder. Det er tilsigtet, at der her skal skabes en erstatningsadgang, uanset hvordan sagen i øvrigt er bedømt i forhold til en konkret arbejdsskade og dermed egentlige varige men. De her sager kan nemlig godt indebære, at der ikke er varige men, men at der er kortsigtede ulemper eller kortsigtede ting, som kan være erstatningsberettigede.

Jeg skal sige til hr. Bent Bøgsted, at jeg ikke tror, når man ser på de konkrete sager, at det her vil være til ulempe for de lønmodtagere, der bliver belastet af det. Jeg synes sådan set, at de retssager, jeg har læst til sagen, bekræfter, at her vil det kunne have en præventiv virkning, for det vil kunne fortælle andre, hvad de skal lade være med. Dermed vil det have en positiv effekt, sådan at det her problem bliver formindsket, en effekt, der i øvrigt også var, da vi fik afgjort, hvordan situationen skulle være i forbindelse med seksuel chikane. Vi har set, at når der er blevet opmærksomhed om det, er der færre sager, og man er mere påpasselig med, hvordan omgangen er.

Jeg skal sige til fru Charlotte Dyremose og fru Charlotte Antonsen, at det her på ingen måde efter vores opfattelse kolliderer med, hvad der bør være aftalestof, hvad jeg sådan set allerede

har omtalt, og heller ikke ændrer på det forhold, Socialdemokratiet mener der skal være mellem, hvad der aftales, og hvad der lovgives om. Det her er et klassisk lovgivningsområde, apropos det, der allerede er nævnt om seksuel chikane og om forskelsbehandling.

Jeg skal sige til slut til beskæftigelsesministeren, at om end jeg hørte en afvisning, så hørte jeg også en betydelig forståelse for det og håber derfor også, at et egentligt dybere arbejde under udvalgsarbejdet kan betyde, at vi kan komme i dialog om det. Vi har sådan set ikke noget ønske om at vente på, at vi eventuelt får et andet flertal; vi mener, at sagen er så god, at den må vi kunne finde ud af i fællesskab.

At ministeren er tryk ved den nuværende retstilstand og jeg ikke er det, har jo før ikke udelukket, at vi har kunnet finde hinanden om en sag. Så jeg håber på, at vi også kan gøre det i forbindelse med udvalgsarbejdet.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslaget overgik derefter til anden behandling.

Afstemning

Tredje næstformand (Kaj Ikkast):

Jeg foreslår, at lovforslaget henvises til Arbejds-markedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, be-tragter jeg det som vedtaget. (*Ophold*). Det er vedtaget.

Meddelelser fra formanden

Der er ikke mere på dagsordenen.

Folketingets næste møde afholdes i morgen, fre-dag den 26. marts 2004, kl. 9.00.

Angående dagsordenen skal jeg henvise til den dagsorden, der er opslået i salen.

Mødet hævet kl. 20.30