

Lovforslag nr. L 172. Fremsat den 19. februar 2004 af Jan Petersen (S), Thomas Adelskov (S), Lene Jensen (S) og Bjarne Laustsen (S)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Godtgørelse og bevisbedømmelse ved mobning og chikane m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999, som ændret ved § 1 i lov nr. 331 af 16. maj 2001 og lov nr. 437 af 10. juni 2002, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 87 indsættes som nyt kapitel:

»Kapitel 15 a

Godtgørelse og bevisbedømmelse

§ 87 a. Såfremt en arbejdsgiver vedvarende eller gentagne gange på grov vis har tilsidesat en arbejdsgivers almindelige pligter, jf. kapitel 4, i et omfang, som har forvoldt fysisk eller psykisk

skade på en ansat, kan den ansatte tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Hvis en ansat, som hævder at have lidt fysisk eller psykisk skade som følge af arbejdsgiverens vedvarende eller gentagne grove tilsidesættelse af arbejdsgiverens almindelige pligter, jf. kapitel 4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en tilsidesættelse af arbejdsgiverens almindelige pligter, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har fundet en tilsidesættelse sted.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2004.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lovforslaget har til hensigt at forhindre mobning og chikane på de danske arbejdspladser. Det skal ske ved at gøre arbejdsgiverne mere bevidste om deres pligt til at forhindre mobning, chikane og psykisk overbelastning på arbejdspladsen. Lovforslaget indfører delt bevisbyrde i sager om mobning, chikane og psykisk overbelastning, ligesom der i forvejen er i sager om sexchikane. Lovforslaget giver samtidig mulighed for godtgørelse til den, som mobningen eller chikanen er gået ud over. Samlet set vil der med lovforslaget blive skabt opmærksomhed om et overset problem, og lovforslaget vil dermed have en præventiv virkning.

I bekendtgørelse om arbejdets udførelse (bek. nr. 492 af 20. juni 2002) findes i § 9 a, stk. 1, følgende bestemmelse:

»Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.«

Bestemmelsen er en udmøntning af arbejdsmiljølovens regler om, at der skal sikres den enkelte ansatte et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Der har gennem tiderne været ført en række retssager om to aspekter af det psykiske arbejdsmiljø:

- mobningssager og
- overbelastningssager.

I sagerne har der været rejst krav på tortgodtgørelse i henhold til erstatningsansvarslovens § 26, idet det er gjort gældende, at såvel mobning som overbelastning udgør en retsstridig krænkelse af den ansatte.

Erfaringerne fra disse sager har desværre ikke været gode. Typisk har der været problemer med hensyn til dels at bevise mobningen, eller at der har været et overdrevent arbejdspress, dels af få det »retsstridige« henført under erstatningsansvarslovens § 26. I et enkelt tilfælde har Sø- og Handelsretten tilkendt godtgørelse i henhold til erstatningsansvarslovens § 26. Sø- og Handelsrettens dom er efterfølgende ændret af Højesteret.

I sagerne har der ikke været tale om påvirkninger, der har medført men eller erhvervsevnetab, så de har ikke været behandlet som egentlige arbejdsskadesager.

Lovforslagets indhold

For at sikre ofre for mobning m.v. en godtgørelse foreslås det, at der indføres en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven, som gør det muligt for en ansat at få tilkendt godtgørelse, såfremt den ansatte har lidt fysisk eller psykisk skade som følge af, at en arbejdsgiver på grov vis vedvarende eller gentagne gange har overtrådt de forpligtelser, som følger af kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

Ved at indføre regler om tilkendelse af en godtgørelse i arbejdsmiljøloven ved tilsidesættelse af arbejdsgiverens almindelige pligter sikres det, at der i de sager, der ikke medfører vedvarende skader, også er mulighed for at tilkende den skadelidte en godtgørelse.

For så vidt angår mobning m.v. sikrer man en reel ligestilling med f.eks. sager om seksuel chikane, hvor der i ligebehandlingslovens § 14 er skabt en hjemmel til at yde godtgørelse. Seksuel chikane og mobning er i henhold til § 9 a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse to ligestillede arbejdsmiljøproblemer. I henhold til ordlyden af § 9 a er seksuel chikane en delmængde af mobningssagerne. Det er derfor uhensigtsmæssigt, at der kun findes godtgørelsesmulighed for »delmængden«.

Sager om mobning og seksuel chikane har det fællestræk, at der her er tale om psykiske problemer og ikkevedvarende skader, som skaber et arbejdsmiljøproblem. Ofre for mobning har ofte de samme symptomer og reaktionsmønstre som ofre for seksuel chikane. Ved at indføre en særlig godtgørelses hjemmel i denne type sager kan man sikre

- en markering af, at det er uacceptabelt at overtræde arbejdsmiljøloven vedvarende eller gentagne gange på grov vis,
- at der etableres en lovhjemmel, som vedrører denne problemstilling, og

– at der skabes opmærksomhed om disse problemer, hvilket i sig selv kan have en præventiv virkning.

Det er ikke usædvanligt, at der skabes særhjemmel for tilkendelse af godtgørelse inden for ansættelsesretten, jf. f.eks. godtgørelsesbestemmelserne i ligebehandlingsloven, ansættelsesbevisloven, diskriminationsloven med flere love.

Lovforslaget vil også give mulighed for godtgørelse til de personer, der bliver syge på grund af overbelastning, fordi det også kan udledes af arbejdsgivernes almindelige pligter, jf. arbejdsmiljølovens kapitel 4.

Lovforslaget er udformet således, at en enkeltstående krænkelse af arbejdsmiljølovens regler ikke udløser et godtgørelseskrav, ligesom det er op til domstolene selv at fastsætte godtgørelsens størrelse under hensyntagen til sagens omstændigheder.

Endvidere foreslås indsat en bestemmelse om delt bevisbyrde i sager, hvor en arbejdsgiver vedvarende eller gentagne gange har overtrådt de forpligtelser, som følger af kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

Som anført ovenfor er der ofte bevismæssige problemer i sagerne, idet arbejdsgiverne typisk vil bestribe, at der har fundet mobning sted, ganske som tilfældet er i sager vedrørende seksuel chikane. For også på dette område at sikre en ligestilling svarer lovforslagets § 87 a, stk. 2, til bevisreglen i ligebehandlingslovens § 16 a samt den foreslåede § 7 a i forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (diskriminationsloven), lovforslag nr. L 40, folketingsåret 2003-04.

Der er således ikke nogen forskel på bevisreglerne i dette lovforslag og bevisreglerne i lovforslag nr. L 40. Der henvises endvidere til de generelle betragtninger om bevisbedømmelse, bevisførelse og bevisbyrde fra bemærkningerne til lov nr. 440 af 7. juni 2001 (lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger), lovforslag nr. L 78, folketingsåret 2000-01.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Til stk. 1

Der indføres mulighed for tilkendelse af en godtgørelse, hvis en arbejdsgiver vedvarende eller gentagne gange på grov vis har tilsidesat en arbejdsgivers almindelige pligter, jf. kapitel 4 i arbejdsmiljøloven. Bestemmelsen svarer til de gældende bestemmelser i § 14 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og § 3 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Der er ikke fastsat et maksimum for godtgørelsen. Godtgørelsens størrelse fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder.

Til stk. 2

Formålet med denne bestemmelse er at lempe beviskravene for den ansatte. Når den ansatte i en konkret sag påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at arbejdsgiveren på grov vis vedvarende eller gentagne gange har tilsidesat en arbejdsgivers almindelige pligter, som følger af bestemmelserne i kapitel 4, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at det ikke er tilfældet.

Der eksisterer ikke dansk retspraksis eller praksis fra EF-Domstolen for, hvad der kan anses for faktiske omstændigheder. Det må derfor forventes, at forståelsen af, hvad faktiske omstændigheder indebærer, kommer til at afhænge af, hvorledes praksis udvikler sig i konkrete sager.

Det er derfor op til domstolene at fastlægge den bevismæssige validitet af de af den ansatte anførte »faktiske omstændigheder« samt beviskravene til den ansatte og arbejdsgiveren under hensyntagen til, at formålet med lovforslaget er at forskyde bevisbyrden mellem de to parter. Der henvises endvidere til de overvejelser om »faktiske omstændigheder«, som er anført i bemærkningerne til lov nr. 440 af 7. juni 2001, som indførte delt bevisbyrde i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Skriftlig fremsættelse

Jan Petersen (S):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. (Godtgørelse og bevisbedømmelse ved mobning og chikane m.v.).

(Lovforslag nr. L 172).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager lovforslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.

Lovforslaget sammenholdt med gældende tekst*Gældende formulering**Lovforslaget***1. Efter § 87 indsættes som nyt kapitel:**

»Kapitel 15 a

Godtgørelse og bevisbedømmelse

§ 87 a. Såfremt en arbejdsgiver vedvarende eller gentagne gange på grov vis har tilsidesat en arbejdsgivers almindelige pligter, jf. kapitel 4, i et omfang, som har forvoldt fysisk eller psykisk skade på en ansat, kan den ansatte tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Hvis en ansat, som hævder at have lidt fysisk eller psykisk skade som følge af arbejdsgiverens vedvarende eller gentagne grove tilsidesættelse af arbejdsgiverens almindelige pligter, jf. kapitel 4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en tilsidesættelse af arbejdsgiverens almindelige pligter, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har fundet en tilsidesættelse sted.«