

Hvad skal man finde sig i?

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 6. maj 2004

Højesteret er tilbageholdende med erstatninger i sager om på-stået krænkende adfærd fra arbejdsgiverens side.

I et løbende ansættelsesforhold opstår ofte situationer, hvor en medarbejder eller arbejdsgiver stiller sig spørgsmålet - "Hvad kan jeg tillade mig?" eller "Skal jeg finde mig i det?" Den sædvanlige lovgivning indeholder ikke generelle bestemmelser om de krav, som en arbejdsgiver og medarbejder kan stille til hinandens optræden i ansættelsesforholdet. Det er altid en konkret vurdering af situationen, som er afgørende for, om man som arbejdsgiver eller medarbejder så at sige "er gået over stregen".

Vedrørende spørgsmålet om medarbejderens opførsel og optræden må dette konkret vurderes i relation til stillingen, herunder hvad der er en acceptabel og rimelig optræden. Her spiller de almindelige forhold og omgangstone på arbejdspladsen naturligvis ind. Hvis man som arbejdsgiver ikke vil tolerere en medarbejders opførsel, er det derfor vigtigt at påtale dette, eventuelt i grove eller gentagelsestilfælde at uddele en advarsel. Der er en rig retspraksis i forbindelse hermed.

Omvendt er det heller ikke en hvilken som helst opførsel eller adfærd fra en arbejdsgivers side, som man som medarbejder skal finde sig i. Der findes talrige domme om mobning, chikane m.v om dette spørgsmål. Oftest har en medarbejder i denne forbindelse forhandlet sig frem til eller vundet en sag om uberettiget opsigelse, og har fået udbetalt en godtgørelse for dette. Som noget forholdsvis nyt i dansk ansættelsesret fokuseres på den situation, hvor selve måden, hvorpå arbejdsgiveren opfører sig eller måden, hvorpå en opsigelse er foretaget i sig selv kan være så krænkende, at medarbejderen kan få erstatning for dette. Denne erstatning tilkendes i givet fald i henhold til Erstatningsansvarsloven.

Krænkende adfærd

Man skal derfor både som medarbejder og arbejdsgiver ved sin adfærd og opførsel ikke bringe sig i den situation, at der kan blive tale om en så krænkende adfærd, at den anden part kan kræve erstatning for dette. Dansk retspraksis er imidlertid meget tilbageholdende med at tilkende erstatning i sådanne situationer. Der skal virkelig meget til. En retstilstand, som forfatteren helt kan tilslutte sig.

I en netop offentliggjort dom fra højesteret var spørgsmålet om en eventuel erstatning til en medarbejder til pådømmelse. En medarbejder krævede en erstatning 90.000 kr. af sin arbejdsgiver med den begrundelse, at arbejdsgiveren i medarbejderens opsigelsesperiode ved sin adfærd forværede medarbejderens psykiske sygdom. Medarbejderen havde under sin ansættelse været udsat for et brutalt overfald og udviklede herefter en psykisk lidelse og arbejdsgiveren havde modtaget vejledning i forbindelse hermed. Medarbejderen var af den opfattelse, at arbejdsgiveren ikke i tilstrækkelig grad fulgte op på en psykolog-henvisning, men tværtimod pålagde hende yderligere arbejdsopgaver, som forværede hendes psykiske tilstand, og en psykiater udtalte under forklaringerne, at arbejdsgiveren adfærd direkte var skyld i medarbejderens forværede situation.

Frifundet

Højesteret udtalte, at selvom det kunne lægges til grund, at arbejdsgiverens adfærd var medvirkende årsag til sygdommens forværring, så var der ikke grundlag for at fastslå, at der herved var sket en retsstridig krænkelse af medarbejderens person. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet. Dommen viser, at højesteret fortsat holder fast i en meget begrænset mulighed for erstatning i ansættelsesforhold i henhold til Erstatningsansvarsloven.