

ARBEJDSSKADER

- EN GUIDE TIL PRAKTISK HÅNDBTERING AF
FYSISKE OG PSYKISKE ARBEJDSSKADER

Af Finn Schwarz og Maria Schmiegelow

HORTEN

Arbejdsskader

- En guide til praktisk håndtering af fysiske og psykiske arbejdsskader

INDHOLDSFORTEGNELSE

DET ERSTATNINGS- OG FORSIKRINGSRETlige SYSTEM	7
1. Det erstatnings- og forsikringsretlige system	8
1.1. Erstatnings- og forsikringssystemet	8
1.2. Differencekrav	9
1.3. Differencekrav og forsikringsdækning	10
1.4. Arbejdsgiverens erstatningsansvar	10
1.5. Ansvarsvurderingen	11
1.6. Arbejdsgivers ansvar for fysiske arbejdsskader	12
PRAKTISK HÅNDBTERING AF EN ARBEJDSSKADESAG	15
2. Praktisk håndtering af en arbejdsskadesag	16
2.1. Fem faser af en arbejdsulykke	16
2.2. Gode råd	17
ARBEJDSMILJØSTRAFFERET	19
3. Arbejdsmiljøstrafferet	20
3.1. Arbejdsmiljølovens strafbemmelser	20
3.2. Ansvarssubjektet - hvem kan straffes?	21
3.3. Ansvar efter straffeloven	22
ARBEJDSGIVERENS ANSVAR FOR FYSISKE ARBEJDSSKADER	23
4. Arbejdsgiverens ansvar for fysiske arbejdsskader	24
4.1. Arbejdsgiverens omsorgspligt	24
4.2. Arbejdsstedets indretning	24
4.3. Tilrettelæggelsespligten (planlægning og tilrettelæggelse)	26
4.4. Instruktion og tilsyn	26
4.5. Maskiner og tekniske hjælpemidler	27
BETYDNINGEN AF EGEN SKYLD	29
5. Betydningen af egen skyld	30
PSYKISKE ARBEJDSSKADER	31
6. Psykiske arbejdsskader	32
6.1. Psykisk arbejdsskade som begreb	32
6.2. Retspraksis om psykiske arbejdsskader	32
6.3. Mobning og chikane	38
ARBEJDSSKADER OG ANSÆTTELSESRET	45
7. Arbejdsskader og ansættelsesret	46
7.1. Handicapbegrebet og tilpasningsforpligtelsen	46
7.2. Opsummering om forståelse af handicap i lovens forstand	47
7.3. Opsummering om kravet om tilpasningsforanstaltninger	48
7.4. Forskelsbehandlingslovens "formkrav"	49
NOTEARK	51

DET ERSTATNINGS- OG FORSIKRINGSRETLIGE SYSTEM

1. Det erstatnings- og forsikringsretlige system

1.1. Erstatnings- og forsikringssystemet

Arbejdsgiveren er efter **arbejdsskadesikringsloven** forpligtet til at tegne en *arbejdsulykkesforsikring* i et anerkendt forsikringsselskab, samt at tilmelde sig til *Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring*.

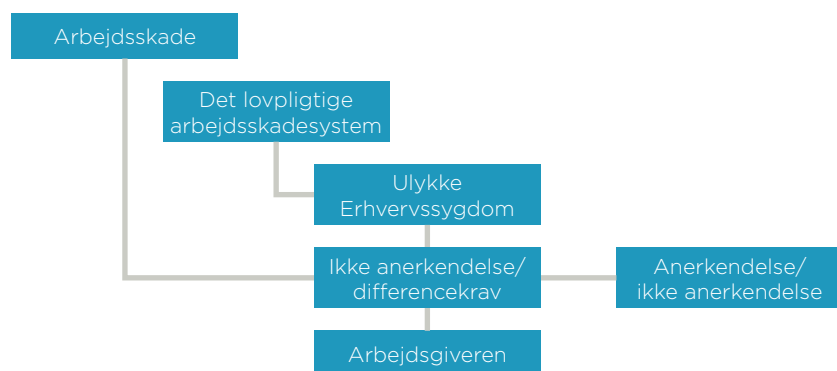
Indtræder der en arbejdsskade, skal den skadelidte i første omgang søge sit erstatningskrav dækket gennem det lovpligtige forsikringssystem. Dækning efter arbejdsskadesikringsloven er *primær* i forhold til de krav, skadelidte kan rette mod arbejdsgiveren.

Dækning efter arbejdsskadesikringsloven er *ikke* betinget af, om arbejdsgiveren er erstatningsansvarlig for skaden.

Det er dog en betingelse, at der er årsagsforbindelse/kausaltet mellem det udførte arbejde og personskaden, og mellem personskaden og den lidelse, som den skadelidte er blevet påført.

Arbejdsgiverens eventuelle *erstatningsansvar* efter **erstatningsansvarsloven** bliver derfor relevant, hvis ulykken ikke anerkendes som en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringsloven, *eller* hvis der er et såkaldt *differencekrav*. Erstatningskravet mod arbejdsgiveren bliver derfor særligt være relevant i relation til de erstatningsposter, som ikke dækkes gennem det lovpligtige forsikringssystem, jf. afsnit 1.2.

I modsætning til at opnå dækning efter arbejdsskadesikringsloven skal skadelidte for at opnå dækning efter erstatningsansvarsloven kunne føre bevis for, at arbejdsgiveren har handlet *ansvarspådragende*, samt at *de øvrige erstatningsretlige betingelser er opfyldt*.



1.2. Differencekrav

Nedenstående skema viser, hvilke erstatningsposter en arbejdsskade kan udløse.

Som det fremgår, kan erstatningsposterne tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte, begravelsesudgifter, tort, andet tab, samt advokatudgifter alene søges dækket efter erstatningsansvarsloven.

Under forudsætning af at en arbejdsskade anerkendes af Arbejdsskadestyrelsen, vil skaden kunne udløse krav på betaling af varigt mén, erhvervsevnetab, forsørgertabserstatning, overgangsbeløb ved dødsfald og forsørgertabserstatning, samt helbredsudgifter. Nogle af disse poster kan tillige søges dækket efter erstatningsansvarsloven, men da det lovpligtige forsikringssystem er primært, vil en sådan dækning alene være relevant, hvis der opstår et differencekrav, eller hvis arbejdsskaden ikke anerkendes af Arbejdsskadestyrelsen.

ERSTATNINGSKRAVET	EAL	ASL
Tabt arbejdsfortjeneste	X	
Svie og smerte	X	
Varigt mén	(X) dækkes af ASL	X
Erhvervsevnetab	X - <u>difference</u>	X
Forsørgertabserstatning	(X) dækkes (nok) af ASL	X
Overgangsbeløb v/ forsørgertab		X
Begravelsesudgifter	X	
Tort	X	
Helbredsudgifter	(X) dækkes af ASL	X
Andet tab	X	
Advokatudgifter	X	

Erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven trækkes fra i den erstatning, skadelidte har krav på efter erstatningsansvarsloven, og differencekravet udgør således forskellen mellem erstatningen

efter erstatningsansvarsloven og erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven, jf. arbejdsskadesikringslovens § 77. Da opgørelsen af erhvervsevnetabet foretages forskelligt i arbejdsskadesikringsloven og i erstatningsansvarsloven, og skadelidte derfor i nogle situationer kun får delvist dækket sit erhvervsevnetab gennem arbejdsskadesikringsloven, ses der ofte at opstå et differencekrav vedørende erhvervsevnetabet.

1.3. Differencekrav og forsikringsdækning

Erstatningskravet	EAL	ASL
Tabt arbejdsfortjeneste	X	
Svie og smerte	X	
Varigt mén	(X) dækkes af ASL	X
Erhvervsevnetab	X - <u>difference</u>	X
Forsørgertabserstatning	(X) dækkes (nok) af ASL	X
Overgangsbetrag v/ forsørgertab		X
Begravelsesudgifter	X	
Tort	X	
Helbredsudgifter	(X) dækkes af ASL	X
Andet tab	X	
Advokatudgifter	X	

Dækkes af Arbejdsskadeersikring

Dækkes af eventuel Erhvervsansvarsforsikring

Udbetaling af erstatning efter arbejdsskadesikringsloven sker ikke fra Arbejdsskadestyrelsen men fra det underliggende forsikringsselskab eller fra Arbejdsmarkedets Erhvervsansvarsforsikring.

Arbejdsgiveren kan have tegnet en **erhvervsansvarsforsikring**, der dog ikke er lovpligtig. Erhvervsansvarsforsikringen vil, såfremt de erstatningsretlige betingelser i øvrigt er opfyldt, dække de erstatningsposter, som ikke dækkes under den lovpligtige arbejdsskadeersikring.

1.4. Arbejdsgiverens erstatningsansvar

Som beskrevet i afsnit 1.3 har arbejdsgiveren et eventuelt

erstatningsansvar i relation til et differencekrav, dvs. de krav, der ikke dækkes gennem arbejdsskadesikringsloven efter arbejdsskadesikringsloven § 77 og U 1995.843H.

Arbejdsgiveren er alene forpligtet til at betale differenceerstatning, såfremt arbejdsgiveren

- selv har handlet ansvarspådragende, eller
- hvis arbejdsgiveren har undladt at handle, og dette i sig selv er ansvarspådragende, eller
- hvis én af medarbejderne har handlet ansvarspådragende, og arbejdsgiveren hæfter for dette (*husbondansvar*).

1.5. Ansvarsvurderingen

Vurderingen af, om en person er erstatningsansvarlig, kan beskrives på følgende måde:

"En person er erstatningsansvarlig for den skade, han forvolder ved en retsstridig handling eller undladelse, der kan tilregnes personen som forsætlig eller uagtsom.

Det objektive krav om retsstridig handling kan (nok) mere præcist beskrives som et krav om, at der hos skadevolder skal være begået en fejl, som har øget risikoen for, at en skade kan indtræde. Det subjektive krav om forsæt eller uagtsomhed ses i praksis primært vurderet ud fra, hvorvidt den pågældende handlemåde eller undladelse afviger fra et anerkendt eller sædvanligt adfærdsmønster, der bl.a. kan være fastlagt ved lov, sædvane eller retspraksis."

("Ansvar for arbejdsskader – det fysiske og psykiske arbejdsmiljø" af Marin Haug & Finn Schwarz, 2012)

Ansvarsgrundlaget for arbejdsgiveren er det *traditionelle culpaansvar*, varierende fra en streng vurdering af ansvaret for arbejdsgiveren eventuelt ved en bevislættelse for den skadelidte til et meget lempeligt ansvar for arbejdsgiveren.

"Ansvarsgrundlaget er ligeledes vanskeligt at indplacere præcist. Man kan ikke beskrive retsstillingen således, at der generelt er tale om et skærpet ansvar indenfor arbejdsskadeområdet - dertil er der for mange almindeligt culpabaserede domme. Som det vil fremgå af denne bog, kan ansvaret - afhængig af de konkrete

omstændigheder, hvorunder skaden er sket - variere fra det traditionelle udgangspunkt, culpaansvaret, til et ansvar, der nærmer sig det objektiverede ansvar.”

(“Ansvar for arbejdsskader – det fysiske og psykiske arbejdsmiljø” af Marin Haug & Finn Schwarz, 2012)

1.6. Arbejdsgivers ansvar for fysiske arbejdsskader

Det afgørende spørgsmål i en arbejdsskadesag er, om arbejdsgiveren ved sin handlemåde eller undladelse, eller ved en medarbejders (som arbejdsgiveren hæfter for) handlemåde eller undladelse, afviger fra et anerkendt eller sædvanligt adfærdsmønster. I givet fald har arbejdsgiveren handlet ansvarspådragende og derved pådraget sig et erstatningsansvar.

Hvorvidt arbejdsgiverens handlemåde eller undladelse afviger fra et anerkendt eller sædvanligt adfærdsmønster, beror i første omgang på, om der konkret er sket en overtrædelse af regler for eksempelvis brug af værnemidler, maskiner, arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning m.v.

Foreligger der:

- Generelle forskrifter for udførelse af arbejdet?
- Specielle forskrifter for udførelse af arbejdet?
- Sædvaner for udførelse af arbejdet?
- ... ellers må vurderingen bero på vores/domstolenes sunde fornuft i relation til arbejdsgiverens ”omsorgspligt”

Kan der ikke konstateres en overtrædelse af generelle eller specielle forskrifter eller sædvaner, må der inddrages en række yderligere *betydende* momenter i vurderingen.

Nedenstående forsøg på en matrix viser, at hvor der tidligere er sket et uheld i en tilsvarende situation, eller hvor arbejdsprocessen generelt er farlig, er der ved domstolenes ansvarsvurdering en betydelig risiko for, at der vil blive statueret ansvar for en arbejdsskade.

Er dette ikke tilfældet, vil en række yderligere momenter skulle inddrages i ansvarsvurderingen. Disse momenter er her en *intern sammenhæng*, således at en kompliceret arbejdsproces, der er usædvanlig for den pågældende medarbejder, stiller betydelige krav til medarbejderens uddannelse og erfaring og til den instruktion og det tilsyn, som

arbejdsgiveren skal initiere og gennemføre.

Matrix om betydende momenter
<ul style="list-style-type: none">- Tidligere sket skade/et uheld det pågældende sted eller ved den pågældende arbejdsproces- Farlig arbejdsproces
<ul style="list-style-type: none">- Skadelidtes uddannelse- Skadelidtes erfaring/alder- Kompliceret eller ukompliceret arbejdsproces- Sædvanlig eller usædvanlig arbejdsproces- Forventelig eller uforventelig problemstilling opstået ved arbejdet

PRAKTISK HÅNDTERING AF EN ARBEJDSKADESAG

2. Praktisk håndtering af en arbejdsskadesag

2.1. Fem faser af en arbejdsulykke

FASE 1 - Uheldet

- Få fastlagt faktum
- Få vidner til at skrive deres forklaringer ned
- Tag billeder
- Få evt. testet maskiner
- Behold ødelagte dele mv.

Hvad sker der ved at vente?

Hvis beviser går tabt kan det have store konsekvenser for udfaldet af en senere erstatningssag eller straffesag.

FASE 2 - Internt i organisationen

- Behandl det skete i sikkerhedsorganisationen
- Forsøg at opnå enighed om, hvad der er sket,
- og hvordan det kan undgås i fremtiden

FASE 3 - Overfor arbejdstilsynet (AT)

- Behandl AT's medarbejdere loyalt, men også kritisk
- Stil spørgsmålstejn i processen forud for et evt. påbud
- Sørg for at være med, når AT færdes i virksomheden
- Husk, at AT's afgørelse kan indbringes for rekursinstans

Er der en risiko ved at ændre på forretningsgange, maskiner mv., fordi man er blevet klogere

Ja, Arbejdstilsynet vil i nogle sammenhænge betragte det som en "erkendelse" af forholdet - men domspraksis viser, at det ikke kommer arbejdsgiveren til skade, at man bliver klogere.

FASE 4 - Over for politiet

- Husk, at arbejdsgiveren taler med en sigtets rettigheder
- Husk, at det måske kan ende med en straffesag mod arbejdsgiveren

FASE 5 - Når det hele er overstået

- Efterbearbejd i virksomheden
- Foretag evt. ændringer
- Lav en afsluttende behandling i sikkerhedsudvalget

Sagen skal nødigt udarte sig til "klassekamp".

2.2. Gode råd

GODE RÅD

1. Anerkend ikke ansvar før fuldt overblik over sagen
2. Indhent relevante vidneudsagn - gerne skriftligt
3. Indhent Arbejdstilsynets og politiets oplysninger - eventuelt via advokat
4. Er der fortsat "blind spots" - forsøg at afdække dem
5. Saml al fakta og gennemgå matrixen
6. Tag stilling til ansvarsvurderingen
7. Tag stilling til eventuel strafferetlig vurdering

ARBEJDSMILJØSTRAFFERET

3. Arbejdsmiljøstrafferet

3.1. Arbejdsmiljølovens straffbestemmelser

Overholdelse af arbejdsmiljølovens regler er strafsanktioneret i lovens kapitel 15, hvor der findes hjemmel til tiltalerejsning over for personer.

Hvis det kan påvises, at en person, herunder en arbejdsgiverrepræsentant, har handlet forsætligt eller uagtsomt i forbindelse med en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, kan der pålægges et ansvar (*det subjektive ansvar*).

Ansvar kan pålægges en arbejdsgiver, hvis nogen i organisationen har handlet forsætligt eller uagtsomt (*det objektive hæftelsesansvar*). Arbejdsgiveren kan altså i disse tilfælde blive straffet for *andres fejl*.

En juridisk person, fx en kommune, kan ligeledes ifalde et strafansvar.

Loven indeholder hjemmel til fængselsstraf, men det praktiske udgangspunkt er idømmelse af bøde.

Det subjektive strafansvar

§ 82: Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, der

1. overtræder § 15, § 15 a, § 16, § 17, stk. 1 og 2, § 18, § 19, § 20, stk. 1, § 20 a, stk. 1, § 21, stk. 1, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1 og 6, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 4, § 76, stk. 1, eller de af Det Europæiske Fællesskabs forordninger vedrørende forhold omfattet af denne lov,
2. lader arbejde udføre i strid med kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9,
3. ikke efterkommer påbud efter § 77, § 77 a, stk. 1 eller
4. undlader at meddele oplysninger efter § 22, stk. 2.

Stk. 2. Straffen kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Det objektive hæftelsesansvar

§ 83: For overtrædelse af § 15, § 15 a, § 16, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 82, stk. 1, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Juridiske personer

§ 86: Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. § 83, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse.

3.2. Ansvarssubjektet - hvem kan straffes?

Der kan blive tale om tiltalerejsning for overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler, hvis der er tale om en overtrædelse af klare og velkendte regler, og hvor overtrædelsen indebærer en konkret sikkerheds- og sundhedsfare (Rigsadvokatens meddelelse 8/2006).

Tiltalerejsning kan ske over for private såvel som over for offentlige arbejdsgivere.

Arbejdsgiveren er det umiddelbare ansvarssubjekt og kan være en fysisk person eller en juridisk person/enhed.

Arbejdsmiljølovens § 23 fastslår, at "*lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden*", og tiltalerejsning kan derfor også ske over for en leder, eller en, der sidestilles med arbejdsgiveren. Ansvaret er dog ikke helt så vidtgående som arbejdsgiverens. Er lederen ikke tillige at betragte som arbejdsgiver, vil den pågældende leder efter arbejdsmiljølovens § 85 ikke kunne pålægges et objektive hæftelsesansvar. Lederen kan derfor kun straffes, hvis der er subjektiv tilregnelser.

De ansatte har efter arbejdsmiljølovens §§ 27-29 en række pligter til bl.a. medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde og kan efter omstændighederne pådrage sig et ansvar efter disse bestemmelser.

For *arbejdsledere* er bødeniveauet typisk mellem 2.000 og 4.000 kr., og for *ansatte* er bødeniveauet 1.000 kr., der dog under skærpene omstændigheder kan stige til 2.500 kr.

Straffen for *arbejdsgiverens* overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler er bøde og/eller fængselsstraf. Bødesatserne er differentierede, således at der ved fastsættelse af bødens størrelse tages hensyn til virksomhedens størrelse, dvs. antal medarbejdere, relevante forstraffe, uheldets karakter, herunder om der er sket alvorlig personsskade eller dødsfald.

Ansvarsvurderingen i erstatningssager og straffesager er ikke den samme, men det ses i erstatningssager, at hvis arbejdsgiveren har vedtaget eller blevet pålagt en bøde, indgår dette i domstolens vurdering af sagen.

3.3. Ansvar efter straffeloven

Arbejdsgiveren vil som juridisk person kunne idømmes straf for overtrædelse af straffelovens bestemmelser, jf. straffelovens § 306.

Den foreliggende retspraksis om overtrædelse af straffelovens bestemmelser, herunder uagtsomt manddrab, er:

- U2011.1144Ø: Vandforsyningssagen
- U.2014.687Ø: Efterskolesagen
- U.2015.296Ø: El-bilen på Strøget

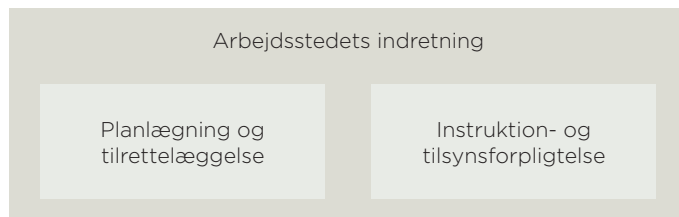
ARBEJDSGIVERENS ANSVAR FOR FYSISKE ARBEJDSSKADER

4. Arbejdsgiverens ansvar for fysiske arbejdsskader

4.1. Arbejdsgiverens omsorgspligt

Som illustrationen viser, indebærer *arbejdsgiverens omsorgspligt* en pligt til at sikre, at arbejdsstedet er *forsvarligt indrettet*, så arbejdet kan udføres under betryggende forhold.

Omsorgspligten indebærer endvidere, at arbejdsgiveren skal *planlægge* og *tilrettelægge* arbejdet på forsvarlig vis, samt sikre, at de ansatte modtager *instruktion*, der sætter dem i stand til at udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt forsvarligt, og sidst men ikke mindst at der føres *tilsyn* med, at instruktionen bliver fulgt.



4.2. Arbejdsstedets indretning

Rækkeviden af arbejdsgiverens ansvar for, at arbejdsstedet indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt kan beskrives på følgende måde:

"Ansvaret for arbejdsstedets indretning er, som det vil fremgå af gennemgangen nedenfor, i vid udstrækning karakteriseret ved et ligefremt culpa-ansvar, og skadelidte skal således føre bevis for, at indretningen objektivt set er uforsvarlig, og at dette kan tilregnes arbejdsgiveren som uagtsomt. Der findes dog også afgørelser, der er baseret på en strengere ansvarsvurdering, mest markant af disse er Eternit-dommen.

Det udløser som udgangspunkt ikke ansvar for arbejdsgiveren, at arbejdspladsen er indrettet uhensigtsmæssigt."

("Ansvar for arbejdsskader – det fysiske og psykiske arbejdsmiljø" af Marin Haug & Finn Schwarz, 2012)

Kravene til arbejdsstedets indretning, når arbejdet udføres på arbejdsgiverens plads, omhandler bl.a. nedenstående forhold:

- Farlig virksomhed (Eternit-dommen U.1989.1108 H)
- Gulve og adgangsveje
 - Produktionsgulve (U1955.992H, FED1998.813Ø, FED2003.939V)
 - Alternative adgangsveje (FED1994.185V)
 - Trapper, lignende arealer samt "spring"
 - Døre, porte og lignende
 - Glatte forhold (FED2001.2123V, U 2017.1907V)
 - Manglende rengøring
 - Veje (U 2018.1993V)
- Arbejdsstedets ryddelighed (U2002.519H)
- Pladsforhold (U 2016.3505V og Højesterets dom af 14. september 2018 i sag 177/2017)

Arbejdsgiveren kan også ifalde ansvar for skader, der indtræder *uden for arbejdstiden*, hvis arbejdsstedet ikke er indrettet forsvarligt i forbindelse med eksempelvis sociale arrangementer. I U.2018.2963 V blev arbejdsgiveren dog frifundet for en medarbejders krav som følge af et fald på dansegulvet udner en firmajulefrokost.

Udføres arbejdet *udenfor arbejdsgiverens plads*, er arbejdsgiveren stadig forpligtet af arbejdsmiljølovens regler, men ofte vil arbejdsgiveren have begrænset eller ingen indflydelse på arbejdsstedets indretning. Ansvarer kan i denne type sager efter omstændighederne placeres hos ejeren. Der henvises til retspraksis bl.a. FED1994.951V og FED2002.1096Ø.

4.3. Tilrettelæggelsespligten (planlægning og tilrettelæggelse)

Tilrettelæggelsespligten indebærer overordnet en pligt til at sikre, at de personer, der sættes til at udføre opgaven, har de *faglige og erfaringsmæssige forudsætninger* for at løse opgaven på forsvarlig vis, at medarbejderne udstyres med de *nødvendige og forsvarlige redskaber*, og at en *forsvarlig metode* anvendes.

Arbejdsgiverens ansvar for tilrettelæggelsen af arbejdet er principielt karakteriseret ved et *almindeligt culpaansvar*.

§ 38: Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.
Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.



Forpligtelsen indebærer i praksis en pligt til at sikre:

- Det rette personale (FED 2006.181V, FED2005.3V og Højesterets dom af 14. september 2018 i sag 177/2017)
- Den rette fremgangsmåde, (FED1994.577V, U 2015.830V)
- De rette arbejdsredskaber (FED1997.1758V)

4.4. Instruktion og tilsyn

Det er arbejdsgiverens opgave at sikre, at de ansatte får en *instruktion*, som sætter dem i stand til at udføre deres arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt for herved at begrænse risikoen for arbejdsskader.

Hertil kommer, at uanset om arbejdsgiveren har instrueret sine ansatte behørigt og dermed opfyldt sin instruktionspligt, følger det af ledelsesforpligtelsen, at arbejdsgiveren tillige er forpligtet til *føre tilsyn* med, at instruktionen bliver fulgt.

Instruktionsforpligtelsen og tilsynsforpligtelsen er direkte anført i arbejdsmiljølovens §§ 16 og 17, stk. 2.

Instruktionen og tilsynet skal som udgangspunkt komme fra arbejdsgiveren, men det er helt almindeligt, at instruktionen sker ved såkaldt *"sidemandsoplæring"*, hvor en arbejdskollega giver instruktionen. Retspraksis viser, at det ikke er afgørende *hvem*, der har givet instruktionen, så længe instruktionen i kvalitet og omfang er tilstrækkelig i forhold til de foreliggende faremomenter.

Der henvises til Arbejdstilsynets udtalelse refereret i FED 1994.643 Ø:

"Der er efter Arbejdstilsynets opfattelse intet i vejen for, at en ikke-ledende medarbejder gennemfører oplæring og instruktion af en ny medarbejder. Det er dog på ledelsens ansvar, at instruktionen foregår, og ledelsen har pligten til at kontrollere, om instruktionen er fyldestgørende og løbende kontrollere om instruktion overholdes."

4.5. Maskiner og tekniske hjælpemidler

Mange arbejdsopgaver er med tiden blevet mekaniserede, og brugen af tekniske hjælpemidler har i vidt omfang afløst den manuelle håndtering. Den intensiverede brug af tekniske hjælpemidler indebærer krav til arbejdsgiveren. Den overordnede bestemmelse i arbejdsmiljøloven vedrørende maskiner og tekniske hjælpemidler er § 45.

Arbejdsgiveren skal således sikre, at maskiner og tekniske hjælpemidler er indrettet og fungerer forsvarligt. Det er ligeså væsentligt, at det sikres, at den ansatte er uddannet og instrueret i en korrekt og forsvarlig anvendelse.

§ 45: Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige
Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Typetilfælde

- Eksempler fra retspraksis:
 - FED1997.47V
 - FED2001.179V
 - FED2003.2625V
- Særligt om materialesvigt
 - U1970.483H
 - FED2007.105V
- Værnemidler (FED2000.874V og FED1995.1286V)
- Stilladser og stiger (U1974.1014H og FED1997.728V)
- Løft (U2004.3040/2H og FED1997.944Ø)
- Løft mv. i sundhedssektoren (U2018.2955V)
- Computermus
- Teambuilding (U.2008.589 V og FED2007.248)

BETYDNINGEN AF EGEN SKYLD

5. Betydningen af egen skyld

Skadelidtes subjektive forhold (*medvirken og egen skyld*) kan principielt få lige så stor indflydelse på resultatet af en arbejdsskadesag som skadevolders.

En gennemgang af praksis viser dog, at selvom egen skyld regelmæssigt gøres gældende af skadevolder, er det sjældent, at anbringendet får en betydning for dommens formulering – ofte kan en frifindelse af arbejdsgiveren reelt være begrundet i egen skyld.

Den bestemmelse i arbejdsmiljøloven, der påberåbes som udtryk for de forpligtelser, den ansatte har på arbejdspladsen er § 28.

Bevisbyrden for egen skyld hos den ansatte påhviler skadevolder. Det må kræves, at det står den ansatte klart, at hans handling indebærer et oplagt moment af uforsvarlighed.

§ 28, stk. 1: De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Almindelig ubetænksomhed eller et øjeblikks uopmærksomhed fører ikke uden videre til relevant egen skyld. Den skyld eller uforsvarlighed, der skal være udvist fra den skadelidtes side, skal således være *kvalificeret*, eller, som det til tider anføres i domspræmisserne, *relevant*.

Momenter af betydning for vurderingen af *egen skyld*:

- Overtrådt sikkerhedsforskrifter
- Tilsidesat instruktion
- Erfaring/uddannelse
- Uopfordrede handlinger
- Skadelidtes ansættelsesretlige status

Se fra retspraksis (U 2018.3616H)

PSYKISKE ARBEJDSSKADER

6. Psykiske arbejdsskader

6.1. Psykisk arbejdsskade som begreb

Arbejdsmiljølovens regler finder efter § 1a også anvendelse på det psykiske arbejdsmiljø.

Der er ikke i arbejdsmiljøloven eller i øvrigt i lovgivningen fastsat nogen definition af psykiske skader eller psykisk sundhed. Det psykiske arbejdsmiljø omfatter generelt påvirkninger, der forringer den psykiske sundhedstilstand hos medarbejderen. Psykisk arbejdsmiljø kan bl.a. angå arbejdsmængde og tidspres, mobning og seksuel chikane, samspillet mellem ledelse og medarbejdere, og uklare krav til udførelsen af arbejdet.

I *arbejdsskadesikringsystemet* anerkendes en psykisk skade som en arbejdsskade, når skaden sker pludseligt eller inden for fem dage og er en følge af arbejdet eller de forhold, som arbejdet er foregået under. Det er en betingelse, at der er årsagssammenhæng mellem hændelsen og den psykiske skade, herunder at påvirkningen er egnet til at forårsage den psykiske skade.

6.2. Retspraksis om psykiske arbejdsskader

Retspraksis kan overordnet inddeles i sager om 1) forbigående psykisk skade uden alvorlig begivenhed, 2) alvorlige begivenheder/oplevelser og 3) stress, for stor arbejdsmængde m.v.

Nedenstående gennemgang tager udgangspunkt i denne opdeling. Domsreferaterne i domssamlingen er i det væsentligste taget fra *"Ansvar for arbejdsskader – det fysiske og psykiske arbejdsmiljø"* af Marin Haug & Finn Schwarz, 2012.

1. Forbigående psykisk skade – uden alvorlig begivenhed:

U1998.492V

En funktionær havde været sygemeldt i en periode på 91 dage angiveligt på grund af stress. Hendes sygeperiode ophørte samtidig med, at hendes opsigelsesvarsel ophørte, idet virksomheden havde opsagt hende på grund af sygdom. Funktionæren gjorde et svie- og smertegodtgørelseskrav gældende for sygdomsperioden, idet funktionæren påstod, at

arbejdsgiveren havde handlet ansvarspådragende over for hende i relation til hendes arbejdsforhold.

Bl.a. på baggrund af oplysningerne om arbejdets tilrettelæggelse, antallet af overarbejdstimer samt beskrivelse af funktionærens forhold udtalte Retslægerådet, at såfremt funktionærens beskrivelse af de store jobkrav, modstridende krav i organisationen, uklare vekslende ledelsesforhold og manglende påskønnelse af funktionæren kunne lægges til grund *"...vil sådanne arbejdsforhold kunne medføre psykosomatisk betinget sygdom hos medarbejdere. Samtlige ovennævnte arbejdsmiljøfaktorer vil kunne medvirke til at udløse psykosomatiske symptomer"*.

Vestre Landsret frifandt arbejdsgiveren med følgende begrundelse: *"Af forarbejderne til arbejdsmiljøloven fremgår, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø blandt andet indebærer en beskyttelse mod et forjaget arbejde. Ved vurderingen af, om trivselsproblemer er omfattet af arbejdsmiljøloven, fremgår det videre, at det afgørende er, om problemerne aktuelt kan sættes i direkte forbindelse med sikkerhed og sundhed. I den foreliggende sag finder landsretten ikke, at [funktionæren] har godtgjort, at hun i forbindelse med sit arbejde som stedfortræder i — — har været udsat for sådanne direkte sundhedsskadelige påvirkninger, at der er grundlag for at gøre [arbejdsgiveren] ansvarlig i anledning af sygefraværet."*

2. Alvorlige begivenheder/oplevelser:

U2012.524H

En børnehavepædagog var ansat i en børnehave på særlige vilkår som følge af en ryglidelse. I forbindelse med en personaleweekend for børnehavens personale med deltagelse af en supervisor udefra drøftedes samarbejdsklimaet i børnehaven. Herunder kom børnehavepædagogens forhold til drøftelse, og da drøftelserne "eskalerede", besluttede lederen og souschefen samt supervisoren i enrum at drøfte situationen. Herefter meddelte lederen - ifølge børnehavepædagogen - i alles nærvær, at ledelsen havde besluttet at opsigte børnehavepædagogen. Efterfølgende meldte børnehavepædagogen sig syg af psykiske årsager. Efter en sygeperiode blev der indgået en fratrædelsesaftale med børnehavepædagogen.

Under sagen krævede børnehavepædagogen sig tillagt en svie og smertegodtgørelse på grund af uforsvarlig afvikling af personaleweekenden med psykisk skade til følge.

Ankestyrelsen anerkendte det passerede som en ulykke med personskaade. Ankestyrelsen begrundede bl.a. dette med: "... Vi har vurderet, at De ved det beskrevne hændelsesforløb har været udsat for chikanøs adfærd, der har været subjektivt krænkende og grænseoverskridende. Vi finder det tilstrækkeligt sandsynliggjort, at forløbet den ... var så ekstraordinært psykisk belastende, at det var egnet til at medføre en psykisk skade i form af en umiddelbar psykisk reaktion - en krise."

Landsretten frifinder arbejdsgiveren, men Højesteret dømmer arbejdsgiveren:

"Efter dansk rets almindelige erstatningsregler omfatter en personskaade såvel fysiske som psykiske følger af en ansvarspådragende handling. Erstatningsansvarslovens kapitel 1 angår erstatning og godtgørelse for personskaade og tab af forsørger. Lovens § 1 omfatter "personskaade", og det er i § 1, stk. 1, fastsat, at den, der er erstatningsansvarlig for en "personskaade", bl.a. skal betale godtgørelse for svie og smerte. Udtrykket "personskaade" i erstatningsansvarslovens § 1 må forstås i overensstemmelse med dansk rets almindelige erstatningsregler.

[Børnehavepædagogen] blev sygemeldt efter personaleweekenden den 13. og 14. november 2004, og det er ubestridt, at hun blev påført en psykisk skade som følge af begivenhedsforløbet under personaleweekenden... Højesteret tiltræder, at [børnehavepædagogens] psykiske skade er omfattet af erstatningsansvarslovens § 1.

... Det lægges til grund, at den uforsvarlige afvikling af personaleweekenden medførte en betydelig forøgelse af risikoen for en psykisk skade af den foreliggende karakter hos en medarbejder, som, hvilket ledelsen må have forstået, befandt sig i en psykisk anspændt situation. Højesteret finder herefter, at [børnehavepædagogens] psykiske skade er en påregnelig følge af den uforsvarlige afvikling af personaleweekenden.

[Børnehavepædagogen] er direkte skadelidt som følge af den ansvarspådragende adfærd, og der er ikke grundlag for at anse den psykiske skade for at falde uden for, hvad der er omfattet af kommunens erstatningspligt."

FED2006.181V

En soldat udviklede efter hjemsendelse fra tjeneste i Irak en skizoaffektiv lidelse. Soldaten anlagde sag mod Ankestyrelsen og nedlagde påstand om, at den psykiske lidelse skulle anerkendes som en erhvervssygdom (udelades her). Soldaten anlagde tillige sag over for forsvaret, idet han nedlagde påstand om, at forsvaret skulle anerkende erstatningspligten i relation til den psykiske lidelse, han havde pådraget sig under sin udstationering.

Under sagen blev der indhentet en udtalelse fra Retslægerådet, der bl.a. fastslog, at det ikke forud for soldatens udsendelse til Irak havde været muligt ved undersøgelse, test eller lignende at afdække, om soldaten havde udviklet, var ved at udvikle eller var disponeret for at udvikle en psykisk lidelse.

Vestre Landsret frifinder forsvaret, idet landsretten i præmisserne tager stilling til forsvarets udsendelse af soldaten, reaktionen over for soldaten, da de psykiske problemer opstod samt forsvarets handlemåde over for soldaten efter hjemsendelsen.

3. Stress, for stor mængde af arbejde mv.:

U2008.1156H:

En sygeplejerske arbejdede fra 1990 på en hjerteafdeling, hvor der var meget travlt. Med virkning fra 1. januar 1996 var sygeplejersken tillige valgt tillidsrepræsentant. I januar 1998 sygemeldte sygeplejersken sig på grund af stress, og der skete anmeldelse til Arbejdsskadestyrelsen af den psykiske skade som en arbejdsskaade. Skaden blev afvist flere gange af både Arbejdsskadestyrelsen og Ankestyrelsen. Sygeplejersken blev tildelt mellemste førtidspension i 2003. Herefter anlagde sygeplejersken sag mod arbejdsgiveren (sygehuset) og påstod sig tilkendt méngodtgørelse og erhvervsevnetab, idet Arbejdsskadestyrelsen havde vurderet megraden til 20% og erhvervsevnetabet til 65%.

Både Vestre Landsret og Højesteret frifinder arbejdsgiveren.

Vestre Landsret lægger til grund, "...at et belastende arbejdsmiljø med stort arbejdspress sandsynligvis har været medvirkende [til sygeplejerskens psykiske lidelse]."

Herefter anfører Vestre Landsret følgende på baggrund af detaljerede oplysninger om konstaterede arbejdsmiljøproblemer:

"Arbejdstilsynet har efter et besøg ... på de medicinske afdelinger på [sygehuset] ... påpeget nogle arbejdsmiljømæssige problemer, som i det væsentlige er erkendt af afdelingsledelsen..., men Arbejdstilsynet foretog sig herefter ikke videre i sagen.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at der på sygehuset har været etableret en forsvarlig ledelsesstruktur, der har gjort det muligt at følge situationen på blandt andet de medicinske afdelinger og at foretage fornødne ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og den organisatoriske struktur. Det må efter bevisførelsen, herunder de fremlagte mødereferater og [oversygeplejerskens forklaring] endvidere lægges til grund, at sygehusets ledelse løbende har været opmærksom på de arbejdsmiljømæssige problemer på blandt andet [afdelingen], og at der blev iværksat en række tiltag for at imødegå disse problemer. Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at afdelingen generelt har været undernormeret set i forhold til andre afdelinger. Det må tværtimod lægges til grund, at normeringen på baggrund af de særlige arbejdsforhold på en hjerteafdeling med mange akutte patienter har været højere end på andre afdelinger. Det må endvidere lægges til grund, at [sygeplejersken] vel har tilkendegivet over for ledelsen, at hun havde svært ved at overkomme sit arbejde og tillidshvervet, men det kan ikke lægges til grund, at hun i den forbindelse har givet udtryk for, at hun som følge heraf havde psykiske problemer, eller at ledelsen selv burde være blevet opmærksom herpå.

Under disse omstændigheder kan det ikke anses for godtgjort, at arbejdsforholdene på [afdelingen] har været af en sådan karakter, at de kan begrunde et erstatningsansvar for sygehuset for [sygeplejerskens] psykiske lidelser..."

Højesteret stadfæster landsrettens frifindelse af arbejdsgiveren i henhold til de anførte grunde, idet Højesteret derudover tilføjer: "*[Sygeplejersken] var som sygeplejerske på [sygehuset], i tiden op til sygemeldingen i januar 1998 udsat for stressfremkaldende belastninger. Hun måtte imidlertid være forberedt på, at arbejdet som sygeplejerske på en hjerteafdeling i perioder ville være belastende. Hun måtte også være forberedt på, at det kunne medføre en ekstra belastning for hende, at hun påtog sig hvervet som tillidsrepræsentant.*"

U.2017.2904 H

En medarbejder i Forsvarsministeriets Personalestyrelse havde over en længere periode været udsat for et betydeligt arbejdspress som følge af en kollegas udstationering og omstruktureringer i organisationen. Medarbejderen havde i en periode på i hvert fald fire måneder arbejdet mere end 48 timer om ugen i gennemsnit. Som følge heraf udviklede medarbejderen bl.a. søvnproblemer, træthed og nedsat funktionsevne. En psykolog udtalte i den forbindelse, at medarbejderen som følge af den hårde arbejdsbelastning havde en så nedsat erhvervsdygtighed og almindelig funktion, at vedkommende i lang tid fremover ikke ville være i stand til at varetage et almindeligt arbejde.

Medarbejderen blev sygemeldt og rettede efterfølgende krav mod arbejdsgiveren for svie- og smertegodtgørelse med henvisning til, at arbejdsgiveren var erstatningsansvarlig for udviklingen af hendes psykiske lidelse. Der var i sagen enighed om, at medarbejderen i en længere periode havde været udsat for en betydelig arbejdsmæssig belastning, og at hun i en periode på fire måneder arbejdede mere end 48 timer om ugen.

Både Vestre Landsret og Højesteret frifandt arbejdsgiveren. Højesterets præmisser lyder:

"Højesteret finder, at det ikke i sig selv kan begrunde erstatningsansvar for Forsvarets Personalestyrelse, at [medarbejderen] i en periode i 2010 har haft overarbejde af det anførte omfang og i denne periode har arbejdet mere end 48 timer pr. uge i gennemsnit.

Efter bevisførelsen lægger Højesteret til grund, at [medarbejderen] over for sine overordnede fremtrådte robust og villig til at påtage sig merarbejde, herunder fra andre end sine foresatte, selv om dette indebar en yderligere arbejdsmæssig belastning af hende. Hun gav ikke på noget tidspunkt udtryk for, at hun ikke kunne nå at løse opgaverne, og hendes arbejdsgiver blev heller ikke på anden måde gjort opmærksom på, at hendes arbejdsbyrde var for stor. Hun var anerkendt for sin flid, dygtighed og villighed til at påtage sig merarbejde, og dette havde givet anledning til løntillæg samt positive udtalelser om hende i personalebedømmelsen.

Under disse omstændigheder finder Højesteret, at [medarbejderens] arbejdsgiver ikke havde anledning til at antage, at hun var udsat for en arbejdsmæssig belastning, som oversteg, hvad hun kunne magte, og at der var behov for at træffe særlige forholdsregler for at lette hendes arbejdsbyrde.

Højesteret tiltræder herefter, at [medarbejderen] ikke har godtgjort, at hendes arbejdsgiver har handlet ansvarspådragende, og stadfæster derfor dommen.”

Sammenfatning vedørende stress, for stor mængde af arbejde mv.:

Sammenfattende synes den foreliggende retspraksis om stress og for stor mængde af arbejde særdeles restriktiv i relation til at pålægge en arbejdsgiver ansvaret for en medarbejders psykiske lidelse opstået som følge af stress, store arbejdsmængder, talrige deadlines, udbrændthed etc.

Retspraksis adskiller sig således tillige markant fra den praksis, der er refereret ovenfor i relation til at anerkende psykiske lidelser opstået som følge af de anførte forhold som erhvervssygdomme efter arbejdsskadesikringsloven.

6.3. Mobning og chikane

Hvad er mobning og chikane?

Der er tale om rovmobning, når ofrene ikke har gjort noget, som kan fremkalde ”mobbernes” adfærd. Det kan fx være tilstrækkeligt, at ofrene tilhører en bestemt minoritetsgruppe på arbejdspladsen, fx på grund af deres køn, alder eller etniske oprindelse. I forbindelse med

rovmobning er der således typisk tale om, at ofrene har en særlig udsat position på arbejdspladsen og derfor udpeges som syndebukke.

Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen. Der kan fx opstå konflikter omkring arbejdets organisering, omstillingsprocesser og kulturforskelle. Konflikter findes på alle arbejdspladser og kan udvikle sig til alvorlige personkonflikter, hvis de ikke bliver løst. I sådanne tilfælde sker der typisk det, at en konflikt over tid mere og mere kommer til at handle om parterne som personer frem for om konfliktens oprindelige indhold. Parternes negative følelser for hinanden forstærkes, efterhånden som konflikterne udvikler sig.

Objektiv eller subjektiv vurdering?

Som nedenstående uddrag af bemærkningerne til forskelsbehandlingslovens definition af chikane i lovens § 1, stk. 4, viser (FT 2003-04, Tillæg A, s. 1218), har både den krænkedes egen opfattelse af krænkelser (den subjektive vurdering) og den objektive vurdering betydning for bedømmelsen:

”Om en adfærd har været uønsket, beror dels på en subjektiv vurdering af, om den pågældende adfærd har været uønsket af den person, der udsættes for den påståede chikane, dels på en mere objektiv vurdering af den pågældende adfærd.

Det indgår i den objektive vurdering, om den person, der udøver krænkelser, indså eller burde indse, at adfærden var uønsket. Som eksempler på forhold, der kan indgå i denne vurdering, kan – foruden den krænkende persons eget udsagn – nævnes krænkelsernes grovhed, den krænkedes persons reaktion, og om der er tale om en gentagen adfærd. Det indgår endvidere i den objektive vurdering, om krænkelserne er af så mild karakter, at adfærden ikke kan karakteriseres som chikane. En meget fintfølelse person, der føler sin værdighed krænket på grund af en enkelt bemærkning af forholdsvis mild karakter, vil således ikke være beskyttet i denne situation.”

Nedenstående refererede afgørelse fra Erhvervssygdomsudvalget om anerkendelse af uspecifik belastningsreaktion giver bidrag til fastlæggelsen af det relevante ”krænkelserniveau”:

”En 39-årig mand arbejdede som salgsassistent i et større supermarked, hvor han samtidig var valgt som tillidsrepræsentant. Han fik på et tidspunkt ny afdelingschef, som kort tid efter sin

tiltræden begyndte at angribe ham verbalt i mange forskellige sammenhænge. Salgsassistenten oplevede blandt andet at blive overfuset og råbt højlydt ad flere gange, at få rykket sin ferie lige før planlagte påbegyndelser og få ændret arbejdstider. Han blev tillige beskyldt for tyveri og blev kortvarigt suspenderet. Beskyldningen blev derefter trukket tilbage. Han fik også oplyst af afdelingschefen, at alle de ansatte havde klaget over ham. Der blev derefter indkaldt til fællesmøde i afdelingen, hvor det blev klart, at der ikke var klager imod ham. Endelig oplevede han, at afdelingschefen smed to stole efter ham i kantinen, mens han råbte, at han var træt af ham, og at han burde finde andet arbejde. To tidligere kolleger understøttede, at der var tale om en ekstremt ubehagelig chef. Det virkede som om, han var ude på at knække salgsassistenten, muligvis fordi denne var tillidsrepræsentant, populær hos personalet og ikke bange for at stå frem. De bekræftede også, at de beskrevne hændelser havde fundet sted. Han udviklede i relation til de forskellige hændelser psykiske gener i form af depression, øget usikkerhed, støjoverfølsomhed, isolationstrang og forstyrret nattesøvn. I sagen havde forskellige psykiatriske speciallæger stillet diagnoserne angst-depressionsreaktion, tilpasningsreaktion og posttraumatisk belastningsreaktion.

Udvalget fandt, at salgsassistentens symptomer svarede til en uspecifik belastningsreaktion. Et flertal i udvalget fandt det endvidere overvejende sandsynligt, at sygdommen var opstået som følge af arbejdet som salgsassistent, hvor han havde været udsat for en meget belastende psykisk chikane i længere tid, herunder beskyldninger om tyveri, fra den nærmeste daglige chef. Et mindretal i udvalget bestående af Dansk Arbejdsgiverforening og De Offentlige Arbejdsgivere mente ikke, at den psykiske sygdom var forårsaget af forhold på arbejdet.”

(Redegørelse til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg for Erhvervspsykiatriske udvalgets arbejde i 2006, s. 21)

Ansvar for arbejdsgiveren

Retspraksis om arbejdsgiverens ansvar for mobning/chikane uden for forskelsbehandlings- og ligebehandlingsloven er særdeles begrænset.

I situationer, hvor arbejdsgiveren ikke selv har stået for krænkelser, er spørgsmålet endvidere, om arbejdsgiveren ud fra et DL 3-19-2

synspunkt, identifikation eller manglende reaktion over for medarbejderes mobning/chikane pådrager sig et selvstændigt ansvar.

Vestre Landsrets dom af 14. juni 2004, 6. afd., sag B-2016-03:

En lærling anlagde sag mod sin arbejdsgiver, efter at Tvistighedsnævnet havde besluttet, at lærlingen kunne ophæve en uddannelsesaftale, idet lærlingen havde været udsat for uacceptabel adfærd fra flere af de ansattes sider. Lærlingen påstod under sagen, at arbejdsgiveren havde handlet ansvarspådragende over for lærlingen ved ikke at have grebet ind over for mobningen.

Byretten dømmer arbejdsgiveren med følgende begrundelse: *”På baggrund af [lærlingens] forklaring og de lægelige oplysninger, findes det godtgjort, at han på [virksomheden], som lærling, er blevet udsat for chikane og anden dårlig behandling fra flere af de ansatte...”*

Ved bedømmelsen af spørgsmålet om erstatning lægger retten til grund, at der ifølge vidnerne ... var en hård og til tider spydig tone mellem medarbejderne på værkstedet. Der påhviler på den baggrund virksomheden et særligt ansvar for at holde øje med, at nye medarbejdere kan finde sig til rette og trives. Dette skal sammenholdes med, at det må betragtes som almindeligt kendt, at et ”mobbeoffer” på grund af usikkerhed og reduceret selvtilid ikke kan forventes at sige fra og påkalde sig hjælp fra kolleger og ledere. På den baggrund burde [virksomhedens] ledelse ved værkstedetschefen ... have været klar over problemerne eller have undersøgt forholdene nærmere. Det må imidlertid lægges til grund, at [virksomheden] intet foretog sig i den retning, idet man i stedet overlod det til [lærlingen] selv at klare problemerne. [Virksomheden] er som følge heraf ansvarlig for, at situationen fortsatte og forværredes, så [lærlingen] måtte sygemeldes, og siden var nødsaget til at ophæve uddannelsesaftalen.”

Vestre Landsret frifinder derimod arbejdsgiveren med følgende begrundelse: *”Som anført i byrettens dom var omgangsformen på arbejdspladsen hård og til tider spydig, men det er ikke godtgjort, at tonen over for [lærlingen] var væsentlig anderledes end mellem medarbejderne indbyrdes i øvrigt. Det er heller ikke godtgjort, at de faktiske forhold på arbejdspladsen var væsentlig anderledes for [lærlingen] end for andre. [Værkstedslederens] samtale med [lærlingen] fandt sted, fordi medarbejdere havde*

udtrykt utilfredshed med [lærlingens] evne til at modtage tilrettevisninger, og [lærlingen] gav ikke under samtalen udtryk for, at arbejdsmiljøet var en psykisk belastning for ham. Først under samtalen med [værkstedlederen] den 2. november 2001 fortalte [lærlingen], at han følte sig forfulgt. Det er derfor ikke godtgjort, at [virksomheden] ved selskabets overordnede medarbejdere på et tidligere tidspunkt var eller burde have været klar over, at arbejdsmiljøet, der ikke tidligere havde givet anledning til påtale på værkstedet, af [lærlingen] blev oplevet som belastende.

Under samtalen den 2. november 2001 anbefalede [værkstedlederen] at [lærlingen], der tidligt havde trukket sig tilbage fra samværet med andre, selv skulle søge forholdet til de øvrige medarbejdere bedret og bad ham holde sig underrettet herom. Herefter forløb der 12 dage, hvoraf 5 dage var feriedage, inden [lærlingen] blev sygemeldt, og under sygemeldingen blev der fortsat arbejdet på [lærlingens] tilbagevenden til arbejdspladsen.

Der er på denne baggrund ikke grundlag for at statuere, at [virksomheden] forud for den 2. november 2001 eller i tiden derefter har pådraget sig erstatningsansvar over for [lærlingen]."

De lege ferenda med udgangspunkt i U2008.1353V

Sagen omhandlede en bagersvend, der efter ca. seks års ansættelse fortalte arbejdsgiveren, at han var homoseksuel. Herefter begyndte arbejdsgiveren at chikanere bagersvenden på grund af hans seksuelle orientering.

På baggrund af de faktiske omstændigheder i sagen kom byretten frem til følgende resultat, der blev stadfæstet af landsretten:

[Arbejdsgiveren] har ved førnævnte ydmygende og nedværdigende udtalelser, som i sagens natur har været uønsket af [bagersvenden], hvilket må have stået klart for [arbejdsgiveren], og som til sidst resulterede i [bagersvendens] sygemelding, gjort sig skyldig i chikanøs forskelsbehandling og derved overtrådt forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 4, Den godtgørelse, [bagersvenden] herefter er berettiget til, jf. lovens § 7, findes passende at kunne fastsættes til 100.000 kr.

Der er herved på den ene side taget hensyn til [bagersvendens] anciennitet og grovheden af [arbejdsgiverens] adfærd, og på den anden side de trods alt begrænsede følger, den har haft for [bagersvenden].

Det afgørende i dommen var kravet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, men et krav om erstatning efter erstatningsansvarsloven kunne (også) være blevet rejst.

De lege ferenda med udgangspunkt i FED2001.1636 V:

En ansat i en restaurant blev over en længere periode udsat for sexchikane af restaurantens bestyrer. Som følge heraf udviklede den ansatte stress-symptomer. Generne, der bestod i psykiske traumer og rygsmerter, blev anerkendt som en arbejdsskade i Arbejdsskadestyrelsen. Under sagen var det selskab, der drev restauranten sagsøgt. Identifikation og DL 3-19-2 blev gjort gældende. Af byrettens præmisser, der blev tiltrådt af landsretten, fremgår det bl.a.: "...[Bestyreren] har indtaget en overordnet stilling hos [virksomheden] og på [virksomhedens] vegne ledet personalet i ... restauranten i... [Bestyrerens] sexchikane er sket i forbindelse med udførelsen af arbejdet og har indeholdt elementer, hvor hans ledelsesmæssige beføjelser blev betonet. Selvom [virksomheden] ikke har haft kendskab til forholdet, finder retten, at [virksomheden] under de foreliggende omstændigheder ansvarsmæssigt må identificeres med den ansatte bestyrer, som har udøvet chikanen. ...[Bestyrerens] adfærd over for [den ansatte] er ikke normalt forekommende på danske arbejdspladser, men er på den anden side ej heller af en sådan sjældenhed, at arbejdsgivere kan tillade sig at gå ud fra, at sådanne overgreb ikke finder sted. Den udøvede sexchikane kan således ikke antages at være så atypisk eller et så abnormt eller upåregneligt skridt fra [bestyrerens] side, at det af den grund fritager [virksomheden] for ansvar." Da der endvidere var årsagsforbindelse, blev virksomheden dømt til at betale erstatningskravene svie og smerte samt tabt arbejdsfortjeneste.

I sagen kunne det have være overvejet, hvorvidt der skulle rejses et godtgørelseskrav mod bestyreren og/eller krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Sammenfatning

Nyere retspraksis viser, at der er betydelig fokus på det psykiske arbejdsmiljø og eventuelle "skader" opstået hos medarbejderne.

Man må forvente i fremtiden at se sager, der "blander" erstatningsret og ansættelsesret sammen, og hvor krav forfølges i forskellige systemer, fx arbejdsskadestyrelsen vedrørende arbejdsskader, difference(erstatnings)krav mod arbejdsgivere, mulige krav efter antidiskriminationslovgivning fx forfulgt gennem Ligebehandlingsnævnet.

Hvad kan arbejdsgiveren gøre?

- Sikre dokumentation fx igennem MUSsamtaler, APV, gennemførelse af undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø
- Hurtig og effektiv indgriben ved konstatering af problemstillinger relateret til det psykiske arbejdsmiljø

ARBEJDSSKADER OG ANSÆTTELSESRRET

7. Arbejdsskader og ansættelsesret

7.1. Handicapbegrebet og tilpasningsforpligtelsen

Forskelsbehandlingsloven, der udspringer af beskæftigelsesdirektivet (2000/78/EF), fastslår, at der ikke må forskelsbehandles på grund af handicap. Forskelsbehandlingen skal dog ses i forhold til § 2a, der omhandler arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse.

Der findes hverken i forskelsbehandlingsloven eller i direktivet en definition på handicapbegrebet.

Forarbejderne til forskelsbehandlingsloven lyder: *"En fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation."*

Af præamblen til beskæftigelsesdirektivet (2000/78/EF) fremgår:

(11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

(16) Iværksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.

(17) Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnede og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.

(20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.

(21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

7.2. Opsummering om forståelse af handicap i lovens forstand

Handicapbegrebet har udviklet sig over tid, og på baggrund af praksis fra EU-domstolen definerer Højesteret (nu) handicapbegrebet således:

- Der skal foreligge en langvarig funktionsbegrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Vurderingen skal bero på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner.
- Ved vurderingen af, om funktionsbegrænsningen er langvarig, skal samtlige objektive beviselementer lægges til grund, herunder navnlig dokumenter og certifikater vedrørende den pågældende persons tilstand, der er udarbejdet på grundlag af aktuell medicinsk og videnskabelig viden og oplysninger.
- Endelig er det et krav, at vurderingen sker for på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling.

De 5 centrale begreber er således:

- Tilstand
- Begrænsning
- I samspil med barrierer
- Forhindrer i at deltage på lige fod
- Langvarig

Deformiteter er måske ikke direkte en funktionshindring men nok handicap, hvis det begrænser en person i at deltage på lige fod.

7.3. Opsummering om kravet om tilpasningsforanstaltninger

Hvis det konstateres, at en handicappet medarbejder er udsat for indirekte forskelsbehandling, skal arbejdsgiver iagttage sin tilpasningsforpligtelse i henhold til forskelsbehandlingsloven § 2a.

- Tilpasningsforpligtelsen er kun relevant i det omfang, arbejdsgiver har viden/burde viden om medarbejderens handicap.
- Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse indebærer en pligt til at undersøge, overveje og/eller afprøve potentielle tilpasningsforanstaltninger.
- Karakteren af de relevante tilpasningsforanstaltninger, der skal undersøges, beror efter EU-Domstolens og dansk retspraksis på en konkret, individuel vurdering af den handicappede medarbejders funktionsnedsættelse og deraf følgende kompensationsbehov.
- Relevante tilpasningsforanstaltninger kan fx være anskaffelse af særlige arbejdsredskaber, om- eller tilbygninger, deltidsansættelse, ændring af opgaver, omplacering til anden stilling, herunder "skabelse" af ny stilling indeholdende delelementer fra andre stillinger, sygemelding af den pågældende mv. Opnormering af medarbejderstaben vil som altovervejende hovedregel ikke være en del af arbejdsgiver tilpasningsforpligtelse.
- Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at foretage tilpasningsforanstaltninger, som kan karakteriseres som uforholdsmæssigt byrdefulde. Der skal i den forbindelse tages hensyn til (1) finansielle udgifter og andre omkostninger, der er forbundet med tilpasningen, dvs. både de økonomiske, men også omkostninger af anden art, f.eks. tidsmæssige omkostninger mv., som tilpasningen vil medføre, for at den handicappede kan fungere på lige fod med andre. Samtidig (2) skal der tages hensyn til virksomhedens størrelse og økonomiske potentiale. Endelig skal der tages hensyn til (3) muligheden for offentlige tilskud eller anden støtte.
- Når arbejdsgiver (på tilstrækkelig vis) har iagttaget sin tilpasningsforpligtelse bliver det relevant (igen) at vurdere, om medarbejderen (nu) er (blevet) kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentligste funktioner i stillingen. Er dette – selv efter tilpasningerne måtte være overvejet/gennemført – ikke tilfældet, yder forskelsbehandlingsloven ikke beskyttelse til den berørte medarbejder, og der vil i så fald ikke være tale om ulovlig forskelsbehandling ved ikke at ansætte, opsiges (mv.) vedkommende.

7.4. Forskelsbehandlingslovens "formkrav"

I *afskedigelsessituationen* skal arbejdsgiveren i relation til en handicappet gennemgå følgende (skematiske) "proces":

1. Kan afskedigelse komme på tale som følge af medarbejderens fysiske forhold som følge af arbejdsskaden, skal det vurderes, om situationen kan karakteriseres som et handicap
2. Er dette tilfældet, skal arbejdsgiveren afdække det eller de behov for foranstaltninger, der er påkrævet for, at en handicappet kan fungere på lige fod med andre medarbejdere i virksomheden. Denne afdækningsproces kan gennemføres i samarbejde med den handicappede, handicaporganisationer eller andre sagkyndige – og bør dokumenteres
3. Når de relevante foranstaltninger er afdækket, er arbejdsgiveren forpligtet til evt. i samarbejde med den handicappede, relevante organisationer, kommunen m.v. at afdække muligheden for at få økonomisk støtte eller anden hjælp, der kan opfylde behovet for foranstaltninger, således at den handicappede kan fungere på lige fod med de øvrige medarbejdere – også denne del af processen bør kunne dokumenteres
4. Når arbejdsgiveren herefter har afdækket behovet for foranstaltningerne og muligheden for at opnå økonomisk og/eller anden støtte, skal arbejdsgiveren vurdere, om arbejdsgiveren i relation til f.eks. valget af, hvem der skal afskediges, »pålægges en uforholdsmæssig stor byrde« i relation til en beslutning om ikke at afskedige den handicappede medarbejder

NOTEARK

