

ANSVAR FOR DE PSYKISKE ARBEJDSSKADER

Retspraksis er ret begrænset i forhold til, hvem der har ansvaret, når medarbejdere får en psykisk arbejdsskade. Vi giver et overblik.

På trods af megen opmærksomhed omkring det psykiske arbejdsmiljø i de sidste 10-15 år er retspraksis vedrørende arbejdsgivers ansvar for psykiske arbejdsskader stadig relativt begrænset.

I det lovpligtige arbejdsskadesystem anerkendes i et vist omfang psykiske skader på grund af ulykker og psykiske skader som *erhvervs sygdomme*, og i tilfælde af at der sker anerkendelse i det arbejdsskadeforsikringsretlige

system, vil den skadelidte medarbejder kun få erstattet de erstatningsposter, som arbejdsskadesikringsloven giver mulighed for.

De erstatningskrav, der går ud over arbejdsskadesikringsloven, kan kun rettes mod en *erstatningsansvarlig* arbejdsgiver, og her er retspraksis

særdeles sparsom, når man ser på arbejdsgivers erstatningsansvar for opståede psykiske arbejdsskader.

Groft sagt kan retspraksis opdeles på følgende måde:

- Er der foregået en alvorlig begivenhed/oplevelse?
- Er der tale om stress, for store mængder arbejde mv.?
- Foreligger der mobning, chikane og/eller sexchikane?

ALVORLIGE BEGIVENHEDER/ OPLEVELSER

Der foreligger en højesteretsdom fra 2012, hvor en kommune blev gjort erstatningsansvarlig for, at en medarbejder blev udsat for en kortvarig, men alvorlig begivenhed/oplevelse, idet medarbejderen i forbindelse med en personaleweekend blev udsat for en særdeles uforsvarlig afvikling af weekenden, hvorunder medarbejderen bl.a. blev udsat for stærk kritik, og hvad hun oplevede som en offentlig fyring.

Højesteret fandt i den pågældende sag, at kommunen var erstatningsansvarlig for "den uforsvarlige afvikling af personaleweekenden," der medførte en betydelig forøgelse af risikoen for en psykisk skade hos medarbejderen.

Ud over denne afgørelse foreligger der ikke trykt retspraksis om arbejdsgivers erstatningsansvar ved alvorlige begivenheder/oplevelser, der har resulteret i en psykisk skade.

I den forbindelse er det værd at bemærke, at hvis der fx har været en trusselsituation eller lignende, der resulterede i en straffesag mod den truende, kan den ramte medarbejder gøre sit krav gældende over for den truende direkte, hvorfor der (ofte) ikke vil være yderligere erstatningskrav over for arbejdsgiveren.

STRESS, FOR STOR MÆNGDE ARBEJDE MV.

Der foreligger en række domme, hvor temaet for den retlige vurdering har været, om en arbejdsgiver er erstatningsansvarlig, hvis en medarbejder udvikler en psykisk lidelse som følge af fx stress, for store arbejdsmængder mv.

Højesteret har i to domme fra henholdsvis 2008 og 2017 begge gange frifundet en arbejdsgiver for erstatningsansvaret for, at en medarbejder har udviklet en psykisk lidelse på grund af stressende forhold/for store arbejdsmængder.

Overordnet har Højesteret i begge domme fastslået, at det afgørende ved vurderingen af, om der foreligger et erstatningsansvar for arbejdsgiveren, er, om medarbejderen på tilstrækkelig måde har gjort arbejdsgiveren opmærksom på, at medarbejderen var udsat for en arbejdsmæssig belastning, som oversteg, hvad medarbejderen kunne magte, og at arbejdsgiveren derfor skulle træffe nogle særlige foranstaltninger for at hjælpe medarbejderen.

Den foreliggende retspraksis er således *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 og lignende.

De betydende momenter efter retspraksis er:

- Om arbejdsgiveren har kendskab til belastningen ved arbejdets udførelse, kendskab til medarbejderen eller arbejdssituationen eller information fra medarbejderen selv eller fra tredjemand fx ved Arbejdstilsynets tilsyn.
- Har arbejdsgiveren efter at have fået tilstrækkeligt kendskab reageret adækvat, herunder med "tjenstlige midler" og i et passende tempo?

MOBNING, CHIKANE OG/ELLER SEXCHIKANE

Psykiske skader i arbejdsmiljøet kan også opstå ved mobning, chikane og/eller sexchikane. Når der fokuseres på mobning, chikane og/eller sexchikane, er det væsentligt, at mobning eller chikane begrundet i køn, etnicitet, religion, alder, handicap mv. – altså de beskyttelseskrav, der er i ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven – kan udløse krav om en *godtgørelse* fra den krænkede mod arbejdsgiveren.

Det gælder også sexchikane efter ligebehandlingsloven eller krænkelse begrundet i seksualitet efter forskelsbehandlingsloven.

Ser vi derimod på *erstatningsansvaret*, som jo adskiller sig fra det godtgørelseskrav, som en krænkede kan rejse efter antidiskriminationslovgivningen, kan den foreliggende retspraksis opdeles således:

- Situationer hvor arbejdsgiveren selv eller en ledelsesperson, der kan identificeres med arbejdsgiveren, udøver mobningen, chikane og/eller sexchikane.

- Situationer, hvor mobning, chikane og/eller sexchikane udøves af andre, og hvor arbejdsgiveren selv skulle have forhindret det.

I de tilfælde, hvor der foreligger mobning, chikane og/eller sexchikane udført af arbejdsgiveren eller en ledelsesperson, der kan identificeres med arbejdsgiveren, som har resulteret i en psykisk skade, vil arbejdsgiveren blive pålagt et erstatningsansvar.

I de tilfælde, hvor mobning, chikane og/eller sexchikane udøves af andre end arbejdsgiveren eller én, der *ikke* kan identificeres med arbejdsgiveren, bliver spørgsmålet, om arbejdsgiveren har gjort tilstrækkeligt for at sikre et chikanefrit miljø. Her er retspraksis mere tilbageholdende, idet arbejdsgiveren alene vil blive erstatningsansvarlig, såfremt arbejdsgiveren har fået *tilstrækkelig viden* om, at der foreligger mobning, chikane og/eller sexchikane, og arbejdsgiveren *ikke inden for en rimelig tidsperiode* har handlet *adækvat* med henblik på at beskytte den krænkede medarbejder.

I relation til mobning, chikane og/eller sexchikane kan det stærkt anbefales at have en offentliggjort politik, der præciserer, hvem den krænkede kan rette henvendelse til, og hvordan klagen behandles. Derved sikres arbejdsgiveren en mulighed for at reagere på viden om en krænkelse ■



Finn Schwarz
Partner, advokat
fs@horten.dk



Signe Rydahl Werming
Senioradvokat
siw@horten.dk