



HORTEN Det psykiske arbejdsmiljø – hele vejen rundt

Finn Schwarz
Peter Breum

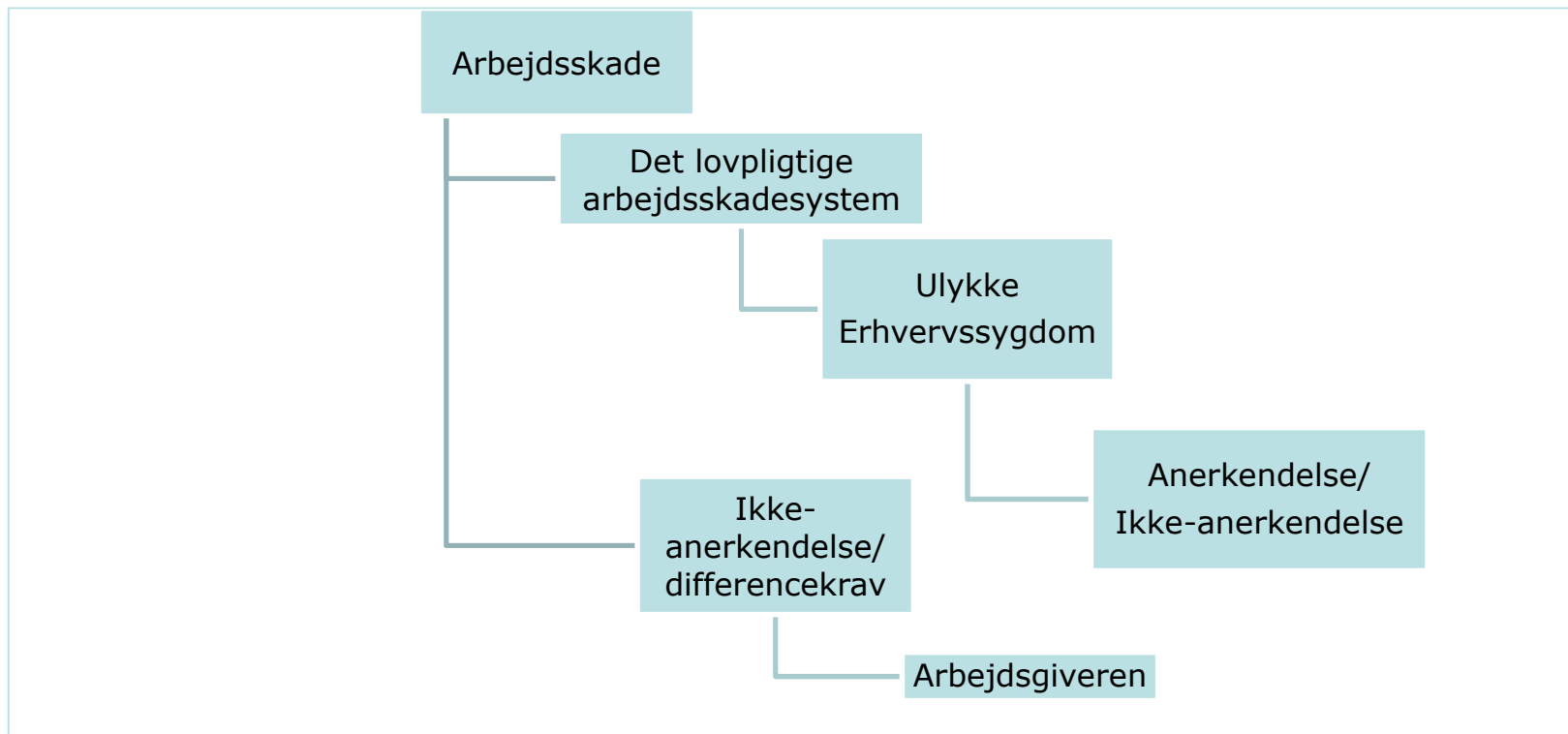


Hvad skal vi tale om?

- ▶ Kort introduktion til ansvar for arbejdsskader
- ▶ Afgrænsning af begrebet *det psykiske arbejdsmiljø*
- ▶ Den retlige regulering
- ▶ Arbejdsskadestyrelsens og Erhvervssygdomsudvalgets praksis
- ▶ Ansvar for arbejdsgiveren
- ▶ Mobning og chikane

Kort introduktion til ansvar for arbejdsskader

- ▶ Ansvar for det psykiske arbejdsmiljø – et deliktansvar (ansvar udenfor kontrakt)



Det psykiske arbejdsmiljø – begreb og afgrænsning?

- ▶ *Ansvar for det psykiske arbejdsmiljø og psykiske skader opstået i forbindelse hermed omfatter: Den umiddelbare skade er ikke en fysisk skade men derimod en skade, der i hovedsagen relaterer sig til medarbejderens psykiske velbefindende.*
- ▶ *Psykiske problemstillinger resulterende i erstatningskrav medtages i bred forstand, dvs. et berettiget erstatningskrav omfattet af erstatningsansvarsloven opstået som følge af arbejdets organisatoriske og teknologiske betingelser, arbejdets indhold, og den måde arbejdet er tilrettelagt på samt samspillet mellem ledelse og medarbejdere, og mellem kolleger indbyrdes.*
- ▶ Ser bort fra årsagssammenhængs- og bevisproblemer

Den retlige regulering (1)

► Bekendtgørelse om arbejdets udførelse:

§ 7, stk. 1:

Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

► Bestemmelsen suppleres af følgende præciserende bestemmelser:

- Om de psykiske virkninger af *ensidigt belastende arbejde* (§ 9, nr. 1).
- Om de psykiske virkninger af *arbejdstempoet* (§ 9, nr. 2).
- Om de psykiske virkninger af *isoleret arbejde* (§ 9, nr. 3).
- Sikring mod *mobning*, herunder *seksuel chikane* (§ 9a).

Den retlige regulering (2)

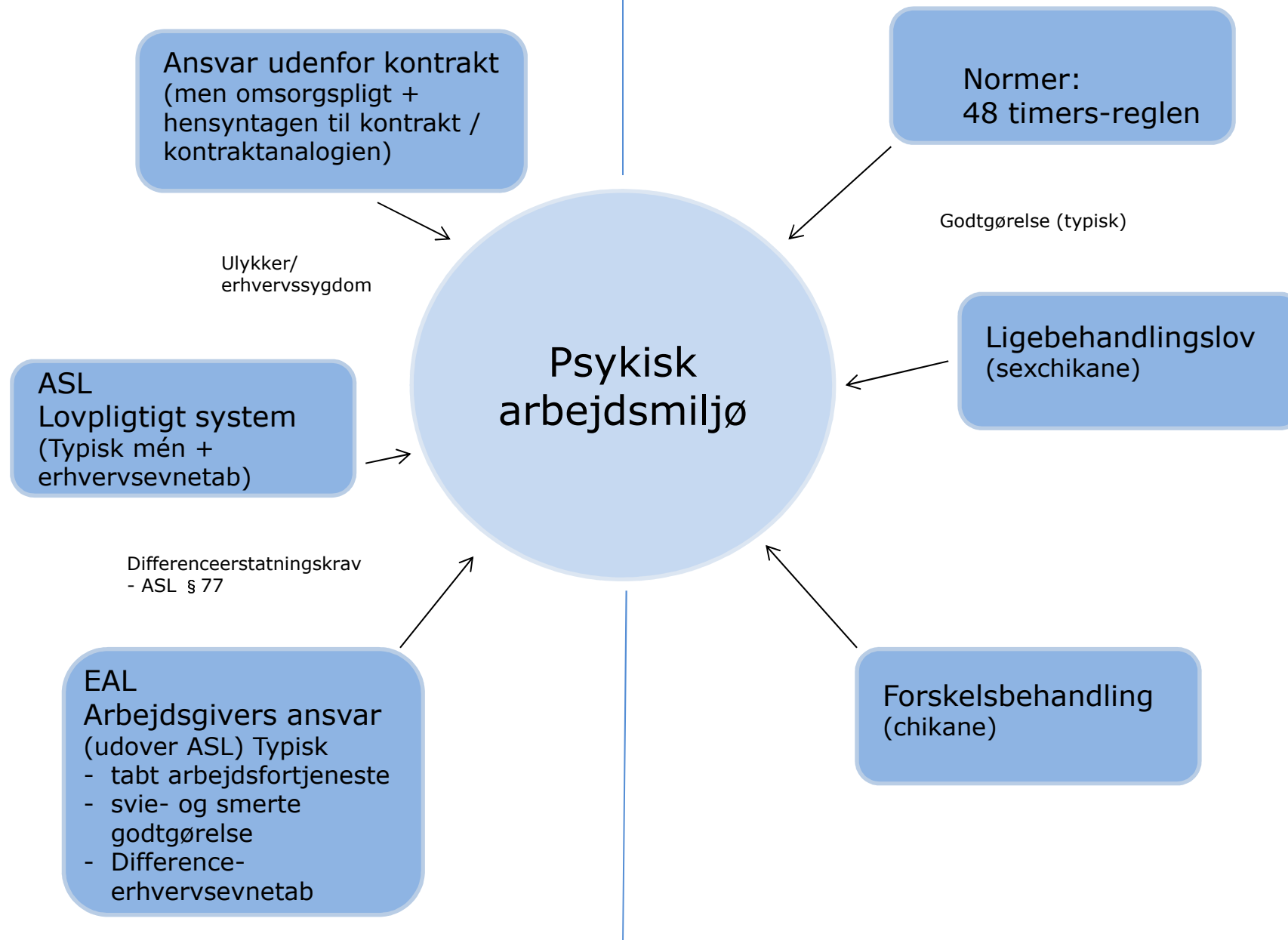
- ▶ Arbejdstilsynet har i forlængelse af bekendtgørelse af arbejdets udførelse udgivet en række At-vejledninger om fx Ensidigt, belastende arbejde og ensidigt, gentaget arbejde, Mobning og seksuel chikane samt Arbejdstilsynets publikation Arbejdsbetinget stress.
- ▶ Herudover følger det af reglerne om arbejdspladsvurdering (APV), at det psykiske arbejdsmiljø skal indgå i kortlægningen heraf.

Den retlige regulering (3)

- ▶ Ligebehandlingslovens regler om chikane og sexchikane
- ▶ Forskelsbehandlingslovens regler om chikane
- ▶ Anden *normerende lovgivning* fx arbejdsmiljølovens regler om en sammenhængende hvileperiode på 11 timer og et ugentligt fridøgn + lovbekendtgørelse om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, der i § 4 fastslår, at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syv-dages-periode udregnet over en 4 måneders periode ikke må overstige 48 timer.

ARBEJDSSKADE

ANSÆTTELSESRETLIGE REGULERING



Min påstand:

- ▶ Erstatningskrav og krav relateret til de særlige antidiskriminationslovgivninger, der forbyder chikane vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, har en så klar sammenhæng, at vi ikke *alene* kan fokusere på de ansættelsesretlige problemstillinger, og erstatningsadvokaterne kan ligeledes ikke ensidigt fokusere på de erstatningsretlige problemstillinger.

Arbejdsskadestyrelsens og Erhvervssygdomsudvalgets praksis

Oversigt:

- ▶ Arbejdsskadestyrelsens praksis vedrørende *ulykker*

- ▶ Erhvervssygdomsudvalgets praksis vedrørende:
 - PTSD
 - Stress og depression
 - Mobning/chikane og depression

Arbejdsskadestyrelsens praksis (ulykker) (1)

- ▶ Pr. 1. januar 2004 nyt ulykkesbegreb hvorefter en psykisk skade anerkendes som en **ulykke**, hvis der er sket en **voldsom psykisk påvirkning i op til 5 dage**, eller hvis der har været en **enkeltstående voldsom psykisk hændelse**.
- ▶ I Arbejdsskadestyrelsens vurdering indgår følgende i relation til årsagssammenhæng:
 - *Var der fare for menneskeliv (tilskadekomnes eller andres).*
 - *Blev tilskadekomne udsat for vold.*
 - *Blev tilskadekomne truet, herunder om tilskadekomne blev truet direkte eller indirekte, omfanget af truslen og om der var en risiko for, at truslen ville blive ført ud i livet.*

Arbejdsskadestyrelsens praksis (ulykker) (2)

Efter praksis anerkendes følgende:

- ▶ Stærkt traumatiske oplevelser relateret til egen situation fx påkørsler, bankrøveri, trusler mv.
- ▶ Stærkt traumatiske oplevelser oplevet som vidne fx overværelse af overkørsel af passagerer, fund af ligdele eller døde.
- ▶ Voldsom psykiske påvirkninger i op til 5 dage.

Erhvervssygdomsudvalgets praksis (1)

- ▶ Med virkning fra 1. januar 2005 blev posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD) som den første psykiske sygdom optaget på fortegnelsen over erhvervssygdomme, hvilket indebærer, at Arbejdsskadestyrelsen kan anerkende en sag om PTSD uden først at forelægge sagen for Erhvervssygdomsudvalget.
- ▶ *PTSD foreligger, hvis skadelidte har været udsat for traumatiske begivenheder eller situationer af kortere eller længere varighed af en exceptionelt truende eller katastrofeagtig natur. Symptomerne skal opstå inden for seks måneder efter den traumatiske oplevelse.*

Erhvervssygdomsudvalgets praksis (2)

Typisk oplever skadelidte følgende psykiske symptomer:

- ▶ *Tilbagevendende genoplevelse af traumerne*
- ▶ *Stærkt ubehag ved udsættelse for omstændigheder, der minder om traumerne*
- ▶ *Undgåelse af alt, der minder om traumerne*
- ▶ *Delvis eller fuld fortrængning af de traumatiske oplevelser*
- ▶ *Mindst to af følgende:*
- ▶ *Besvær med at falde i søvn eller sove igennem.*
- ▶ *Irritabilitet eller vredesudbrud.*
- ▶ *Koncentrationsbesvær.*
- ▶ *Hypervigilitet (usædvanlig vagtsomhed).*
- ▶ *Tilbøjelighed til at fare sammen.*
- ▶ *De fleste tilfælde af posttraumatisk belastningsreaktion forsvinder inden for to år. Det særlige ved denne diagnose er, at påvirkningens karakter og styrke indgår i betingelserne for, at diagnosen kan stilles.*
- ▶ *Det vil sige, at man godt kan have de rigtige symptomer, men da påvirkningen ikke har været tilstrækkeligt psykisk belastende, kan diagnosen ikke stilles. I de tilfælde kan der måske stilles diagnosen uspecifik belastningsreaktion.*

Erhvervssygdomsudvalgets praksis (3)

Stress, der har medført depression, anerkendes nu også:

- ▶ En lægeligt dokumenteret depression
- ▶ Påvirkning i form af høje psykiske krav og/eller lav grad af social støtte
 - For eksempel fortsatte meget stramme deadlines og højt arbejdspress, et meget stort psykisk pres fra meget krævende klienter eller indsatte eller en høj grad af manglende støtte fra ledelsen
- ▶ Relevant påvirkning stort set konstant og i månedsvi
- ▶ Ingen klart konkurrerende private faktorer til sygdommens opståen

Erhvervssygdomsudvalgets praksis (4)

- ▶ Anerkendelse af depression (bankrådgiver/afdelingsleder)
- ▶ Tilskadekomne udviklede en depression efter knap 8 års ansættelse som bankrådgiver/afdelingsleder. Efter relativt kort tid arbejdede tilskadekomne fra klokken 6 om morgenen til klokken 20-21 om aftenen. Tilskadekomne oplevede at få kritik, hvis en medarbejder ikke havde fået lavet en opgave færdig. Derfor gjorde tilskadekomne det til en vane selv at kontrollere, at tingene var i orden, og selv gøre arbejdet færdigt, hvis medarbejderne ikke kunne nå det. Da arbejdet tog overhånd, oplevede tilskadekomne ingen opbakning fra ledelsen.
- ▶ Arbejdsgiver bekræftede, at tilskadekomne i årene 2001-2006 havde haft et betydeligt merarbejde på 20-40 timer per måned. Derudover havde tilskadekomne i 2005 mange måneder med væsentligt over 50 timers merarbejde per måned. To af tilskadekomnes tidligere kollegaer bekræftede tilskadekomnes arbejdsbeskrivelse, herunder også, at tilskadekomne på et tidspunkt i praksis fungerede som gruppeleder uden officiel udnævnelse.
- ▶ Efter Erhvervssygdomsudvalgets vurdering var det overvejende sandsynligt, at tilskadekomnes depression opstod som følge af den særlige belastning, tilskadekomne var udsat for som bankrådgiver/afdelingsleder. Årsagen var, at tilskadekomne gennem en længere periode havde haft et stort arbejdspress med mange arbejdsopgaver, meget lange arbejdsdage og et ikke uvæsentligt omfang af merarbejde. Desuden havde tilskadekomne ikke oplevet den opbakning fra ledelsen, som tilskadekomne kunne forvente.
- ▶ Redegørelse til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg for Erhvervssygdomsudvalgets arbejde i 2010, s. 14. Her refereres flere lignende afgørelser.

Erhvervssygdomsudvalgets praksis (5)

- ▶ Med udgangspunkt i en redegørelse om Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen fra 2009 fandt Erhvervs-sygdomsudvalget, at "...undersøgelsen ... ikke [giver] noget entydigt svar på en sammenhæng mellem **mobning og chikane og udviklingen af egentlige psykiske sygdomme**, hvilket er nødvendigt, hvis psykiske sygdomme som følge af mobning og chikane skal kunne optages på erhvervssygdomsfortegnelsen.
- ▶ Beskæftigelsesministeren har efter mødet i Erhvervssygdoms-udvalget bedt Arbejds miljøforskningsfonden om at sætte fokus på forskning i årsagssammenhæng i relation til mobning og chikane.

Erhvervssygdomsudvalgets praksis (6)

- ▶ Anerkendelse af depressiv enkeltepisode hos servitrice som følge af mobning og chikane
- ▶ Tilskadekomne fik psykiske gener i 2007. Tilskadekomne var ansat som servitrice på en bodega fra 1993 til 2007 og oplevede at blive tiltalt nedladende og blive mobbet af bodegaens ejer og hans kone, som drak med kunderne og morede sig på tilskadekomnes bekostning. Chikanen tiltog i løbet af det sidste halve år af ansættelsen og kulminerede i november 2007, hvor tilskadekomne blev beskyldt for at have stjålet. Beskyldningen var uberettiget.
- ▶ Erhvervssygdomsudvalget vurderede, at det var overvejende sandsynligt, at den depressive enkeltepisode opstod som følge af belastningen i arbejdet som servitrice, hvor tilskadekomne blev udsat for chikane og mobning samt herudover en uberettiget beskyldning for tyveri på arbejdspladsen.
- ▶ Redegørelse til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg for Erhvervssygdomsudvalgets arbejde i 2010, s. 24.

Erstatningsansvarssager mod arbejdsgiveren

Oversigt:

- ▶ Forbigående psykisk skade – uden alvorlig begivenhed
- ▶ Alvorlige begivenheder/oplevelser
- ▶ Stress, for stor mængde arbejde mv.
- ▶ De lege ferenda-betragtninger

Forbigående psykisk skade – uden alvorlig begivenhed – **ansvar for arbejdsgiveren**

► 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 overfor 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*".

Forbigående psykisk skade – uden alvorlig begivenhed – **ansvar for arbejdsgiveren**

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."

Alvorlige begivenheder/oplevelser– ansvar for arbejdsgiveren (1)

► FED2009.78Ø

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 ude fra drøftedes samarbejdsklimaet i børnehaven. Herunder kom børnehavepædagogens forhold til drøftelse, og da drøftelserne "eskalerede" besluttede lederen og souschefen samt supervisoren i enerum at drøfte situationen. Herefter meddelte lederen- ifølge børnehavnepædagogen - 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.

Alvorlige begivenheder/oplevelser– ansvar for arbejdsgiveren (2)

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 (for det økonomiske krav) med følgende begrundelse:

"Landsretten lægger efter de afgivne forklaringer til grund, at det var naturligt, at [børnehavepædagogen] på personaleweekendens første dag bragte spørgsmålet om vikardækning i forbindelse med hendes sygdom frem til drøftelse. Denne drøftelse blev genoptaget på personaleweekendens anden dag på initiativ af [supervisoren] og med fokus på [børnehavepædagogens] sygdom. Disse drøftelser udviklede sig til en følelsesmæssigt påvirket situation, hvilket var tydeligt for de tilstedeværende, hvoraf flere har forklaret, at de græd...Det tiltrædes herefter, at personaleweekenden blev afviklet på en uforsvarlig måde, herunder særligt ved de udtalelser, som [lederen] afrundede drøftelserne med, uden straks at tage initiativ til at bringe de opståede misforståelser ud af verden. Der er ikke grundlag for at fastslå, at [børnehavepædagogen] ved egen skyld har været medvirkende hertil ved at bringe spørgsmålet om vikardækningen på bane. Kommunen bærer derfor som arbejdsgiver ansvaret for afviklingen af personaleweekenden."

Alvorlige begivenheder/oplevelser– ansvar for arbejdsgiveren (3)

► FED2009.78Ø (fortsat)

...Sygemeldingen og de psykiske følger af personale weekenden må anses som en personskade omfattet af erstatningsansvarslovens § 1. Imidlertid er erstatning for psykisk skade i hidtidig erstatningspraksis alene tilkendt i tilfælde, hvor den pågældende selv er blevet påført fysisk skade eller har været i fare herfor, jf. Højesterets dom af 23. marts 2007 (UfR 2007.1562 H)...Det må imidlertid efter Højesterets opfattelse være en betingelse, at den pågældende er blevet påført en egentlig psykisk lidelse, som rækker ud over sorg og savn.

Om [børnehavepædagogens] psykiske tilstand efter personaleweekenden anføres det i erklæring ..., at hun ved de første konsultationer udviste klare PTSD-symptomer i form af angst, forhøjet vagtsomhed m.v., at hendes tilstand efter nogle måneder udviklede sig i retning af en depression, og at hun udviklede en svær depression, hvilket meget ofte sker i kølvandet på traumatiske oplevelser.

Herefter og efter karakteren af de uforsvarlige forhold, som blev udvist under personaleweekenden, finder landsretten, at de ovennævnte betingelser for at anse [arbejdsgiveren] for erstatningsansvarlig for den indtrådte skade ikke er opfyldt.”

Højesteret afsiger dom den 15. november 2011 i ankesagen.

Alvorlige begivenheder/oplevelser– ansvar for arbejdsgiveren (4)

▶ 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 overfor 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 indhentet en udtalelse fra Retslægerådet, der bl.a. fastslog, at der 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 overfor soldaten, da de psykiske problemer opstod samt forsvarets handlemåde overfor soldaten efter hjemsendelsen.

Stress, for stor mængde af arbejde mv. – ansvar for arbejdsgiveren (1)

▶ U1998.514V

En medarbejder i et områdekontor under en kommunal socialforvaltning fik efter en omlægning af arbejdsgangen på kontoret en forøget arbejdsbyrde, som tilsyneladende resulterede i en blodtryksslidelse. Medarbejderen gjorde gældende, at arbejdsgiveren havde handlet ansvarspådragende overfor medarbejderen ved planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet.

Under sagen fremlagdes erklæring fra Arbejdsmedicinsk Klinik og redegørelse fra Arbejdstilsynet, som begge gav udtryk for en sammenhæng mellem den ændrede arbejdssituation arbejdsbetinget stress og blodtryksslidelsen.

By- og senere landsretten fandt, at arbejdsgiveren ikke havde handlet ansvarspådragende overfor medarbejderen i relation til den gennemførte omstrukturering af medarbejderens arbejde. Det anføres særligt, at medarbejderen selv havde valgt den gruppe, som ville være *forbundet med uro som følge af personlige og telefoniske henvendelser m.v.*

Dommen er medtaget, uanset at den psykiske skade har resulteret i en fysisk skade (blodtryksslidelse).

▶ Andre frifindelser:

Sø- og Handelsrettens dom af 10. august 1998 (F-0009-98) - ikke krav på tort efter 10 års belastende arbejde

FED 2006.312Ø – hverken krav på tort eller mén/erhvervsevnetab efter 14 års stressende ansættelse

Stress, for stor mængde af arbejde mv. – ansvar for arbejdsgiveren (2)

► 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 arbejdsskade. 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 mén godtgørelse 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 afsnitsledelsen ..., men Arbejdstilsynet foretog sig herefter ikke videre i sagen.*"

Stress, for stor mængde af arbejde mv. – ansvar for arbejdsgiveren (3)

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..."

Stress, for stor mængde af arbejde mv. – ansvar for arbejdsgiveren (4)

- ▶ U2008.1156H (fortsat)

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.*"

- ▶ Accept af risikosynspunkter og arbejdsskadeerstatningsretten
- ▶ Normerende regler fx 48 timers reglen

Stress, for stor mængde af arbejde mv. – **ansvar for arbejdsgiveren (5)**

- ▶ Sammenfattende synes den foreliggende retspraksis særdeles restriktiv i relation til at pålægge en arbejdsgiver ansvaret for en medarbejders psykiske lidelse opstået som følge af stress, store arbejdsomængder, talrige deadlines, udbændthed etc. Den foreliggende 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.

De lege ferenda med udgangspunkt i U2004.720H

A, der var ansat i et supermarked, blev den 24. oktober 1998 udsat for et voldeligt overfald i forbindelse med undersøgelse af et formodet butikstyveri. Efter overfaldet mødte hun igen på sit arbejde, men modtog på arbejdsgiverens foranledning krisehjælp af en psykolog 7-8 gange, indtil hun den 11. november 1998 blev sygemeldt. Den 28. december 1998 blev hun opsagt til fratræden den 31. januar 1999 begrundet i langvarig sygdom. En speciallægeerklæring fastslog, at A havde udviklet en posttraumatisk belastningsreaktion, og Arbejdsskadestyrelsen anerkendte skaden som en arbejdsskade, der havde medført men og tab af erhvervsevne. A anlagde sag mod arbejdsgiveren med krav om betaling af en godtgørelse på 90.000 kr. For Højesteret gjorde hun gældende, at hendes sygdom navnlig var begrundet i ledelsens adfærd over for hende efter overfaldet, og at denne adfærd sammen med afskedigelsen var en retsstridig krænkelse af hendes person, der berettigede hende til en godtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26. Højesteret udtalte, at uanset om det i overensstemmelse med A's forklaring kunne lægges til grund, at ledelsens adfærd havde været medvirkende årsag til, at hun efter overfaldet udviklede en posttraumatisk belastningsreaktion, var der ikke grundlag for at fastslå, at der derved var sket en retsstridig krænkelse af hendes person, jf. erstatningsansvarslovens § 26, og Højesteret frifandt derfor arbejdsgiveren.

- ▶ Denne afgørelse angår spørgsmålet om mulighed for (tort)godtgørelse ved siden af § 2b i FUL
- ▶ Hvad med et *almindeligt erstatningsansvar* – og kravene i den anledning (S&S, TA og Differenceerhvervsevnetab)?

Mobning og chikane

Oversigt:

- ▶ Hvad er mobning / chikane?
- ▶ Den subjektive/objektive vurdering
- ▶ Erhvervssygdomsudvalgets praksis
- ▶ Ansvar for arbejdsgiveren
- ▶ De lege ferenda-betragtninger



Hvad er mobning/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.

Mobning/chikane – den subjektive/objektive vurdering

- ▶ *”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 krænkelsen, 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 krænkelsens grovhed, den krænkedes persons reaktion, og om der er tale om en gentagen adfærd. Det indgår endvidere i den objektive vurdering, om krænkelsen 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.”*
- ▶ FT 2003-04, Tillæg A, s. 1218.

Mobning/chikane – erhvervssygdoms-udvalgets praksis (1)

- ▶ *Anerkendelse af uspecifik belastningsreaktion (ansat i supermarked udsat for grov chikane)*

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.

Mobning/chikane – erhvervssygdoms-udvalgets praksis (2)

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 Erhvervssygdomsudvalgets arbejde i 2006, s. 21.

Mobning/chikane – ansvar for arbejdsgiveren (1)

► **Vestre Landsrets dom af 14. juni 2004**

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 overfor lærlingen ved ikke at have grebet ind overfor 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 selvtillid ikke kan forventes at sige fra og påkalde sig hjælp fra kolleger og ledere. På den baggrund burde [virksomhedens] ledelse ved værkstedschefen ... 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."

Mobning/chikane – ansvar for arbejdsgiveren (2)

▶ Vestre Landsrets dom af 14. juni 2004 (fortsat)

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]."

▶ 6. afd., sag B-2016-03.

De lege ferenda med udgangspunkt i U2008.1353V

► U2008.1353V

Sagen omhandlede en bagersvend, der efter ca. 6 års ansættelse fortalte arbejdsgiveren, at han var homoseksuel. Herefter begyndte arbejdsgiveren at chikanere bagersvenden vedrørende 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 fornævnte 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].

- Hvad med et erstatningskrav for fx tabt arbejdsfortjeneste i den periode, hvor bagersvenden var sygemeldt?

De lege ferenda med udgangspunkt i FED2001.1636

▶ FED2001.1636V

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**.

- ▶ Hvad med et tortgørelseskrav mod bestyreren?
- ▶ Hvad med godtgørelse efter ligebehandlingsloven?

Kontaktoplysninger

Horten advokatfirma
Philip Heymans Allé 7
Box 191
2900 Hellerup

Tlf. +45 3334 4000
Fax +45 3334 4001
E-mail: info@horten.dk

www.horten.dk

