



# Retlige rammer for at afbryde et ansættelsesforhold i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø

JEANNETTE WÜRTZ SØRENSEN  
STUDIENUMMER: 20170777

JURA – 10. SEMESTER  
Kandidatspeciale 2019  
Vejleder: Bjørn Holtze

## INDHOLDSFORTEGENELSE

<b>KAPITEL 1 - INTRODUKTION</b> .....	<b>2</b>
1.1 INDLEDNING .....	2
1.2 PROBLEMFOMULERING .....	3
1.3 AFGRÆNSNING.....	3
<b>KAPITEL 2 - METODE OG TEORI</b> .....	<b>5</b>
2.1 DEN RETSDOGMATISKE METODE .....	5
2.2 RETSKILDER OG UDVÆLGELSE AF DET EMPIRISKE MATERIALE .....	7
2.3 STRUKTURERING.....	8
<b>KAPITEL 3 - LEDELSESRETEN I FORHOLD TIL DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ</b> .....	<b>9</b>
3.1 HVAD FORSTÅS DER VED LEDELSESRETEN.....	9
3.2 LITTERATURENS SVAR PÅ ET SUNDT OG GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ.....	10
3.3 FORPLIGTIGELSER OG BEGRÆNSNINGER I LEDELSESRETEN I FORBINDELSE MED DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ.....	12
3.3.1 <i>Arbejdets indhold</i> .....	13
3.3.2 <i>Den måde hvorpå arbejdet er tilrettelagt</i> .....	15
3.3.3 <i>De organisatoriske forhold</i> .....	16
3.3.4 <i>De sociale relationer</i> .....	17
3.3.5 <i>Delopssummering</i> .....	18
3.4 ARBEJDSSTILSYNETS RAMMESÆTNING I FORHOLD TIL KRÆNKENDE HANDLINGER, HERUNDER MOBNING OG SEKSUEL CHIKANE ....	19
3.4.1 <i>Krænkende handlinger</i> .....	20
3.5 OPSUMMERING.....	27
<b>KAPITEL 4 - SANKTIONERING I FORBINDELSE MED PSYKISK ARBEJDSMILJØ</b> .....	<b>28</b>
4.1 ARBEJDSMILJØLOVENS STILLINGTAGEN TIL SANKTIONERING .....	28
4.2 TILSYNSPLIGTEN .....	28
4.3 HJEMMEL I LOV .....	29
4.4 ARBEJDSGIVERENS MULIGHED FOR AT AFBRYDE ET ANSÆTTELSESFORHOLD .....	31
4.4.1 <i>Bortvisning</i> .....	31
4.4.2 <i>Opsigelse</i> .....	33
4.4.3 <i>Delopssummering</i> .....	38
4.5 MEDARBEJDERENS RET TIL AT HÆVE ET ANSÆTTELSESFORHOLDET.....	39
4.5.1 <i>Ophævelse i forbindelse med et psykisk dårligt arbejdsmiljø</i> .....	39
4.6 SAGLIGHEDSKRITERIETS RÆKKEVIDDE I FORBINDELSE MED AFSKEDIGELSE I FORBINDELSE MED PSYKISK ARBEJDSMILJØ .....	43
4.6.1 <i>Saglighed ved afskedigelse grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø</i> .....	45
4.7 GODTGØRELSE VED USAGLIG AFSKEDIGELSE.....	46
4.8 OPSUMMERING.....	47
<b>KAPITEL 5 - BESKYTTEDE OMRÅDER</b> .....	<b>49</b>
5.1 DISKRIMINATION I ET ARBEJDSMILJØMÆSSIGT PERSPEKTIV .....	49
5.1.1 <i>Forskelsbehandlingsloven</i> .....	49
5.2 GODTGØRELSE NÅR BRUD PÅ FORBUDET MOD DISKRIMINATION .....	54
5.3 OPSUMMERING.....	54
<b>KONKLUSION</b> .....	<b>56</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>59</b>
<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>60</b>
<b>DOKUMENTATION FOR OMFANGET AF SPECIALET</b> .....	<b>63</b>

# Kapitel 1 - Introduktion

## 1.1 Indledning

Det psykiske arbejdsmiljø har i flere år, været på dagsordenen, og politikere og arbejdsgivere er gentagne gange blevet kritiseret af medarbejdernes parter for, at det psykiske arbejdsmiljø ikke vægtes lige så højt som det fysiske arbejdsmiljø.

I 2013 blev det præciseret, at arbejdsmiljøloven også omfatter det psykiske arbejdsmiljø, og at dette skal sikres på lige fod med det fysiske arbejdsmiljø.<sup>1</sup>

I dansk ansættelsesret er der et princip omkring den fri ledelsesret – dette er ledelsens ret til blandt andet frit at kunne ansætte og afskedige sine medarbejdere, tilrettelægge arbejdet og arbejdets udførelse.

Arbejdsmiljøloven sætter en række forpligtigelser og begrænsninger overfor arbejdsgiveren. Med disse på den ene side og den frie ledelsesret på den anden side, stiller det arbejdsgiver i en situation, hvor hans ledelsesret er indskrænket. Disse forpligtigelser og begrænsninger er i en arbejdsmiljømæssig kontekst, for at skabe et sundt og godt arbejdsmiljø – både psykisk og fysisk.

Samtidig kodificerer arbejdsmiljøloven også nogle rettigheder for medarbejderen, som der dermed kan gøres krav på, bliver overholdt. Hvis Arbejdsmiljøloven ikke overholdes, kan der rejses et strafansvar jf. arbejdsmiljølovens § 82, ligesom der kan udstedes påbud og bøder til arbejdsgiver. Arbejdsmiljøloven regulerer derimod ikke, hvorvidt og hvordan der rent ansættelsesretlig kan sanktioneres i situationer, hvor arbejdsmiljøloven ikke overholdes.

At der ikke er taget stilling hertil, betyder at tvister i ansættelsesforholdet grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø, skal løses via den almindelige ansættelsesret, og i forhold til den konkrete ansættelsesaftale der er mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Med arbejdsmiljøloven på den ene side, der regulerer forpligtigelser og rettigheder i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø, og ansættelsesretten på den anden side, der regulerer retten til at

---

<sup>1</sup> Lovbekendtgørelse 2017-09-19 nr. 1084 om arbejdsmiljø – §1a, note 6 i Karnov Online

sanktionere, kan man stille sig selv det spørgsmål, hvorvidt man overhovedet har en reel ansættelsesretlig beskyttelse qua den beskyttelse arbejdsmiljøloven tilsigter.

## 1.2 Problemformulering

På baggrund af ovenstående problemstilling, vil specialet søge svar på:

*Hvornår er psykisk arbejdsmiljø berettiget årsag til at afbryde et ansættelsesforhold og hvilke godtgørelseskrav kan der gøres i forbindelse hermed?*

For at finde svar på dette, vil følgende delspørgsmål blive besvaret:

- 1) Hvilke pligter og begrænsninger er der i ledelsesretten i forbindelse med at skabe et psykisk godt arbejdsmiljø.
- 2) Hvilke sanktioneringsmuligheder finder anvendelse indenfor den danske ansættelsesret i forbindelse med afbrydelse af et ansættelsesforhold og hvad er rækkevidden af saglighedskriterierne for afskedigelse i forbindelse med psykisk dårligt arbejdsmiljø?
- 3) Hvilke godtgørelseskrav kan der stilles i forbindelse afbrydelse af et ansættelsesforhold i forbindelse med et psykisk dårligt arbejdsmiljø?
- 4) Er der en retlig sammenhæng mellem forbud mod diskrimination og ikke beskyttede områder i forbindelse med et psykisk dårligt arbejdsmiljø?

## 1.3 Afgrænsning

Dette speciale har til formål at analysere hvilke sanktioneringsmuligheder og godtgørelseskrav der er i forbindelse med et psykisk arbejdsmiljø, hvor sundheden og sikkerheden påvirkes negativt, hvormed ovenstående delspørgsmål skal ses som en positiv afgrænsning.

Nedenstående er derimod en negativ afgrænsning, over emner der ikke indgår i specialet, som selvstændige elementer.

I specialet ses udelukkende på de retlige forhold mellem leder og medarbejder, og deres sanktioneringsmulighederne. Der ses ikke på krav kolleger imellem, når det er forholdet imellem disse, der er grunden til et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Der vil ikke i specialet blive lagt vægt på stress som en del af det psykiske arbejdsmiljø, med mindre det er som en afledt effekt af en krænkende adfærd.

I specialet ses der ikke på bevisførelsen for, om der foreligger et psykisk dårligt arbejdsmiljø. Bevisførelsen herfor er i sig selv problematisk, da den ansvarspådragende adfærd, oftest sker i det skjulte. Således er de objektive kriterier for, hvem der forvolder det psykisk dårlige arbejdsmiljø en problemstilling i sig selv.

Specialet omhandler derfor udelukkende problematikker, hvor det er forhold omkring det psykiske arbejdsmiljø, der er problematiske, og ikke bevisførelsen herfor.

Erstatningsansvarsloven er kun direkte anvendelig, hvis der er lidt et tab i forbindelse med psykiske arbejdsskader eller for svie og smerte, og er dermed ikke en del af dette speciale.

Specialet omhandler alene de ansættelses- og arbejdsretlige forhold, og ikke den erstatningspligtige del.

Konklusionen på dette speciale er ikke et forsøg på at komme med forslag til, hvordan arbejdsmiljøloven bør tage hensyn til sanktionering på baggrund af det psykiske arbejdsmiljø. Det er udelukkende en analysering af gældende ret, og den problematisering der kan ligge i, at arbejdsmiljøloven ikke selvstændigt tager stilling til den ansættelsesretlige beskyttelse og sanktionering.

## Kapitel 2 - Metode og teori

### 2.1 Den retsdogmatiske metode

Specialet har til formål at belyse sanktioneeringsmulighederne ved et psykisk dårligt arbejdsmiljø jf. ovenfor. Metodevalget hertil vil være retsdogmatisk, hvor der ses på regler, grundlag og virkninger, og hvor gældende ret beskrives, analyseres og systematiseres.<sup>2</sup>

Formålet er som udgangspunkt en undersøgelse af lovgivningens indhold og virkning set ud fra den konkrete praksis.

Der vil blive set på den objektive målestok af teorien, med en vis grad af fortolkning. Beskrivelsen er kendetegnet ved, at egne holdninger friholdes, og der alene ses på de objektive og saglige beskrivelser af teorien. Når objektiviteten ikke kan stå alene i beskrivelsen, skyldes det, at virkeligheden ikke altid kan ses objektiv, uden en vis grad af fortolkning af retlige fænomener og begreber.<sup>3</sup>

Retsdogmatikkens analyserende og fortolkende del er forståelsen og meningen med de sproglige udtryk. Denne meningsafklaring er fortolkning og analysering af de gældende retsregler. For at kunne analysere og fortolke anvendes der forskellige fortolkningsregler. Den overordnede fortolkningsregel, er i teoriens forstand, der hvor dansk ret fortolkes, så den er i overensstemmelse med Danmarks folkeretlige forpligtigelser (og andre forpligtigelser, herunder EU-konform fortolkning). Fortolkningsreglen er et naturligt led i domstolenes stræben efter at skabe sammenhæng mellem divergerende og eventuelle modstræbende retsregler.<sup>4</sup>

Derudover anvendes der i fortolkningen og analyseringen af retskilder følgende fortolkningsregler;

---

<sup>2</sup> Jens Evald mfl., *Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære*, s. 210

<sup>3</sup> Jens Evald mfl., *Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære*, s. 215-216

<sup>4</sup> Jens Evald mfl., *Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære*, s. 219 og 332

*Ordlydsfortolkning*, er den sædvanlige, naturlige forståelse af ordlyden, dvs. den naturlige sproglige forståelse i overensstemmelse med ordenes sædvanlige betydning.<sup>5</sup> Denne fortolkningsform, vil primært blive anvendt i den direkte fortolkning af lovens ordlyd.

*Formålsfortolkning* opdeles i henholdsvis den objektive og subjektive formålsfortolkning.

Den objektive formålsfortolkning, hvor loven fortolkes efter sit formål støttet på eget indhold, eksempelvis lovens formålsbestemmelser. Der ses ikke blot på lovens udtrykkelige formål, men også de uudtalte mål og hensyn, som loven søger realiseret.

Ved subjektiv formålsfortolkning fortolkes loven efter sine motiver og forarbejder. Disse findes i bemærkningerne til lovforslaget, behandlingerne af lovforslaget samt udvalgs- og kommissionsbetænkninger. Det er vigtigt at have sig for øje, at forarbejder er ikke bindende for domstolene, men er alene tiltænkt som et fortolkningsmateriale.<sup>6</sup>

*Modsætnings- og analogifortolkning* opstår når lovens ord er udtømmende. Modsætningsfortolkning er når man laver modsætningsvise slutninger. Eksempelvis, hvis der står angivet man skal være 18 år for at købe spiritus – så kan man modsætningsvis tolke, at man ikke må når man er 17 år.

Analogifortolkning anvendes når en retsregel anvendes analogt på forhold, der ikke er dækket af ordlyden. Analogifortolkning kan kun anvendes, hvor der er et retstomt område og hvor kravene til årsagernes lighed er væsentlige. Lighederne skal have tilstrækkelig mange fællestræk, eller ét så væsentlig lighedspunkt, at man kan betragte de to forhold enslydende.<sup>7</sup>

Fortolkningsreglerne indgår som sådan ikke i nogen rangorden, men er sideordnede. Dog er valget mellem dem ikke vilkårligt, da det er naturligt at man starter med at fortolke på ordlyden og arbejder sig ned igennem reglerne, hvis der opstår fortolkningstvivl.

I specialet vil alle fortolkningsreglerne finde anvendelse, i ovenstående prioriterede rækkefølge, hvor det findes anvendeligt.

---

<sup>5</sup> Jens Ewald, *At tænke juridisk*, s. 37

<sup>6</sup> Jens Ewald, *At tænke juridisk*, s. 37-40

<sup>7</sup> Jens Ewald, *At tænke juridisk*, s. 40-41

I systematiseringen vil retspraksis ville inddraget og placeret hvor de hører til i den gældende ret.<sup>8</sup> Systematiseringen vil komme til at spille en væsentlig rolle i dette speciale, da den primære retskilde vil være domme, i forsøget på at analysere eventuelle analoge fortolkninger af sanktioneringsmulighederne ved et psykisk dårligt arbejdsmiljø.

## 2.2 Retskilder og udvælgelse af det empiriske materiale

### *Love*

Lovens ordlyd er den højst rangerende retskilde i Danmark, med Grundloven som den øverste lov i hierarkiet. Love der er tilvejebragt under hensyn til grundloven er gyldig og bindende for både borger og domstole. I dette speciale vil særligt arbejdsmiljøloven, funktionærloven og lovene omkring forbud mod diskrimination finde anvendelse.

### *Bekendtgørelser*

Bekendtgørelse er gyldige i det omfang de er udstedt med hjemmel i lov OG er offentliggjort. Når vi taler om det psykiske arbejdsmiljø, er der en række bekendtgørelser, der findes relevante, hvilke der i specialet vil blive inddraget, i det omfang det findes relevant.

### *Vejledninger*

Vejledninger er som udgangspunkt ikke bindende i sig selv.

Når der i specialet henvises til vejledninger, er der forud for anvendelsen sikret, at metodeanvendelsen i vejledningen bygger på love og bekendtgørelser, der er bindende. Der vil derfor ofte henvises til både vejledning og den konkrete lovtekst.

Vejledninger anvendes i specialet for at få en forståelse for den praksis, der finder anvendelse indenfor primært arbejdsmiljølovens område.

### *Retspraksis*

Retspraksis der har præjudikatværdi, vil anvendes for at skabe sammenhæng mellem den skrevne lov og praksis. Domstolsafgørelse anvendes for at analysere nuværende praksis, og domstolenes nuværende fortolkning af lovgrundlaget. Domstolsafgørelser danner praksis for fremtidig retsafgørelse, hvor Højesteretsafgørelser rangerer højst, og i princippet danner retsregler, ud fra

---

<sup>8</sup> Jens Evald mfl., *Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære*, s. 226



princippet om, at de alene retter sig efter loven, og aldrig dømmer imod denne jf. grundlovens § 64.<sup>9</sup>

For at en dom kan få præjudikatværdi, skal den være kendt. Alle Højesteretsdomme og Landsretsdomme udgives i Ugeskrift for Retsvæsen og er dermed også dem, der oftest danner præjudikatværdi, men der er i princippet ikke nogen hindring for at påberåbe sig en byretsdoms afgørelse, og denne vil kunne få betydning i en retssag. Afgørelsernes alder kan også have betydning for dens præjudikatværdi, hvis der eksempelvis er kommet ny lovgivning på området, kan en afgørelses præjudikatværdi være af mindre betydning.<sup>10</sup>

#### *Forarbejder*

Forarbejder vil blive anvendt i fortolkning af lovenes formål, ligesom de anvendes, når hjemlen ikke kan findes i lovens ordlyd.

Forarbejderne kan være med til at fortolke loven, der hvor den rene ordlydsfortolkning ikke er nok til at forstå loven.

### 2.3 Strukturering

#### *Retlig argumentation*

I den retlige argumentation, vil der identificeres og undersøges alle de kilder, som kan have betydning for resultaterne. Der vil arbejdes præcist og målrettet, og udvælges de elementer af fakta, der har en retlig betydning i forhold til problemformuleringen.

Arbejdet vil være detaljeret, så læseren ikke er i tvivl om, hvordan de retlige resultater nås.

#### *Metakommunikation*

For at fastholde den røde tråd i specialet, anvendes metakommunikation. Læseren vil blive fulgt igennem specialet, ved at der forklares, hvilke og hvordan gældende retskilder bliver undersøgt og fortolket.

---

<sup>9</sup> Jens Evald, *At tænke juridisk*, s. 45

<sup>10</sup> Jens Evald, *At tænke juridisk*, s. 48

## Kapitel 3 - Ledelsesretten i forhold til det psykiske arbejdsmiljø

Dette kapitel har til formål at skabe en forståelse for hvilke pligter og begrænsninger, der er i ledelsesretten i forbindelse med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Dette gøres ud fra en beskrivelse af, hvad der forstås ved ledelsesretten i dansk ansættelsesret, samt hvordan det psykiske arbejdsmiljø spiller ind på udøvelsen af denne.

For at finde svaret herpå, vil litteraturen der beskriver, hvad der forstås ved det at skabe et psykisk sundt og godt arbejdsmiljø finde anvendelse.

Arbejdsmiljøloven og af denne affødte bekendtgørelser og vejledninger mm. vil blive analyseret, for at finde svar på, hvordan denne sætter konkrete begrænsninger og forpligtigelser for arbejdsgiveren, når det kommer til håndteringen af det psykiske arbejdsmiljø.

### 3.1 Hvad forstås der ved ledelsesretten

Septemberforliget 1899, er datidens grundsten til det vi i dag betegner som ledelsesretten.

Septemberforliget kom til efter en længerevarende konflikt mellem de daværende hovedorganisationer, de samvirkende fagforbund (i dag LO) og arbejdsgiversiden (i dag DA). Konflikten formål var at nå til enighed omkring reguleringer for det fremtidige samarbejde, og reguleringen af arbejdsmarkedet i Danmark.

Et af formålene fra arbejdsgiversiden var, at sikre lederens ret til at lede og fordele arbejdet til gengæld mod, at medarbejdersiden fik ret til at konflikte under nogle givne rammer.

Septemberforliget blev betegnet som arbejdsmarkedets grundlov, og var gældende helt frem til den første hovedaftale i 1960. Hovedaftalen har via efterfølgende revideringer fastholdt de helt grundlæggende principper, som kendes fra septemberforliget – herunder også retten til at lede og fordele arbejdet.<sup>11</sup>

Den frie antagelses- og afskedigelsesret er ligeledes en af grundstene i ledelsesretten, og følger aftalefrihedens grundsætninger og kontraktforholdets art. Den fri antagelses- og afskedigelsesret er dog modificeret af forskellige beskyttelseskriterier.

---

<sup>11</sup> Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. *Septemberforliget og den danske model. Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999*. København: DA og LO (uddrag på FAOS' hjemmeside) - <https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/septemberforliget/>

Afskedigelsesretten består i, at arbejdsgiveren overordnet selv vælger, hvem han fremtidig vil beskæftige, og dermed også hvem han vil ansætte og afskedige.<sup>12</sup>

Ledelsesretten er til trods for dette ikke ubegrænset, men skal udøves ud fra *saglige kriterier og under hensyn til medarbejderens rettigheder*.<sup>13</sup>

I den reviderede udgave i 1973 af hovedaftalen mellem DA og LO, blev § 4 revideret, således at retten til at anvende passende arbejdskraft, skal udøves i overensstemmelse med hvad de kollektive overenskomster indeholder og i samarbejde med arbejdstagerne og disses tillidsrepræsentanter.<sup>14</sup>

Ledelsesrettens grænser er jf. Hasselbalch ikke defineret i en objektiv konstaterbar værdi, og dermed kan det være svært eksakt at definere, hvad en arbejdsgiver ud fra saglighedskriterier må og ikke må. Dette må ses i praksis og i anden lovgivning, der eventuelt analogt kan anvendes og defineres som pligter eller begrænsninger i ledelsesretten.<sup>15</sup>

### 3.2 Litteraturens svar på et sundt og godt psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljølovgivningen er den overordnede retskilde, som stiller en række forpligtigelser og begrænsninger i arbejdsgiverens ledelsesret, når det kommer til forpligtigelsen at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Konkrete aftaler og overenskomster kan også indeholde yderligere og mere præciserende forpligtigelser i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Kollektive overenskomster, kan endvidere være så vidtrækkende, at det er disse der er gældende, og arbejdsmiljølovgivningen sættes helt ud af kraft.<sup>16</sup> Hvis dette er tilfældet, må ingen aftaler være i strid med de i arbejdsmiljølovens fastsatte regler. Der kan i sådanne aftaler aftales hvordan, den retlige prøvelse finder sted, eksempelvis at disse skal afgøres ved faglig voldgift.

I og med overenskomsten ikke kan stille medarbejderne ringere end arbejdsmiljøloven – kan arbejdsgiverens forpligtigelse heller ikke mindskes, i forhold til hvordan den er foreskrevet i

---

<sup>12</sup> Ole Hasselbalch, *Den danske arbejdsret, bind 2, Ansættelsesretten* – s. 748-749

<sup>13</sup> Ole Hasselbalch, *Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning*, s. 17

<sup>14</sup> Se endvidere Ole Hasselbalch, *Den danske arbejdsret, bind 3, Kollektivarbejdsretten* – s. 2469-2470

<sup>15</sup> Ole Hasselbalch, *Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning*, s. 18

<sup>16</sup> Arbejdsmiljølovens § 72 b

arbejdsmiljølovgivningen, og der er dermed heller ikke en ringere mulighed for at få prøvet eventuelle uoverensstemmelser, til trods for at der kan aftales faglig voldgift.<sup>17</sup>

Der foreligger ligeledes rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladserne i Europæisk regi, som i skrivende stund ikke er implementeret i dansk ret, ligesom der foreligger rammeaftale omkring arbejdsrelateret stress. Sidstnævnte er DA og LO enige om, er implementeret gennem den gældende arbejdsmiljølovgivning.<sup>18</sup>

Den retlige regulering af det psykiske arbejdsmiljø betyder, at ingen medarbejdere er udækket i forhold til kravene omhandlende et sundt og psykisk arbejdsmiljø, uanset om man er privat eller offentlig ansat, ansat uden overenskomst eller dækket af kollektive overenskomster som stiller krav til det psykiske arbejdsmiljø.

Jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven, reguleres både de reelle ulykker, men også de erhvervsbetingede sygdomme, herunder de psykiske lidelser, af arbejdsmiljøloven.<sup>19</sup>

Arbejdsmiljølovens formål er jf. § 1, at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling.<sup>20</sup>

Det er tydeliggjort, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø jf. § 1a, hvor et psykisk dårligt arbejdsmiljø er kendetegnet ved en række faktorer, der udgør en risiko for den ansattes sikkerhed og sundhed. Det være sig faktorer omhandlende arbejdets indhold, den måde

---

<sup>17</sup> Jf. AT-vejledning F.08.08, august 2005 – *Aftaler, der begrænser Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler* - <https://amid.dk/media/1495/aftaler20der20begrænser20ats20tilsyn20pdf.pdf> :

*”Det afgørende er, at der er tale om en kollektiv overenskomst mellem nærmere definerede aftalparter, og at overenskomsten indeholder bestemmelser, der giver mindst de tilsvarende forpligtelser som arbejdsmiljølovgivningen.”*

<sup>18</sup> Protokollat af 5/11-2017 mellem DA og LO - <https://www.da.dk/globalassets/overenskomst-og-arbejdsret/implementering-af-den-europaeiske-rammeaftale-om-stress.pdf> samt Ole Hasselbalch, Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning, s. 37

<sup>19</sup> Bemærkninger til lovforslaget § 1, Folketingstidende 1975-76, tillæg A, SP 99 - <https://beta.folketingstidende.dk/ebog/19751A?s=99>

<sup>20</sup> Lovbekendtgørelse 2017-09-19 nr. 1084 om arbejdsmiljø

hvorpå arbejdet er tilrettelagt, de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde og de sociale relationer.<sup>21</sup>

I §7 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, står der at *"arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig ud fra både enkeltvis og samlet vurdering af både fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet"*.<sup>22</sup>

Bekendtgørelsens § 9a, udspecificerer yderligere, at arbejdet endvidere skal sikres ikke at medføre fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af en krænkende handling, herunder mobning og seksuel chikane.<sup>23</sup>

Man har som arbejdsgiver dermed et formelt ansvar kodificeret ved lov for, at medarbejdere ikke udsættes for et så psykisk dårligt arbejdsmiljø, at de udsættes for en sundhedsskadelig adfærd, på baggrund af nogle konkrete faktorer; *"Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"*. Derudover er arbejdsgiveren forpligtiget til at sikre, at arbejdets indhold, den måde hvorpå det er tilrettelagt, de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer på arbejdet, ikke er på en sådan måde, at det ikke kan sikre et sundt og forsvarligt psykisk arbejdsmiljø.<sup>24</sup>

### 3.3 Forpligtigelser og begrænsninger i ledelsesretten i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø

En uskreven forudsætning for ledelsesrettens saglige udførelse er, at ansatte behandles med *almindelig takt og respekt*. Disse kriterier gælder både i det individuelle ansættelsesforhold så vel som for de kollektive overenskomster.

Den ansatte er ligeledes implicit beskyttet af straffeloven og injurielovgivningen, og arbejdsgiver dermed er forpligtiget til at forholde sig sagligt til den ansatte.

Jf. Ole Hasselbalch, kan det være problematisk at forholde sig objektiv til grænsetilfældene af, hvornår den tilladelige grænse for usaglig opførelse er overtrådt. Det vil blandt andet afhænge af

---

<sup>21</sup> Lovbekendtgørelse 2017-09-19 nr. 1084 om arbejdsmiljø – §1a, note 6 (karnov)

<sup>22</sup> Bekendtgørelse nr. 1234 af 29/10-2018 om arbejdets udførelse

<sup>23</sup> Bekendtgørelse nr. 1234 af 29/10-2018 om arbejdets udførelse

<sup>24</sup> Lovbekendtgørelse 2017-09-19 nr. 1084 om arbejdsmiljø – §1a, note 6 (karnov)

hvad både den enkelte og fællesskabet på arbejdspladsen finder tilladeligt, og hvad der er blevet accepteret som en tilladelig omgangstone på arbejdspladsen.<sup>25</sup> Kulturen og klimaet på arbejdspladsen har en stor indvirkning på, hvordan en konkret adfærd påvirker det psykiske arbejdsmiljø i både positiv og negativ retning.

Arbejdsgiveren er selvsagt forpligtiget til at overholde gældende lovgivning i udøvelsen af sin ledelsesret.

Arbejds miljøloven og dertilhørende bekendtgørelser tilskriver arbejdsgiveren nogle vidtrækkende pligter og begrænsninger, og dermed medarbejderne nogle lovbestemte rettigheder.

Det psykiske arbejdsmiljø indeholder mange elementer, som kan være svære at få øje på i en objektiv målestok, da hvad der er psykisk dårligt for en, måske ikke er det for en anden. Arbejds miljøloven har en begrænset beskrivelse af, hvad der menes med et psykisk sundt arbejdsmiljø udover de i noterne til lovbekendtgørelsen beskrevne faktorer, der er med til at udgøre en risiko for den ansattes sikkerhed og sundhed i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Det være sig faktorer omhandlende 1) arbejdets indhold, 2) den måde hvorpå arbejdet er tilrettelagt, 3) de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde og 4) de sociale relationer.<sup>26</sup>

Der er i forarbejderne ikke yderligere defineret, hvad der menes med de 4 elementer, men blot at det er eksempler på elementer, der er med til at sikre et psykisk godt arbejdsmiljø.

For at komme nærmere ind på, hvad elementerne kan indeholde, må der ses i praksis og eventuel anvendelse af analog fortolkning.

### 3.3.1 **Arbejdets indhold**

Arbejdets indhold, er ledelsens ret til at sikre sig, at medarbejderen udføre det arbejde man er forpligtiget til jf. den ansættelsesaftale der foreligger. På den anden side er ledelsen forpligtiget til at organisere arbejdet, så det ikke findes uhensigtsmæssigt, eksempelvis må der ikke være for høje, modsatrettede og uklare krav til de ansatte, hvis dette kan opfattes som krænkende for den ansatte.

---

<sup>25</sup> Ole Hasselbalch, *Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning*, s. 18

<sup>26</sup> Lovbekendtgørelse 2017-09-19 nr. 1084 om arbejdsmiljø – §1a, note 6 (karnov)

Ledelsesretten er ikke fri på den måde, at medarbejdere kan pålægges pligter, der ikke er en del af ansættelsesaftalen. En kontorfunktionær kan eksempelvis ikke sættes til at gøre toiletter rene. Der kan dog være en vis variation i arbejdet, blot det ligger inden for ansættelsesaftalens rammer.

Eksemplet med, at man udøver sin ledelsesbeføjelser og ret til at bede medarbejdere om at udføre arbejde, der ikke ligger inden for deres arbejdsfelt ex. at gøre toiletter rene. Denne adfærd vil både kunne anses som chikanøs adfærd, og som en misligholdelse af ansættelsesforholdet fra arbejdsgivers side. Det er afgørende for hvilke sanktioneringsmuligheder man har, hvordan medarbejderen griber det an.

En medarbejder, der bliver pålagt at udføre arbejde, der ligger uden for dennes ansættelsesfelt, kan retsmæssig vægre sig mod at udføre dette. Arbejdsgiveren kan ikke efterfølgende sagligt afskedige medarbejderen for at have vægret sig ved at udføre denne opgave. Dog skal medarbejderen være opmærksom på at orientere om, at medarbejder ønsker at vægre sig mod den pågældende opgave, og dette inden opgaven udføres. Dette giver arbejdsgiveren en chance for at kunne tilrettelægge arbejdet med de justeringer, der er nødvendigt.<sup>27</sup>

Vestre Landsrets beskriver i U 1973.366 en af grænserne for, hvad en medarbejder med rette kan vægre sig imod. En ekspeditrice vægrede sig ved at støve af i forretningen, hun blev afskediget, og arbejdsgiver blev pålagt at betale bod for usaglig afskedigelse.

Disse eksempler viser også, hvordan man som arbejdsgiver er begrænset, og ikke kan udøve sin ledelsesret frit, og udenfor de ansættelsesaftaler der foreligger. Det er også eksempel på en begrænsning i, at ledelsesretten kan anvendes chikanøst, hvis ikke der forelå disse begrænsninger. I så fald ville man som leder, i vid udstrækning have mulighed for at tilrettelægge arbejdet ud fra ens egne personlige holdninger til de konkrete medarbejdere og ikke ud fra en faglig og aftalebaseret målestok. Det ville da være fuldstændig op til den enkelte arbejdsgiver at fortolke, hvilke opgaver arbejdsgiver kunne sætte den enkelte medarbejder til – det ville endda være muligt at gøre markante forskelle på medarbejdere, der var ansat inden for det samme ansættelsesområde, og med enslydende ansættelsesaftaler.

---

<sup>27</sup> Lars Svenning Andersen mfl., *Funktionærret*, s. 280

U 1973. 366<sup>28</sup> forholder sig ikke til noget omkring chikanøs adfærd, men alene beskrives ledelsesrettens rækkevidde i forhold til at pålægge opgaver, der ikke er en del af den ansættelsesaftale, der er indgået, men som ville kunne opfattes som chikane, og dermed være kunne beskyttet af arbejdsmiljølovgivningen. Samtidig med at ovenstående er begrænsninger, kan det også være en beskyttelse af arbejdsgiveren såvel som medarbejderen. En beskyttelse af arbejdsgiveren i, at arbejdsgiveren ikke ubevidst kommer til at udvise en adfærd, der kan opfanges chikanøst og medskabende til et dårligt psykisk arbejdsmiljø og en beskyttelse af medarbejderen i, at medarbejderen ikke pålægges at udføre opgaver, medarbejderen ikke er ansat til.

Denne begrænsning/beskyttelse skal dog ikke ses som et udtryk for, at arbejdsgiveren ikke må differentiere opgaverne ud fra de kriterier, arbejdsgiveren finder relevant for opgavens udførelse. Denne differentiering kan for nogle opfattes som chikanøst, dette dog uden det nødvendigvis er det i et retligt perspektiv.

Hvorvidt en opfattelse af en chikanøs adfærd kan få en retlig betydning, skal ses i ansættelsesaftalens ordlyd og fortolkning af om opgaverne kan indeholdes heri. Derudover skal der også ses på, om det er et enkeltstående tilfælde og hvorledes arbejdsgiveren reagerer, når arbejdsgiveren gøres opmærksom på, at medarbejderen værger sig mod at udføre opgaven.

### 3.3.2 *Den måde hvorpå arbejdet er tilrettelagt*

Tilrettelæggelse af arbejdet, kan omhandle arbejdstider, hvor ledelsen ligeledes er forpligtiget til at overholde hviletidsbestemmelser, arbejdstidens længde mm. jf. arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven,<sup>29</sup> kollektive overenskomster samt arbejdsmiljølovens kapitel 9, der beskæftiger sig med hviletid og fridøgn. Manglende overholdelse af disse regler, kan som regel påvises rent objektivt.

Der hvor det kan blive en udfordring i forhold til det psykiske arbejdsmiljø er, når lovgivningen overholdes, men medarbejderen finder tilrettelæggelsen problematisk i forhold til ens psykiske velbefindende. Det kan omhandle lederens eller en kollegas hindring i, at man kan udføre sine opgaver og forpligtigelser – det kan være urimelige deadlines, urimelig arbejdsbyrde og vedvarende kritik af arbejdsindsatsen, som kan udmønte sig i et dårligt psykisk arbejdsmiljø for den enkelte. En

---

<sup>28</sup> Dommens alder taget i betragtning, er det stadig praksis, hvorfor en stadig har retskildemæssig værdi.

<sup>29</sup> Lovbekendtgørelse 2004-08-24 nr. 896 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet



sådan adfærd vil som ovenstående kunne opfattes som krænkende og chikanøs adfærd fra både en leder og en kollega.

Arbejdsgiveren er her forpligtiget til at udvise en adfærd, der ikke opfattes som sådan, men arbejdsgiveren er samtidig berettiget til at forvente en arbejdsindsats som findes rimeligt. Denne rimelighedsbetragtning er ikke kun i forhold til den enkelte, men også i forhold til, hvad man generelt kan forvente af en medarbejders arbejdsindsats.

Det er således ikke nok, at en medarbejder føler sig uretfærdigt behandlet, det skal også kunne påvises, at det er urimeligt ud fra hvad der er forventeligt af en medarbejder. I afvejningen af hvad der er forventeligt, skal der ses på; hvad kolleger under sammenlignelige forhold har af opgaver. Sammenlignelige forhold kan være alder, anciennitet, erfaring, uddannelse mv. jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, stk. 1.

Samme bekendtgørelser hjemler krav om god oplæring og introduktion. Dette både ved ansættelsen og ved ændringer af arbejdsopgaver jf. bekendtgørelsens § 18. Dette forpligtiger arbejdsgiver til ikke at tilrettelægge opgaver, medarbejderen ikke er rustet til at udføre på baggrund af manglende introduktion og oplæring. Dette kan have en afvejning i, om medarbejderen berettiget kan føle sig krænket, hvis han sættes til at løse opgaver, han berettiget ikke har de fornødne forudsætninger for at løse.

### 3.3.3 *De organisatoriske forhold*

De organisatoriske forhold er forhold, der tilkommer virksomheden, og hvor virksomheden er forpligtiget til ikke at skabe et psykisk dårligt arbejdsmiljø, i tilrettelæggelsen af virksomhedens overordnede forhold.

Det kan være behovet for natarbejde, hvor man i aftale om trivsel og sundhed på det regionale område, har aftalt at natarbejde i videst muligt omfang skal mindskes jf. aftalens § 5.<sup>30</sup>

Det er et eksempel på et organisatoriske forhold, der er nødvendigt, men som via aftale forpligtiger lederen til, at mindske det for den enkelte. Denne forpligtigelse kan ligeledes relatere sig til den måde, hvorpå arbejdet tilrettelægges, og er et eksempel på, hvordan de 4 krav kan gribe ind over hinanden.

---

<sup>30</sup> Aftale om trivsel og sundhed mellem Regionernes lønnings- og takstnævn og kommunale tjenestemænd og overenskomstansatte, AC og FOA, OK-11 (11.35.1)

De organisatoriske forhold der er med til at sikre et sundt og godt arbejdsmiljø, er også forpligtigelsen til at have en arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen. Arbejdsmiljøorganisationen skal opfylde kravene i arbejdsmiljølovens kapitel 2 omkring samarbejde om sikkerhed og sundhed<sup>31</sup>.

Arbejdsmiljøorganisationen er et samarbejde mellem leder og medarbejdere om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, samt identificerer eventuelle problemstillinger.<sup>32</sup>

Arbejdsgiver er ligeledes forpligtiget til at udarbejde arbejdspladsvurderinger jf. arbejdsmiljølovens § 15 a. Arbejdspladsvurderinger er også med til at identificere såvel individuelle som organisatoriske arbejdsmiljømæssige udfordringer, også inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdspladsvurderingens identificerede problemer er arbejdsgiveren forpligtiget til at handle på, via udarbejdelse af handleplaner jf. § 15 a, stk. 2 pkt. 3. Arbejdsgiveren er også forpligtiget til at udarbejde retningslinjer for opfølgning på planerne jf. § 15 a, stk. 2 pkt. 4.

Denne lovbestemte forpligtigelse, både en identificerings- og handleforpligtigelse, er med til at sikre, at medarbejderen har krav på, at organisationen reagerer overfor arbejdsmiljømæssige problematikker.

#### 3.3.4 *De sociale relationer*

De sociale relationer og det psykiske arbejdsmiljø hænger uundgåeligt sammen i rigtig mange situationer, hvor der opstår problemer hermed.

De sociale relationer kan både være relationen imellem medarbejderne og mellem medarbejder og leder, og kan blandt andet omhandle mobning og chikane.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Ved 1-9 ansatte, skal der etableres et samarbejde ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiver, de ansatte og eventuelle arbejdsledere jf. AML § 6

Ved 10-34 ansatte, skal der etableres en arbejdsmiljøorganisation bestående af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter – arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed jf. AML § 6 a

Ved mere end 35 ansatte skal der oprettes en arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer – én der varetager de daglige opgaver og ét eller flere udvalg, der varetager de overordnede opgaver jf. AML § 6 b

<sup>32</sup> Ole Hasselbalch, *Den danske arbejdsret, bind 3, Kollektivarbejdsretten* – s. 2647

<sup>33</sup> I § 9 a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 559 af 17. juni 2004, står der, at arbejdsgiveren er forpligtiget til at sikre at arbejdet ikke medfører psykisk eller fysisk helbredsforringelse som følge af mobning eller sexchikane - Se endvidere Lars Svenning Andersen mfl., *Funktionærret*, s. 306-307

Det kan også være personlige angreb, der relaterer sig til hånende og truende adfærd, rygtespredning og udelukkelse fra det sociale samvær.<sup>34</sup>

Dette kan være en karakterisering af, at sociale relationer kan have indflydelse på arbejdets udførelse og på den private del, hvor offeret bliver krænket på personlige anliggender, som ikke i sig selv nødvendigvis betyder en forringelse af arbejdets udførelse.

Et fokus på de sociale relationer kræver, at lederen er opmærksom på egen adfærds påvirkning af relationerne til medarbejderne. Det kræver ligeledes, at arbejdsgiveren er opmærksom på arbejdsgiverens og medarbejderens interne relationer. Denne forpligtigelse hviler på, arbejdsgiverens almindelige pligter i, at arbejdsforholdenes skal være sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige jf. arbejdsmiljølovens § 15. Hvis de sociale relationer på arbejdspladsen er så udfordret, at der er en risiko for, at medarbejderne bliver syge heraf – så har lederen også en forpligtigelse til at forsøge at afhjælpe problemerne sammen med sikkerhedsorganisationen jf. ovenstående.

Sikringen af de sociale relationer skal have en relation til arbejdspladsen, for at arbejdsgiveren har en forpligtigelse, men kan godt foregå i private anliggender.

I U 2016.3097 ligger Vestre Landsret til grund, at en medarbejder til en privat fest hælder øl ud i håret på en kollega og groft forulemper en anden kollega verbalt. Kollegaerne udtaler, at deres samarbejde på grund af hændelsen er umuliggjort, hvormed den sociale relation ikke kan komme til at fungere på arbejdspladsen. Dette fører til, en bekymring for det fremtidige samarbejde mellem kollegaerne, og medarbejderen bortvises berettiget.

### 3.3.5 *Delopssummering*

Forarbejdernes faktorer til den nuværende arbejdsmiljølov, er uspecificeret hvad indeholder. Da de er nævnt i forarbejderne, må de ligeledes ses som de overordnede faktorer, der ifølge lovgiver er med til at udgøre det psykiske arbejdsmiljø. Hvad de konkret indeholder skal findes i litteraturens svar på fortolkningen, eller i anden lovgivning og retspraksis, der ud fra en fortolkning synes at kunne anvendes analogt herpå. Der er ikke noget konkret praksis på, at de fire faktorer i sin ordlyd ligger

---

<sup>34</sup> Artikel af Advokat Finn Schwarz og advokat Jens Jacob Hartmann, *Mobning og seksuel chikane* – bilag 1

til grund for afgørelser, hvorfor det bliver en fortolkning ud fra sammenlignelige aspekter og anden lovgivning.

Faktorerne lapper til dels ind over hinanden, hvorfor det er svært at finde en konkret afgrænsning af, hvilke krav der hører til hvor. Fælles for dem alle er, at for at udgøre elementer i det psykiske arbejdsmiljø, skal de være bundet op på en uhensigtsmæssig adfærd, fra enten leder eller kollega. Uagtet om det er lederen eller kollegaen, der har en uhensigtsmæssig adfærd, har man et fælles ansvar for at tage hånd om problemstillingerne via virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

### 3.4 Arbejdstilsynets rammesætning i forhold til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Arbejdsmiljøloven stiller krav om, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdsvilkårene er sikkerhedsmæssige og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige, og som ovenfor anført er der i forarbejderne angivet 4 faktorer. Om end de fire faktorer er vage uden yderligere uddybning af, hvad de indeholder, er de alligevel rammesættende for, hvad der hører ind under det psykiske arbejdsmiljø.

I bekendtgørelse om arbejdets udførelse sker der en præcisering af, hvad der kan have en konkret indvirkning på det psykiske arbejdsmiljø. Der står at; *"Arbejdets udførelse skal sikres således, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"*.<sup>35</sup>

Arbejdstilsynet er i februar 2019 udkommet med en ny vejledning omkring *"Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"*<sup>36</sup>. Denne erstatter tidligere vejledning, *"Mobning og seksuel chikane"*<sup>37</sup>.

Selv om disse vejledninger ikke er bindende for virksomheder eller disses arbejdsmiljøorganisationer, har de alligevel en vægtning i vurderingen af, om lederen har sikret arbejdsmiljøet imod disse handlinger, særligt da de er i overensstemmelse med gældende lovgivning.

---

<sup>35</sup> jf. §9a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse

<sup>36</sup> Jf. AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 *"Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"*

<sup>37</sup> AT-Vejledning D.4.2, marts 2002, *"Mobning og seksuel chikane"*

Hvis virksomhederne har overholdt arbejdstilsynets vejledning, vil arbejdstilsynet ikke foretage sig yderligere. Vejledningen er dermed en rettesnor for, at arbejdsmiljølovens regler er overholdt, i forbindelse med det aspekt af det psykiske arbejdsmiljø, som hører under krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane.<sup>38</sup>

I de følgende vil Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane blive gennemgået. Sondringen samt sammenhængen mellem de tre begreber, bliver sat i en kontekst hvor det henholdsvis begrænser og forpligtiger arbejdsgiveren og til dels medarbejderne.

### 3.4.1 *Krænkende handlinger*

Jf. arbejdstilsynet er krænkende handlinger en samlebetegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, hvor der kan forekomme krænkelser på arbejdet. Der kan både være tale om aktive handlinger, men også krænkelser i form af manglende handling.<sup>39</sup>

Krænkende handlinger er centrale, når personen oplever det som krænkende, det er ikke afgørende, om der er tale ubetænksomhed fra krænkerens side. Men hvorvidt de krænkende handlinger indebærer en risiko for decideret helbredsforringelse, afhænger til dels af varigheden men også grovheden heraf.

Det stiller arbejdsgiveren i en situation, hvor arbejdsgiveren er forpligtiget til at forebygge at de krænkende handlinger opstår, i det omfang det er muligt. Arbejdsgiveren er forpligtiget til at gøre det klart at sådanne handlinger er uacceptabel adfærd, og skal ophøre med det samme. Arbejdsgiveren er ligeledes selv forpligtiget til ikke at udføre ledelse på en sådan måde, at den ikke opleves som krænkende.

Arbejdsgiveren bør samtidig være opmærksom på, at en krænkelser vedkommende udøver, kan virke meget belastende, grundet det magtforhold der allerede foreligger i form af et underordensforhold mellem leder og medarbejder.

Arbejdsgiveren er forpligtiget til at håndtere konflikter og indgå konstruktivt i problemløsninger på arbejdspladsen jf. arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiver er ligeledes forpligtiget til at inddrage alle parter,

---

<sup>38</sup> AT-Vejledning D.4.2, marts 2002, "*Mobning og seksuel chikane*", s. 2

<sup>39</sup> Jf. AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 "*Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*" – s. 2

og se sagen fra flere forskellige vinkler, samtidig med at arbejdsgiver skal forholde sig upartisk hertil jf. vejledningen. Arbejdsgiver er også forpligtiget til at forholde sig til de faktiske omstændigheder, og få parterne til at beskrive de faktiske hændelser og ikke fremføre beskyldninger og vurderinger af den personlige egenskab og opførsel.

Arbejdsgiveren er ligeledes forpligtiget til at tage hånd om de medarbejdere, der uretmæssig anklages for at krænke samt er vidner til krænkelsen.

Endelig er arbejdsgiveren forpligtiget til at gøre det til en fælles opgave at forebygge mobning, seksuel chikane eller krænkende adfærd i øvrigt, samtidig med arbejdsgiver udviser en vis form for diskretion i konkrete sager.

Hvis ovenstående ikke lykkedes, og det ikke er muligt at finde løsninger, henviser arbejdstilsynets vejledning til, *”at det er nødvendigt med klare sanktioner, hvis problemerne fortsætte eller, hvis der er tale om enkeltstående krænkende handlinger, der har været meget grov”*.<sup>40</sup>

Selv om arbejdstilsynets vejledninger ikke er bindende for arbejdsgiveren, opfordrer de arbejdsgiveren til at gøre brug af ansættelsesretlig sanktionering, i de tilfælde, hvor den krænkende adfærd fortsætter efter forskellige tiltag, eller hvor krænkelsen findes særlig grov.

Samtidig med at denne opfordring er en pligt til at handle, er det samtidig en anerkendelse af ledelsesrettens mulighed for at sanktionere mod medarbejder, der ikke bidrager positivt til et godt og sundt arbejdsmiljø. Dermed er det ikke sagt, at man kan sanktionere mod medarbejder, med begrundelse i at de ikke aktivt bidrager positivt til arbejdsmiljøet, men hvis de aktivt modarbejder dette, kan det jf. vejledningen give anledning til at arbejdsgiveren har pligt til at benytte sig af ansættelsesretlige sanktioner mod den ansatte.

På den anden side er arbejdsgiveren også forpligtiget til at tage hånd om den medarbejder, der er udsat for den krænkende adfærd. Arbejdsgiver er forpligtiget til at indberette krænkelsen, hvis denne har medført psykisk personskade, og der har været fravær i forbindelse hermed ud over den dag krænkelsen fandt sted, da dette i så fald, er at sidestille med en arbejdsulykke.<sup>41</sup> Det er vigtigt at sondre mellem, at arbejdsgiverens anmeldelsespligt kun gælder, når der er tale om krænkelser der

---

<sup>40</sup> Jf. AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 *”Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane”* – s. 8

<sup>41</sup> § 1 i bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker til Arbejdstilsynet.

medføre en "ulykke", ikke hvis der er tale om konstaterede eller mistænkte erhvervssygdomme – denne pligt ligger alene ved læger og tandlæger.<sup>42</sup>

Hvis virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation jf. arbejdsmiljøloens kapitel 2, har arbejdsgiveren en forpligtigelse til at undersøge ulykken med inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen, samt sikre foranstaltninger der hindrer gentagelse.<sup>43</sup>

### *Mobning*

Mobning er krænkende adfærd, i arbejdsmiljølovgivningens forstand, når 1) mobningen har foregået over længere tid og været regelmæssig 2) Mobningen skal være krænkende, sårende eller nedværdigende for den person mobningen er rettet imod 3) Den person mobningen er rettet imod, skal være ude af stand til effektivt at forsvare sig mod mobningen.<sup>44</sup>

Arbejdstilsynet tidligere vejledning om mobning og seksuel chikane inddeler desuden mobning i to kategorier; konfliktmobning og rovmobning. Konfliktmobning er ofte konsekvensen af samarbejdsvanskeligheder, grundet konflikter der ikke er blevet løst mellem to parter, og hvor konflikten kommer til at handle om personerne frem for konfliktens udgangspunkt.<sup>45</sup>

Dette kan både være konflikter mellem medarbejdere eller mellem medarbejder og leder. Fælles for begge situationer er, at ledelsen også her har en forpligtigelse til at sikre denne form for mobning, ikke fortsætter og får det stoppet. Mobning mellem medarbejdere kan være svært for ledelsen at identificere, og lederens forpligtigelse til at sætte ind herfor er kun gældende, når lederen ved eller burde vide mobningen finder sted, ligesom lederen ikke kan drages til ansvar herfor, før end lederen

---

<sup>42</sup> Jf. AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane" – s. 9, jf. Bekendtgørelse om lægers og tandlægers pligt til at anmelde erhvervssygdomme til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring nr. 1478 af 2/12-2016

<sup>43</sup> § 17, stk. 2, nr.7 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

<sup>44</sup> Jf. AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane" – s. 3 og Artikel af Advokat Finn Schwarz og advokat Jens Jacob Hartmann, *Mobning og seksuel chikane* – opdateret 2015-01-05

<sup>45</sup> AT-vejledning 4.2, marts 2002 – *Mobning og seksuel chikane* – s. 4 og Artikel af Advokat Finn Schwarz og advokat Jens Jacob Hartmann, *Mobning og seksuel chikane* – opdateret 2015-01-05

har haft mulighed for at rette for sig. Dette ses praksis i U 1966.728, hvor arbejdsgiveren ganske klart havde optrådt ubehersket overfor medarbejderen, men havde rettet for sig da lederen blev opmærksom herpå, hvormed lederen ikke kunne drages til ansvar for at have overtrådt arbejdsmiljøloven.<sup>46</sup> Dommen viser, at for der kan være tale om krænkende handlinger, der ikke er af særlig grov karakter, skal krænkelsen have stået på, over en længere periode, for at være omfattet af arbejdsmiljøloven.

Rovmobning er mobning på baggrund af eksempelvis etnisk oprindelse, alder, køn, religion, sociale tilhørsforhold eller hierarkisk placering i virksomheden. Flere af disse eksempler er beskyttet af forbuddene mod diskrimination i forskelsbehandlingsloven og ligestillingsloven. Den hierarkiske placering i virksomheden er ikke beskyttet af en selvstændig lov, som de beskyttede faktorer, men alene af arbejdsmiljøloven.

At den hierarkiske placering er beskyttet af arbejdsmiljøloven, vil betyde, at uanset ansættelsesforhold og stillingsbetegnelse, må denne ikke give anledning til, at der sker mobning på baggrund heraf. Det betyder i sagens natur, at alle til en vis grad skal behandles lige.

Det kan komme til udtryk, hvis der er tale om en virksomhed, der har elever ansat eller ufaglært personale, samtidig med at der er højtuddannet personale i virksomheden. I denne situation, er det lederens forpligtelse at sikre, at der ikke sker mobning på baggrund af denne forskel på uddannelsesniveau, og dermed måske også en hierarkisk placering i virksomheden – hvad enten den er uformel eller formel. I U 1997.966 ligger Vestre Landsret i sin dom vægt på den krænkelser der sker mellem ikke jævnbyrdige parter, og altså en vægtning på den hierarkiske placering i virksomheden.

### *Chikane*

Chikane og mobning sidestilles ofte og skillelinjerne kan være svære. Chikane er ofte beskyttet af forbud mod diskrimination, såsom grundet handicap, religion, alder etc. Chikane er når der udvises en uønsket adfærd i relation til et andet menneske. Det kan både være forårsaget af verbal eller nonverbal kontakt, og kan være psykisk såvel som fysisk. Det er en betingelse, at adfærden skal have

---

<sup>46</sup> Se også, Lars Svenning Andersen, *Funktionærret*, s. 309



været uønsket af den anden part, og det har været med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.<sup>47</sup>

Til forskel for mobning, kræver chikane ingen sammenligningsproces. Det afgørende er ikke om det er almindelig adfærd på arbejdspladsen og hyppigheden heraf. Hvis der anvendes chikanøs adfærd overfor alle, retfærdiggør det ikke chikane.<sup>48</sup>

I vurderingen om der er tale om chikane indgår det, om den der krænker, indså eller burde have indset at adfærden var uønsket – i denne vurdering indgår grovheden af krænkerens adfærd, samt den krænkedes egne udsagn. Det indgår også, om krænkelsen er af så mild karakter, at den ikke kan karakteriseres som chikane. I U 2008.1011 ligger Sø- og Handelsretten til grund, at en omtale af kollega som ”Hættemåge”, ikke opfattes som chikanøs handling, men derimod en tankeløs handling.

Ruth Nielsen beskriver chikane som altid værende beskyttet af forskelsbehandlingsbegrebet, og altid er i relation til et af de beskyttede områder som følge dennes beskrivelse i de danske ligestillingslove på baggrund af EU-direktiver.<sup>49</sup>

Ole Hasselbalch argumenterer derimod for, at chikane udstrækkes til andet end forskelsbehandling i traditionel forstand. Han mener blot der er tale om forskelsbehandling, når chikanen relaterer sig til de beskyttede områder, og altså ikke, hvis den krænkede ikke ville være udsat herfor, hvis han var af en anden etnicitet, race og andre beskyttede faktorer. Han argumenterer dermed for brugen af begrebet chikane i retlig forstand mere frit.<sup>50</sup>

Der er en vis sammenligning mellem Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger og chikane, i og med begge definitioner sidestilles med, at der sker en nedværdigede adfærd over for den krænkede/chikanerede. På baggrund af Arbejdstilsynets definition med hjemmel i arbejdsmiljøloven og Ole Hasselbalch argumentation, må det derfor antages, at chikane kan ske, både når der er tale om en krænkelse af de beskyttede områder, og når der sker en krænkelse af

---

<sup>47</sup> Forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4 og ligebehandlingslovens § 1, stk. 5

<sup>48</sup> Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 438

<sup>49</sup> Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 437

<sup>50</sup> Ole Hasselbalch, *Den danske arbejdsret, bind 2, Ansættelsesretten* – s. 794-795

ikke beskyttede områder. Sanktionering er derimod reguleret gennem forskellig lovgivning, overenskomst eller aftale, alt efter om chikanen er på baggrund af de beskyttede områder eller ej.

### *Seksuel chikane*

Seksuel chikane er en krænkelse af medarbejderen med seksuelle undertoner. Det kan være uønskede berøringer, verbal opfordring til seksuel samkvem, sjofle vittigheder og uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.<sup>51</sup> Ligesom ved chikane, er det en forudsætning for der foreligger seksuel chikane, at chikanen skal være begrundet i en uønsket adfærd med det formål at krænke en persons værdighed.

Seksuel chikane kan være omfattet af ligestillingsloven, når der er tale om en adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed jf. ligestillingslovens § 1, stk. 6.

Seksuel chikane er kun direkte beskyttet af ligestillingsloven, hvis det er lederen, der udøver chikanen jf. lovens kapitel 2. Hvis det er blandt medarbejdere, er man ikke beskyttet af ligestillingsloven, med mindre arbejdsgiveren ikke griber ind efter at være blevet vidende herom. Dette ses i U 1993.331, hvor arbejdsgiverene dømmes for brud på ligestillingsloven, da arbejdsgiver var vidende om seksuel chikane blandt medarbejdere, men ikke greb ind heroverfor.

### *Særligt om samarbejdsvanskeligheder*

Samarbejdsvanskeligheder og problemer af samarbejds-mæssig karakter falder uden for arbejdsmiljølovens område.<sup>52</sup> Der skal derfor skildres mellem samarbejdsvanskeligheder i sig selv, og samarbejdsvanskeligheder, der er opstået på baggrund af et psykisk dårligt arbejdsmiljø.

Det er på samme måde heller ikke i sig selv et arbejdsmiljøretligt problem, at en medarbejder får psykiske vanskeligheder, fordi medarbejder ikke er tilfreds med sit arbejde. Det ses i dom fra SØ- og Handelsretten, hvor medarbejder ikke mener, der er afsat den fornødne tid til opgaven, hvilket

---

<sup>51</sup> Jf. AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane" – s. 4 og artikel af Advokat Finn Schwarz og advokat Jens Jacob Hartmann, *Mobning og seksuel chikane* – bilag 1

<sup>52</sup> Ole Hasselbalch, *Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning*, s. 36

medarbejderen påstår er grunden til sine psykiske lidelser. Arbejdsgiver kan påvise, at den afsatte tid ikke er urimelig og arbejdsmiljøloven, derfor ikke er overtrådt.<sup>53</sup>

Det må antages, at fordi samarbejdsvanskeligheder ikke umiddelbart ligger inden for arbejdsmiljølovens rammer, betyder det ikke, at samarbejdsvanskeligheder der opstår på baggrund af krænkende handlinger, ikke er omfattet. Samarbejdsvanskeligheder på baggrund af krænkende handlinger, må antages at kunne have en påvirkning af de sociale relationer, og på den måde være omfattet af arbejdsmiljøloven. Dette kan påvises i U 2016.3097, hvor de krænkende handlinger til en privat fest, påvirker det psykiske arbejdsmiljø grundet samarbejdsvanskeligheder.

At samarbejdsvanskeligheder, der ikke er en afledt effekt, ikke er en del af det psykiske arbejdsmiljø, kan også anses som en sikring af ledelsesretten. Hvis samarbejdsvanskeligheder kunne påberåbes som brud på arbejdsmiljøloven, ville det som medarbejder være let at påberåbe sig brud herpå. Dette sikrer, at utilfredshed med sin leder, og dennes måde at udøve sin ledelsesret på, ikke giver adgang til at påberåbe lovbrud.

### *Delopsummering*

Litteraturens svar på krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, sætter nogle rammer for, hvad man som leder er forpligtiget til, både i forebyggelsen af disse konkrete elementer, men også i udøvelse af sin ledelse. Disse bygger i høj grad på en vejledning til fortolkning af *bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a*, som specifikt tilkendegiver krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, som værende i strid med arbejdsmiljøloven.

Selv om vejledningen ikke er bindende for virksomhederne, har den alligevel en høj værdi, da den fortolker i overensstemmelse med gældende lovgivning, og hvis denne overholdes, vil arbejdstilsynet ikke påberåbe sig, at arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende når det handler om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

At forebygge krænkende handlinger er et fælles ansvar på arbejdspladsen, men arbejdsgiveren har et særligt ansvar for at sikre dette, og det er også kun arbejdsgiver der kan dømmes for brud på

---

<sup>53</sup> *Sø- og Handelsrettens dom af 10. august 1998 (F-9-97) – se endvidere Lars Svenning Andersen mfl., Funktionærret, s. 307*

arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren har dermed et særligt ansvar for, både at sikre sin egen adfærd lever op til reglerne, men også at sikre medarbejdernes indbyrdes forhold lever op hertil.

Et helt afgørende element heri er, at lederens ansvar afhænger af lederens viden, og lederen kun kan blive draget til ansvar for handlinger lederen ikke har foretaget sig, hvis det er påviseligt lederen var vidende herom.

### 3.5 Opsummering

Lederens forpligtigelser for at skabe et sundt og godt arbejdsmiljø er primært kodificeret i forarbejderne til arbejdsmiljøloven samt i bekendtgørelser og vejledninger hertil. Forarbejderne stiller nogle faktorer op, som i deres ordlyd er meget vage. Det eneste sted der konkret er kodificeret nogle klare krav, er i bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a, hvor det er tydeliggjort, at krænkede handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, kan være brud på arbejdsmiljøloven. Det er ligeledes det eneste sted, hvor det er tydeligt, hvilke forpligtigelser arbejdsgiveren har, som i høj grad bliver beskrevet i arbejdstilsynets vejledning herom.

I arbejdstilsynets vejledninger omkring krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, ligger der flere steder op til, at lederne er forpligtiget til at sanktionere, hvis der er medarbejdere, der ikke lever op til forpligtigelsen om at samarbejde om et psykisk godt arbejdsmiljø. Denne sanktionering består i vejledningen om; *mundtlige og skriftlige advarsler omplaceringer eller afskedigelser*. Udover at vejlede om klare regler, er det også en indirekte opfordring til arbejdsgiver om at anvende sin ledelsesret til, at sanktionerer på den mest indgribende måde, hvis det findes nødvendigt.

Vejledningen beskæftiger sig alene med lederens forpligtigelser til at sikre et sundt og sikkert psykisk arbejdsmiljø, den beskæftiger sig ikke med medarbejderens muligheder, når der på en arbejdsplads er udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. Dette ses der nærmere på i det følgende kapitel omkring sanktionering i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø.

## Kapitel 4 - Sanktionering i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø

Med arbejdsmiljølovens forpligtigelser og begrænsninger på den ene side og den frie antagelses- og afskedigelsesret på den anden, giver det anledning til at undersøge, hvorvidt og hvordan der er en sammenhæng herimellem.

I den danske ansættelsesret har lederen som gennemgået ledelsesretten. Ledelsesretten indeholder, at man som leder har kompetence til at ansætte og afskedige medarbejdere.

Som medarbejder har man ligeledes diverse rettigheder til at opsigte eller hæve et ansættelsesforhold. De forskellige sanktioneringsmuligheder i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø, vil blive gennemgået i nedenstående.

Adgangen til sanktionering, bygger på forskellige krav i lovgivningen, overenskomster og aftaler - disse krav vil blive belyst ud fra et perspektiv omhandlende det psykiske arbejdsmiljø.

Af nedenstående vil det ligeledes fremgå, hvilke godtgørelseskrav der kan gøre sig gældende i forbindelse med afbrydelse af et ansættelsesforhold, grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø – fra både arbejdsgiveren og medarbejderens side.

### 4.1 Arbejdsmiljølovens stillingtagen til sanktionering

### 4.2 Tilsynspligten

Arbejdsmiljøloven konstituerer Arbejdstilsynet som det administrative apparat, der skal føre tilsyn med, at virksomhederne overholder loven i praksis. Hele kapitel 13 i arbejdsmiljøloven, omhandler arbejdstilsynets virksomhed og dennes beføjelser. Det er ligeledes arbejdstilsynet, der kan udstede pålæg til virksomheder om, at de får rettet op på områder, der ikke lever op til lovens formål jf. arbejdsmiljølovens § 77. Arbejdstilsynet er også berettiget til at føre tilsyn med, at sådanne pålæg efterkommes, og deres vejledninger og pålæg tages til efterretning. Arbejdstilsynet har også kompetencen til at pålægge virksomhederne at anvende professionelle arbejdsmiljørådgivere i forbindelse med, at arbejdstilsynet kan dokumentere konkret mistanke om, at der er noget galt med det psykiske arbejdsmiljø, og virksomheden ikke har vilje eller evne til at imødegå de problemer arbejdstilsynet har påpeget jf. arbejdsmiljølovens § 77a.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Se endvidere Bekendtgørelse nr. 554 af 17/6 2004 - Bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet

Arbejdstilsynet kan udstede påbud, udstede administrative bøder hvis påbuddene ikke overholdes, samt anmelde arbejdsgivere til politiet.<sup>55</sup>

Arbejdstilsynet anbefaler klare sanktioneringsregler i forbindelse med krænkende handlinger,<sup>56</sup> men har ikke i sig selv en mulighed for at stille et konkrete krav til at der skal ske sanktionering rent ansættelsesretligt. Dette ville stride mod det grundlæggende princip, at sådanne sanktioner kun kan ske mellem aftaleparter, her arbejdsgiver og medarbejder.

At vejledningen anbefaler regler omkring sanktionering, er ikke i sig selv en ret til at sanktionere. Det må antages at være en henstilling til, at der bør opstilles klare regler for eventuel sanktionering i forbindelse med krænkede handlinger. Et sådan regelsæt er dog i sig selv ej heller adgang til, der kan sanktioneres med afskedigelse. Ved enhver afskedigelse skal der tages højde for gældende lovgivning, overenskomst og aftale. Dette bygger på de almindelige ansættelsesretlige principper omkring aftalefrihed og kontraktforhold.

### 4.3 Hjemmel i lov

Arbejdstilsynets vejledning omkring krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane, opererer flere steder med begrebet sanktionering. Begrebet anvendes i forbindelse med, at der ses et behov for klare sanktioneringsregler ved uacceptabel adfærd. Af sanktioneringsmuligheder forholder vejledningen sig til; advarsler, omplacering og endog afskedigelse. Af vejledningen fremgår det, at det er nødvendigt med klare sanktioner, hvis arbejdsmiljøproblemer fortsætter, eller hvis enkeltstående krænkende handlinger har været meget grov.<sup>57</sup>

Som tidligere nævnt, er vejledningen ikke bindende for virksomhederne, men på den anden side stiller arbejdstilsynet krav om, at vejledningen eller tilsvarende handlinger foretages, for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, når det kommer til krænkende handlinger.

Så på den ene side foreligger der en vejledning, arbejdstilsynet anvender som bruger sanktionering som mulig løsning på at skabe et psykisk godt arbejdsmiljø og på den anden side foreligger der ansættelsesretlige regler herom.

---

<sup>55</sup> Straf for at overtræde miljølovgivningen - <https://amid.dk/tilsyn/efter-tilsynsbesoegget/viden-om-hvad-der-sker-efter-tilsynsbesoegget/arbejdstilsynets-reaktioner-ved-et-tilsyn/straf-for-at-overtraede-arbejdsmiljoeloven/>

<sup>56</sup> AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 - *krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*, s. 7 og 8

<sup>57</sup> AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 - *krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*, s. 8

For at kunne sanktionere i et ansættelsesretligt perspektiv, skal der være hjemmel i lov, kollektiv overenskomst eller en anden gyldig aftale. Det er almindelig anerkendt i den ansættelsesretlige litteratur, og slås endeligt fast i højesteretsdom U 2003.1570. En opsagt medarbejder får ikke medhold i at være berettiget til godtgørelse for usaglig afsked, alene fordi medarbejderen ikke opfyldte anciennitetskravene for en sådan godtgørelse. Den nedlagte påstand om godtgørelse prøves i forhold til funktionærlovens § 2b, hvor Højesteret slår fast, at opsigelsens usaglighed ikke kan tages til følge, allerede fordi der ikke er hjemmel til at tilkende godtgørelse jf. funktionærlovens § 2b grundet de manglende anciennitetskrav.<sup>58</sup>

Højesteret tager således ikke stilling til sagligheden af afskedigelsen, fordi medarbejderen slet ikke kan støtte ret på funktionærloven § 2b, grundet den manglende opfyldelse af anciennitetsbestemmelserne.

Denne afgørelse slår endelig fast, at for at der er adgang til at sanktioneres ansættelsesretlig, skal der være klar hjemmel hertil, både i forhold til om der er hjemlet beskyttelse og i forhold til generel sanktioneringsmulighed.

Arbejds miljøloven beskæftiger sig alene med muligheden for strafansvar overfor arbejdsgiver jf. § 82, samt udstedelse af påbud og administrative bødeforlæg jf. ovenfor.

At en tilsidesættelse af arbejds miljølovgivningen underlagt strafansvar jf. arbejds miljøloven § 82, er et personligt strafansvar, og ikke hvad vi beskriver som en ansættelsesretlig sanktion.

Hvis der skal sanktioneres ansættelsesretlig mod en leder grundet arbejds miljømæssige udfordringer, gælder der de samme regler som hvis det er en medarbejder der skal sanktioneres imod. Der skal være hjemmel uanset ansættelsesrang.

Hvis lederen er ejer af virksomheden, vil der selvsagt ikke kunne ske sanktionering rent ansættelsesretligt, men der vil i da fald alene kunne sanktioneres med bøder og straf jf. arbejds miljølovens § 82.

---

<sup>58</sup> Se endvidere Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 284 og 625

#### 4.4 Arbejdsgiverens mulighed for at afbryde et ansættelsesforhold

Arbejdsgiverens mulighed for at afbryde et ansættelsesforhold kan opdeles i to kategorier –forhold der tilkommer virksomheden, og forhold der tilkommer medarbejderen.

Forhold der tilkommer virksomheden, er på baggrund af objektive kriterier såsom besparelser, nedgang i produktionen, et driftsbehov etc.

Forhold der tilkommer medarbejderen, er forhold grundet medarbejderens forhold, som eksempelvis langvarig sygdom uden udsigt for tilbagevenden til arbejdspladsen (Kan også blive et forhold der tilkommer virksomheden), samarbejdsvanskeligheder eller misligholdelse af ansættelsesaftalen etc.

Forhold omkring tilblivelsen af et psykisk dårligt arbejdsmiljø kommer typisk ind under forhold der tilkommer medarbejderen, da en afskedigelse i forbindelse hermed, som oftest vil omhandle personers adfærd, enten kollegers eller lederens. Forhold der tilkommer virksomheden kan være, når det psykiske arbejdsmiljø munder ud i langtidssygemeldinger, der påvirker driften på arbejdspladsen.

Arbejdsgiveren har forskellig mulighed for at sanktionere, ud fra forskellige kriterier afhængig af lovgivning, overenskomst eller aftale.

Afskedigelse anvendes som en samlet betegnelse for bortvisning og opsigelse med det aftalte varsel. Det er derfor nødvendigt at skille begrebet ad, da der er væsentlige forskelle på måden arbejdsgiver afbryder et ansættelsesforhold på, og hvornår bortvisning kan anvendes frem for opsigelse.

##### 4.4.1 **Bortvisning**

Bortvisning af en medarbejder betyder øjeblikkelig ophævelse af ansættelsesforholdet.

En bortvisning forudsætter, at afbrydelsen af ansættelsesforholdet sker straks det bliver kendt af lederen og han har haft mulighed for at undersøge, hvorvidt der er berettiget grund til at bortvise. I U 2016.3097 sker bortvisningen 8 dage efter hændelsen, og 5 dage efter det er blevet kendt for lederen. Dette anerkendes, da det ikke har været muligt for lederen at undersøge sagens omstændigheder til bunds indenfor en kortere tidsramme.

Ophævelse af en aftale kræver i dansk ret som udgangspunkt væsentlig misligholdelse, men når det gælder arbejdsgiverens ret til at hæve et ansættelsesforhold, skal der være tale om grov misligholdelse. Dette fremgår af funktionærlovens § 4, og er også en almindelig og anerkendt



grundsætning, hvis der er aftalt et opsigelsesvarsel i enten overenskomst eller individuel ansættelsesaftale.<sup>59</sup>

Ulovlig adfærd på arbejdspladsen er som udgangspunkt berettiget årsag til bortvisning, eksempelvis at stjæle. Selv om arbejdsmiljøloven forpligtiger både arbejdsgiver og medarbejdere jf. § 5, giver et brud herpå ikke i sig selv adgang til berettiget at bortvise medarbejdere.

Bortvisning i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø, må antages primært at finde sted, når der er tale om en helt uacceptabel adfærd af grov karakter, som anses for grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Om forholdene er af grov karakter, beror på en konkret vurdering.

Ved Vestre Landsret i U 2016.3097 bliver medarbejderen bortvist på baggrund af hændelser til en privat fest, hvor hændelserne har så afgørende betydning for kollegernes fremtidige samarbejde, at en bortvisning findes berettiget.

Modsat ses det i U 2008.1011, hvor det ikke anses som grov misligholdelse af et ansættelsesforhold at kalde kollega med tørklæde for "Hættemåge" i andres påhør. Dette til trods for, at de nedsættende og nedværdigende kommentarer er med et religiøst islæt. Rettens begrundelse herfor var blandt andet, at udtalelsen ikke kunne opfattes som chikanøs adfærd, men i stedet for en tankeløs kommentar. Med i rettens overvejelser var også, at medarbejderen havde været ansat i mere end 10 år, uden der forelå nogen form for tidligere misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Denne afgørelse kan på den ene side anses for stridende mod, at chikanøs adfærd ikke er betinget af hyppigheden herfor, blot det sker en enkelt gang. På den anden side viser afgørelsen også at der er en stor vægtningen på chikanens rækkevidde. For at der kan være tale om chikane, skal det være en bevidst handling fra krænkeren, eller krænkeren burde vide det ville findes nedværdigende for offeret. Det afgørende i sagen er, at krænkeren, ikke bevidst at have udvist chikanøs adfærd, men at det blot var en tankeløs handling. Samtidig var der en stor vægt på, at hendes adfærd og tone ikke tidligere havde givet anledning til påtale i ansættelsesforholdet, der havde været af længere varighed.

---

<sup>59</sup> Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 595-599

Af de to domme kan det udledes, at for en bortvisning i forbindelse med et psykisk arbejdsmiljø er berettiget, skal der tages hensyn til; Tidligere adfærd hos medarbejderen og hvorledes det er muligt at få et fremtidigt samarbejde til at fungere.

#### 4.4.2 *Opsigelse*

En opsigelse er afbrydelse af et ansættelsesforhold, med den af aftalens aftalte opsigelsesvarsel. I en opsigelsesperiode, kan man som medarbejder; 1) arbejde på ordinære vilkår, 2) være suspenderet eller 3) være fritstillet.<sup>60</sup> Dette aftales i de konkrete tilfælde, men fælles for alle scenarier er, at man oppebærer den almindelige løn i hele opsigelsesperioden, til forskel for bortvisning, hvor ansættelsesforholdet og lønudbetaling ophører øjeblikkeligt.

##### *Opsigelsesvarsler*

Arbejdsgiverens opsigelsesvarsler er reguleret i henholdsvis funktionærloven, kollektive overenskomster eller individuel aftale. Hvis man ikke er dækket af hverken lovbestemte frister, individuel aftale eller kollektive overenskomster, kan opsigelsen finde sted med et passende varsel under hensyn til de konkrete forhold og ud fra forholdets natur, hvis ansættelsesforholdet har bestået i en længere periode.<sup>61</sup>

Det må ligeledes antages ud fra en almindelig retsgrundsætning, at ansættelsesaftaler opsiges med et passende varsel og hvad der er sædvanligt for det pågældende område.

Inden for funktionærlovens område, er de meget lange opsigelsesvarsler, hvor der typisk inden for ikke-faglærte-arbejdsområder, er et meget kort opsigelsesvarsel. Dette støttes af praksis i U 2000.227 og U 1995.1471, hvor der til trods for der ikke var aftalt opsigelsesvarsel, fastsættes et opsigelsesvarsel på henholdsvis 40 dage og 1 måned. Fastsættelsen var i begge sager skønsmæssigt.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Lars Svenning Andersen mfl., *Funktionærret*, s. 712-724

<sup>61</sup> U 1985.426 – Medarbejder der ikke var omfattet af virksomhedens overenskomst, havde alligevel krav på 21 dages opsigelsesvarsel, da hans arbejdsområde var sammenlignelig med den overenskomst hans kolleger var dækket af. Medarbejderen havde 15 måneders anciennitet.

<sup>62</sup> Se endvidere Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 608-609

### *Opsigelse i forbindelse med et psykisk dårligt arbejdsmiljø*

Opsigelser i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø, kan både ske overfor krænkeren men også offeret kan blive ramt af en opsigelse. Når det handler om krænkeren vil det være på baggrund af dennes adfærd. Når det handler om offeret, vil det som regel være på baggrund af nogle afledte omstændigheder, som følge af det pres eller konkrete hændelser, der sker af at være i et psykisk dårligt arbejdsmiljø. Når et offer for krænkelser opsiges, vil det typisk være fordi, vedkommende ikke længere kan passe sit arbejde.

### *Opsigelse grundet adfærd*

En opsigelse i forbindelse med medarbejderens adfærd, må ske i henhold til de almindelige misligholdelsesbeføjelser, da der ikke direkte er kodificeret i arbejdsmiljøloven, at der er hjemmel til at afskedige, men blot at der opfordres til det kan ske jf. vejledningen om krænkende handlinger. Dette gælder både når der er tale om en medarbejder, men i princippet også, hvis der er tale om en arbejdsgivers manglende villighed til at ændre sin adfærd, eller søge at finde løsninger på arbejdsmiljøproblematikker omhandlende det psykiske arbejdsmiljø.

En medarbejders uhensigtsmæssige adfærd, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø skal påpeges, og om nødvendigt sanktioneres. En adfærd af særlig grov karakter eller hvor krænkeren ikke er indstillet på at rette for sig, og ændre sin adfærd, kan altså udløse en opsigelse.

Vejledning om krænkede handlinger, herunder mobning og seksuel chikane<sup>63</sup>, opfordrer til, at man i videst muligt omfang søger at løse udfordringerne med mundtlige eller skriftlige advarsler. Sådanne advarsler vil som oftest komme forud for en almindelig opsigelse, og vil endog også nogle gange være et krav i forbindelse med en saglig opsigelse.

I U 2008.1011 ligger Vestre Landsret op til, at der skulle være pågået en advarsel forud for der kunne ske afbrydelse af ansættelsesforholdet.

---

<sup>63</sup> AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"

### *Opsigelse som følge af sygdom grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø*

Arbejdsmiljølovgivningen tager sigte på at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø jf. arbejdsmiljølovens § 1 samt 9a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Af arbejdsmiljøloven gælder det, at der skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og chikane.<sup>64</sup>

Det må alt andet lige betyde, at man skal sikre medarbejdere, ikke sygemeldes med baggrund i det psykiske arbejdsmiljø. En sygemelding med baggrund i det psykiske arbejdsmiljø, må forudsættes at være en form for kort- eller langvarig helbredsforringelse, eftersom sygefravær ud over en dag betegnes som en arbejdsulykke jf. § 1 i bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker til Arbejdstilsynet.

I mange sager omhandlende et psykisk dårligt arbejdsmiljø ender det ud i, at medarbejderne bliver sygemeldt grundet den psykiske belastning, der kan ske i forbindelse hermed.

Der findes ikke noget direkte forbud mod, at arbejdsgiveren opsiges medarbejdere ved sygdom grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø.

Funktionærloven indeholder en mulighed for at aftale et forkortet opsigelsesvarsel ved sygdom, kaldet 120-dages reglen jf. funktionærlovens § 5, stk. 2. Her tages der ikke stilling til, om det vedrører almindeligt sygefravær, eller arbejdsbetinget sygefravær. Det betyder, at hvis en sådan aftale er indgået, kan man uden stillingtagen til, om fraværet er på baggrund i det psykiske arbejdsmiljø, afskediges efter 120 dage.

Sygdom er under normale omstændigheder ikke i sig selv rimelig grund til at afskedige en medarbejder. Omvendt hvis sygdommen er årsagen til, at den ansatte ikke kan udføre sit arbejde, eller er af længerevarende karakter, kan afskedigelse grundet sygefravær være rimeligt begrundet i enten virksomhedens eller medarbejderens forhold.

---

<sup>64</sup> Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a

Når det omhandler medarbejder der uforskyldt er blevet ramt af sygdom grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø, pålægger hverken arbejdsmiljøloven eller arbejdsskadesikringsloven arbejdsgiveren at fastholde medarbejdere eller bistå dem i at komme tilbage til arbejdsmarkedet.

Arbejdsmiljøloven tager alene sigte på de forpligtigelser arbejdsgiveren har for at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Der er overenskomster, der indeholder en indskrænkning i arbejdsgiverens ret til at afskedige medarbejdere, når medarbejderen er syg grundet skade sket på arbejdspladsen. Det ses blandt andet i Industriens Overenskomst § 38 stk. 2, hvor sygefravær grundet uforskyldt tilskadekomst eller en erhvervsbetinget lidelse beskytter medarbejderen mod opsigelse de første 6 måneder. Dog betinget af, at medarbejderen kan dokumentere at uarbejdsdygtigheden skyldes tilskadekomsten. Det helt grundlæggende i de overenskomster, hvor denne indskrænkning er sket er, at arbejdsskaden skal være uforskyldt, og det er ikke tilstrækkeligt, at en lægeerklæring peger i retning af, at arbejdsforholdene er *den mest sandsynlige årsag* til sygdommen.<sup>65</sup>

Indenfor de områder, hvor der ikke specifikt foreligger regler omkring afskedigelse i forbindelse med fravær grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø, men er beskyttet af funktionærloven, skal en afskedigelse i forbindelse hermed, være saglig begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold. I U 2009.1966 fandtes en opsigelse af sygemeldt medarbejder ikke sagligt begrundet i medarbejderens forhold. Virksomheden havde ikke foretaget de nødvendige foranstaltninger herunder forsøgt omplacering til anden funktion. Dette fandtes konkret nødvendigt for at få medarbejderne tilbage på arbejdsmarkedet efter en fysisk arbejdsulykke. Det afgørende i sagen var ligeledes, at egen læge vurderede, at hun efter en længere rekreationsperiode, ville blive fuldt ud arbejdsdygtig, men at arbejdsgiveren ikke tog hensyn hertil og opsigde medarbejderen.

Sagen omhandler ikke psykisk arbejdsmiljø, men beskriver overordnet mulighederne for at afskedige medarbejdere der er sygemeldt grundet arbejdsmiljøproblematikker, og hvorvidt disse er saglige eller ej, under den forudsætning at der er krav om saglig opsigelse i ansættelsesforholdet. Da fysisk arbejdsmiljø er sidestillet med psykisk arbejdsmiljø jf. arbejdsmiljølovens § 1 a, må det

---

<sup>65</sup> Vibe Ulfbeck mfl., *Sundhedsfremme på arbejdspladsen – arbejdsmiljøretlige, arbejdsretlige og arbejdsskaderetlige perspektiver*, s. 94 -95

ligeledes forudsættes, at det samme ville være tilfældet, hvis der var tale om en arbejdsulykke grundet det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsgiveren har dermed en særlig forpligtigelse til at søge at afhjælpe problemerne, så medarbejderen kan forblive på arbejdspladsen, ligesom udsigterne til tilbagevenden har en særlig vægtning.

Den særlige forpligtigelse til at løse problemerne, når sygdommen skyldes psykisk arbejdsmiljø eller hændelser på arbejdspladsen vægtes også i Østre Landsrets dom fra 2003<sup>66</sup>, hvor en konditorchefs afskedigelse fandtes urimelig, begrundet i at arbejdsgiveren ingenlunde havde forsøgt sig med nogen indsats for at løse problemerne på arbejdspladsen. Konditorchefen havde af en kollega fået kastet en flødekage i hovedet samt tildelt knytnæveslag af samme kollega. På baggrund heraf, blev konditorchefen sygemeldt med "anxiøse og depressive reaktive symptomer" på baggrund af overfaldet, der var sket på arbejdspladsen.

Landsretten ligger i sin begrundelse vægt på; 1) årsagen til sygemeldingen, 2) konditorchefens anciennitet, som på opsigelsestidspunktet var ca. 14 år, samt 3) arbejdsgivers manglende indsats for at løse problemet. På baggrund af dette fandtes afskedigelsen usaglig jf. funktionærlovens § 2b vedr. saglighedskravet for opsigelse.

Byretten frifandt arbejdsgiver, med begrundelse i den usikre tidshorisont for tilbagevenden til arbejdspladsen, og at 4,5 måneders sygefravær var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Byretten lagde ikke vægt på årsagen til sygefraværet, eller det faktum at arbejdsgiver ikke havde forsøgt sig med at finde løsninger på problemet.<sup>67</sup>

Det er af afgørende betydning, at landsretten tilsidesætter byrettens afgørelse med det faktum, at landsretten tager stilling til begrundelsens for sygemeldingen og arbejdsgiverens adfærd, hvor byretten alene tager hensyn til omfanget af sygefraværet.

---

<sup>66</sup> ØL 3/2-2003 – sag B-210-02

<sup>67</sup> Tårnby byrets dom af 7.1.2002 – sag BS 1-518/2000.

I både dommen fra Østre og Vestre Landsret, er der en stor vægtning på, at man som arbejdsgiver ikke har forsøgt sig med at finde løsninger på problemerne, således at medarbejderen kunne vende tilbage på arbejdspladsen.

Vægtningen af arbejdsgiverens adfærd, ses også i en byretsdom fra 2017 i Retten i Århus, hvor arbejdsgiverens manglende håndtering af det psykiske arbejdsmiljø betyder, at arbejdsgiver bliver dømt for at have handlet ansvarspådragende.<sup>68</sup> Sagen omhandler alene erstatningsspørgsmålet jf. erstatningsansvarslovens § 26, og ikke ansættelsesretlige spørgsmålet, men anvendes for at påvise, at arbejdsgivers adfærd har en stor vægtning, når det handler om, hvorvidt arbejdsmiljølovens regler om at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø er overholdt.

Dette kan i alle tre domme ses at have en betydning, uagtet, om kravet er af ansættelsesretlig karakter, eller rent erstatningsmæssig.

#### 4.4.3 *Delopssummering*

Arbejdsgiverens ret til at afbryde et ansættelsesforhold grundet det psykiske arbejdsmiljø, er ikke selvstændigt kodificeret ved lov. Arbejdstilsynets vejledning omkring krænkende handlinger, herunder mobning og chikane, ligger op til at afskedigelse kan være en mulighed i særligt grove tilfælde, eller ved manglende ønske om at bidrage til et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Adgangen hertil, følger dermed af de almindelige ansættelsesretlige sanktioneringsmuligheder, hvor en medarbejders adfærd kan munde ud i enten bortvisning eller opsigelse. Hvorvidt dette er muligt, vurderes ud fra den konkrete situation, medarbejderens anciennitet og tidligere sanktioner i form af advarsler.

Medarbejdere der har været udsat for et dårligt arbejdsmiljø, og ikke har mulighed for at vende tilbage, bliver ofte sygemeldt, hvor en længerevarende sygemelding kan munde ud i en afskedigelse. En sådan afskedigelse skal være begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold. Med i overvejelserne for om en sådan er retfærdig, ligger arbejdsgiverens adfærd til grund, og der ses på, om arbejdsgiver har forsøgt at afhjælpe problemerne tilstrækkeligt.

---

<sup>68</sup> Retten i Århus 26/6-2017 – sag BS-4-1611/2016

## 4.5 Medarbejders ret til at hæve et ansættelsesforholdet

En medarbejder kan modsat en arbejdsgiver opsig et ansættelsesforhold uden begrundelse, og uden en saglig grund. Disse ordinære opsigelser fra medarbejderens side skal ske efter et af aftalen fastsat varsel.

Medarbejderen har ligeledes en adgang til at hæve ansættelsesforholdet med øjeblikkeligt varsel, hvis der foreligger misligholdelse fra arbejdsgivers side, og denne misligholdelse ikke skyldes medarbejderens forhold.

Da medarbejderens ret til at hæve et ansættelsesforhold skyldes misligholdelse fra arbejdsgiverens side, kan medarbejder være berettiget til erstatning fra arbejdsgivers side, hvis der er tale om medarbejder, der er dækket af funktionærloven. Dette også til trods for, at det er medarbejder, der vælger at stoppe samarbejdet. Dette begrundet i, at retten til at hæve ansættelsesforholdet med øjeblikkelig virkning, er at sidestille med en uberettiget afskedigelse af medarbejderen. En anden mulighed kan ligeledes være at standse arbejdet, indtil misligholdelsen ophører.<sup>69</sup>

Til forskel for arbejdsgiverens hævebeføjelse, som er grov misligholdelse jf. ovenfor, er medarbejderens hævebeføjelse blot betinget af væsentlig misligholdelse, og følger den almindelige kontraktretlige hævebeføjelse. Denne forskel skyldes de sociale beskyttelseshensyn, der indgår i ansættelsesreglerne.<sup>70</sup>

Man skal ligeledes være opmærksom på, at den medarbejder der hæver, også har bevisbyrden for at ophævelsen er berettiget.<sup>71</sup>

### 4.5.1 *Ophævelse i forbindelse med et psykisk dårligt arbejdsmiljø*

I de tilfælde, hvor arbejdsgivere ikke formår at skabe et sundt og sikkert psykisk arbejdsmiljø, og hvor individet er blevet krænket i forbindelse hermed, kan der forekomme en adgang til sagligt at hæve ansættelsesforholdet fra medarbejderens side.

---

<sup>69</sup> Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 602

<sup>70</sup> Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 603

<sup>71</sup> Lars Svenning Andersen mfl., *Funktionærret*, s. 308



Der er i praksis en tendens til, at bevisførelsen for, at der er tale om et psykisk dårligt arbejdsmiljø er svær, særligt i de tilfælde, hvor krænkede handlinger foregår over længere tid, og der ikke findes enkeltstående bevislige elementer i arbejdsgiverens adfærd, som overskrider den acceptable grænse. I *U 2004.720 H*, var det ikke muligt at bibringe domstolene tilstrækkeligt bevismateriale til at anerkende ophævelse af ansættelsesforholdet som gyldigt, til trods for den pågældende funktionær psykisk var gået ned på baggrund af arbejdsgiverens uacceptable adfærd.<sup>72</sup>

Sagen omhandler en butiksansat, der bliver udsat for vold på arbejdspladsen i forbindelse med et butikstyveri. Hun modtager på opfordring af ledelsen krisehjælp og psykologhjælp, som beskriver hendes manglende bedring, som følge af ledelsens adfærd overfor hende efter den voldelige handling. Ledelsen pålægger hende i ugerne efter overfaldet en høj arbejdsbyrde, til trods for hun forsøger at sige fra. Hun bliver chikaneret på en måde der gør, at hun får en følelse af, ikke at gøre hendes arbejde hurtigt nok. Der er flere vidner i sagen, der kan bevidne, at ledelsens tone overfor den ansatte, er grov gentagne gange. En psykiatrisk speciallæge konkluderer, at den ansatte har udviklet en psykisk lidelse på baggrund af manglende opbakning fra nærmeste ledelse i perioden efter overfaldet, og denne tilstand fortsætter længe efter hændelsesforløbet.

Til trods for den klare bevisførelse, anerkender Højesteret ikke, at der er tilstrækkelig krænkelse af hendes person til at der kan tilkendes erstatning jf. erstatningsansvarslovens § 26, og dermed ej heller tilstrækkeligt grundlag for at acceptere ophævelse af ansættelsesforholdet. Det skal nævnes, at den ansatte ikke selv hævede ansættelsesforholdet, men blev afskediget – denne sag illustrere blot, hvor svært det kan være for en medarbejder at bevise ledelsens krænkende adfærd, når det er denne der skaber det psykiske dårlige arbejdsmiljø – hvis dette ikke kan bevises, er der ej heller grundlag for en berettiget ophævelse af ansættelsesforholdet fra medarbejders side.

Modstående illustration, hvor det helt konkret var beviseligt, at arbejdsgiveren handlede uacceptabelt, og der dermed forelå misligholdelse, er i *U 1997.966*, hvor Vestre Landsret anser en kontorelev berettiget til at hæve sin uddannelsesaftale, under påberåbelse af arbejdsgiverens misligholdelse af ansættelsesaftalen. Eleven begrunder sin ophævelse med arbejdsgiverens ringeagtstryk af hende, ligesom han efter hendes udtalelser, skulle have iscenesat en situation, hvor han kunne beskyldte eleven for at have handlet uansvarligt i forhold til overvågning af firmaets

---

<sup>72</sup> Se endvidere Lars Svenning Andersen mfl., *Funktionærret*, s. 309

kasseapparat. Arbejdsgiverens udtalelser var af en sådan grovhed, at grænsen for sømmelig behandling var overskredet, og var medvirkende til, at eleven fik det psykisk dårligt, og ikke kunne fortsætte på arbejdspladsen. Udtalelser som at eleven skulle *”have sin røv sat op på nogle rustne pigtråde på Store Torv og have drejet den rundt”* samt udtalelser omhandlende hendes udseende og hendes familier, er med til, at ophævelsen af ansættelsesforholdet findes berettiget. Retten ligger ligeledes vægt på, at de i ansættelsesforholdet ikke er tale om jævnbyrdige parter, og eleven dermed har haft svært ved at sige fra overfor arbejdsgiveren.

Retten udtaler;

*Efter bevisførelsen findes det godtgjort, at sagsøgte – navnlig i den sidste del af ansættelsen hos sagsøgeren – har været udsat for en række særdeles krænkende udtalelser fra direktør O's side. Selv om det må accepteres, at omgangstonen kan variere fra den ene arbejdsplads til den anden, og uanset om der har været et vist friskprog i sagsøgerens virksomhed, findes de fremsatte udtalelser at være af en sådan grovhed, at grænsen for sømmelig behandling af en elev klart er overskredet. På baggrund heraf findes der at foreligge en så væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen fra sagsøgerens side, at sagsøgtes ophævelse af aftalen har været berettiget.*

Udtalelsens ligger vægt på, at man som medarbejder, må tåle en vis form for frit sprog, men at der fortsat er et krav om en sømmelig behandling.

Modsat ser vi det i VL 30/4 1997 (B-1901-94), hvor en butiksansat ligeledes ophævede sin uddannelsesaftale på baggrund af det psykiske arbejdsmiljø fandtes uacceptabelt, og udøvelse af psykisk chikane fra arbejdsgiverens side. Arbejdsgiveren havde handlet temperamentsfuld i flere situationer, men det fandtes ikke bevist, at arbejdsgiver havde handlet chikanøst over for den pågældende medarbejder. Der blev lagt vægt på, at man ikke kunne antage, at arbejdsgiveren ikke havde opført sig anderledes over for denne end over for de øvrige ansatte – dette var grundlag for, at der ikke forelå væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side, og medarbejder dermed ikke havde adgang til at hæve ansættelsesforholdet.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> VL 30/4 1997 (B-1901-94) og se endvidere Ole Hasselbalch, *Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning*, s. 67

Om en omgangstone er tilladelig, kan variere både i forhold til det enkelte individs grænser, men også i forhold til fællesskabet. Det kulturelle på arbejdspladsen spiller i høj grad ind på, hvad der må anses som tilladeligt overfor fællesskabet, men det gør sig ikke nødvendigvis tilfældet i forhold til individet. På en arbejdsplads, hvor tonen måske er af mere grov karakter og har været det over en længere periode, vil det modsat en anden arbejdsplads hvor dette ikke er kulturen, være tilladeligt med den grove tone. Medarbejderen kan dermed opleve graden af, hvor et psykisk arbejdsmiljø er udfordret meget forskelligt. Eftersom den objektive målestok ikke er nem at kridte op, ej heller for hvornår noget findes krænkende og hvornår det blot er venskabelige drillerier, er man nødsaget til at afveje den enkelte sag, og finde konkrete holdepunkter for, hvornår og om, der kan sanktioneres på baggrund af et psykisk dårligt arbejdsmiljø.<sup>74</sup>

Det vægtes ligeledes også, om man som arbejdsgiver har rettet for sig i forbindelse med en adfærd der ikke findes acceptabelt som tidligere gennemgået.

Begge domme lægger, trods forskellig udfald vægt på, at omgangstonen på arbejdspladsen er medvirkende til hvor meget man som medarbejder "skal tåle". Der ligger også vægt på de organisatoriske forhold i forhold til hvilken jævnbyrdighed der er mellem krænker og offer. I begge sager er det arbejdsgiver der krænker medarbejder, og med en vægtning på, om arbejdsgiveren har haft mulighed for at rette for sig.

På samme måde som man som medarbejder i nogle situationer skal advares om, at man skal ændre adfærd, inden afskedigelse muliggøres, har man således også som arbejdsgiver ret til muligheden for at rette for sig, inden der berettiget kan opstå sanktionering fra medarbejders side med ophævelse af ansættelsesforholdet.

Der skal altså en tilstrækkelig og tung bevisførelse til, for at grundlaget for ophævelse af ansættelsesforhold findes acceptabelt grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø.

At man ikke er tilfreds med sit arbejde, og dermed mener man får psykiske problemer, er langt fra tilstrækkelig til at man anser grundlaget for ophævelse tilstrækkeligt, men der skal være håndfaste

---

<sup>74</sup> Ole Hasselbalch, *Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning*, s. 18

beviser for, at adfærden kan sidestilles med grov misligholdelse for, at der er adgang til at hæve ansættelsesforholdet fra medarbejders side.

#### 4.6 Saglighedskriteriets rækkevidde i forbindelse med afskedigelse i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø

Som led i den frie ledelsesret, har arbejdsgiveren retten til at ansætte og afskedige medarbejdere efter behov. Den frie afskedigelsesret, kan være begrænset og der modificeres af udtagelser, som beskytter medarbejderen mod usaglig og urimelige afskedigelser.

Beskyttelsen som følge af Hovedaftalen fra 1960 mellem Da og LO § 4, stk. 3, beskytter de ansatte inden for Hovedaftalens område, en tilsvarende bestemmelse fremgår af funktionærloves § 2.

I hele den offentlige sektor følges princippet om saglighed som følge af de forvaltningsretlige saglighedskriterier, hvormed der her indenfor er et generelt saglighedskrav for alle afskedigelser. Derudover findes der beskyttelse mod usaglig opsigelse i bl.a. ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven, foreningsfrihedsloven, deltidsloven, lov om tidsbegrænset ansættelse og virksomhedsoverdragelsesloven.<sup>75</sup>

Hvorvidt der er krav om at afskedigelsen skal være saglig for ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster eller lovbestemte saglighedskriterier, er diskuteret i teorien. Ruth Nielsen konkluderer at et saglighedskriterium vil falde tilbage på forholdets natur set i lyset af den komparative og navnlig EU-retlige regulering, hvor chartret bestemmer, at enhver har ret til beskyttelse mod ubegrundet opsigelse.<sup>76</sup>

Ud fra artikel 30 er chartrets ordlyd; *"Enhver medarbejder har ret til beskyttelse mod ugrundet opsigelse i overensstemmelse med fællesskabsretten og national lovgivning og praksis"*, ligger Ruth Nielsen vægt på, at der må gælde et generelt saglighedskriterium, men at sanktionerne følger national lovgivning. Med denne antagelse, vil et eventuelt godtgørelsesniveauet falde tilbage på, at en godtgørelse i dansk ansættelsesret, kræver særlig hjemmel ved lov, kollektiv overenskomst eller

---

<sup>75</sup> Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 611-612

<sup>76</sup> Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 624

aftale.<sup>77</sup> Hvis en sådan ikke foreligger, vil der da ikke, ud fra Ruth Nielsen teori, være muligt at sanktionere mod den usaglige afsked, og kraften af saglighedskravet mister i dette tilfælde sin materielle værdi, til trods for, at man kan opnå en materiel korrekt ret i, at afskedigelsen var usaglig. Jens Kristiansen argumenterer imod et generelt saglighedskriterium for ansatte der ikke er beskyttet via lov, aftale eller overenskomst. Han henholder sig til, at Højesteretsafgørelsen fra 2003<sup>78</sup> netop tilsiger, at hverken med støtte i dansk ret eller i EU-retten, kan der rejses et generelt saglighedskrav ved opsigelser på det private arbejdsmarked, hvis dette ikke er reguleret ved overenskomst eller aftale.

Ole Hasselbalch slutter sig til, at i mangel af en klar hjemmel i en anden retning, kan der ikke opstilles nogle regler om et generelt saglighedskriterie.<sup>79</sup> Dette til trods for hans argumentation om, at saglighedskriteriet er blevet så udbredt, at der måske kunne argumenteres for, at ordningen er blevet en udfyldende retsregel. Men argumentationen lader han selv falde på baggrund af den retspraksis der igen ses af højesteretsdommen fra 2003<sup>80</sup>, hvor en uberettiget afskedigelse med kort anciennitet ikke kunne opnå godtgørelse, alene fordi parten ikke opfyldte de i aftalen bestemt kriterier for krav om saglig afskedigelse.<sup>81</sup>

Under antagelse af den nuværende praksis indenfor den danske ansættelsesret, og ingen mulighed for direkte ordlydsfortolkning i dansk ret der statuerer krav om et generelt saglighedskrav, samt højesteretsdom U 2013.1570 H, antages det, at for der kan rejses et krav omkring saglig afskedigelse, skal dette være hjemlet ved lov, overenskomst eller aftale.

Hvorvidt man er dækket mod usaglig afskedigelse i forbindelse med et psykisk dårligt arbejdsmiljø, skal således være hjemlet, for at et sådan krav kan rejses.

---

<sup>77</sup> Ruth Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 625

<sup>78</sup> U 2003.1570 H

<sup>79</sup> Ole Hasselbalch, *Den Danske Arbejdsret, bind 2 – ansættelsesretten*, s. 921

<sup>80</sup> U 2003.1570 H

<sup>81</sup> Ole Hasselbalch, *Den Danske Arbejdsret, bind 2 – ansættelsesretten*, s. 922

Medarbejderen havde ikke opnået den af aftalen aftalte 1 års anciennitet, og var dermed ikke dækket mod usaglig afsked.

#### 4.6.1 *Saglighed ved afskedigelse grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø*

Saglighedsspørgsmålet i forbindelse med afskedigelse grundet et psykisk arbejdsmiljø, er ikke hjemlet selvstændigt, men skal findes andre steder, hvor der er krav om saglighed i forbindelse med opsigelse – det være sig i anden lovgivning, overenskomster eller aftaler.

Det er saglig opsigelsesgrund at afskedige medarbejdere, hvis deres adfærd er at betragte som grov misligholdelse af et ansættelsesforhold. Det kan ses i forbindelse med, at der udøves krænkende handlinger af særlig grov karakter, at der udøves sexchikane eller hvis medarbejdere ikke er indstillede på, at være med til at løse problemerne på arbejdspladsen.

Den part der er blevet krænket, kan have rigtig svært ved at vende tilbage på arbejdspladsen, og har enten mulighed for at hæve ansættelsesforholdet eller lade sig sygemelde jf. ovenfor.

Ved sygemeldinger, ses der i praksis, at der er krav om, at arbejdsgiveren skal have foretaget de nødvendige foranstaltninger, for sagligt at kunne afskedige en medarbejder, der har været udsat for et psykisk dårligt arbejdsmiljø, herunder krænkende handlinger.

Saglighedskravet i forbindelse med sygdom grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø, kan dermed være skærpet, når der er hjemlet et saglighedskrav ved lov, overenskomst eller aftale, som det var tilfældet i sagen vedr. den afskedigede konditorchef.<sup>82</sup> Her finder landsretten at afskedigelsen var usaglig grundet årsagen til fraværet, som skyldes en konflikt mellem to kolleger. Konflikten udsprang af, at der blev kastet en flødekage i hovedet på den sygemeldte og uddelt knytnæveslag af samme kollega. Landsretten ligger ligeledes vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde forsøgt at afhjælpe problemerne, for at få medarbejderen tilbage på arbejdet.

I U 2009.1966 udledes det ligeledes, at en afskedigelse grundet fravær i forbindelse med en arbejdsulykke, ikke var saglig begrundet, da arbejdspladsen ikke havde forsøgt sig med at indrette arbejdspladsen så medarbejderen kunne komme tilbage.

Begge sager var hjemlet i funktionærlovens § 2b vedrørende saglighedskrav for opsigelse.

---

<sup>82</sup> Bilag 3 - ØL 3/2-2003 – sag B-210-02

#### 4.7 Godtgørelse ved usaglig afskedigelse

Ved usaglig afskedigelse kan der tilkendes godtgørelse, hvis dette er hjemlet ved lov. Dette gælder både, hvis man er krænker og offer. Arbejdsmiljølovens arbejder ikke i sig selv med et saglighedsbegreb, og tager alene stilling til straffen overfor arbejdsgiver, hvis der ikke skabes et sundt og sikkert psykisk arbejdsmiljø.

For at der kan tilkendes godtgørelse i forbindelse med afskedigelse grundet det psykiske arbejdsmiljø, skal der være krav om, at afskedigelsen skal være saglig, og den konkrete afskedigelse skal findes usaglig med baggrund i det psykiske arbejdsmiljø. Hvis disse krav er tilstede, kan der tilkendes godtgørelse.

Funktionærlovens § 2b, stiller krav om saglig afskedigelse, og hjemler ligeledes krav til godtgørelse, hvis afskedigelsen findes usaglig.

Godtgørelsens størrelse fastsættes ud fra den ansættelses anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt. Der kan dog maksimum betales op til halvdelen af det normale opsigelsesvarsel, dog op til 3 måneder, hvis medarbejderen er 30 år og derover. Hvis den opsagte har været ansat i minimum 10 år, kan godtgørelsesniveauet ligge på op til 4 måneders løn, og ved 15 års uafbrudt beskæftigelse op til 6 måneders løn.

I praksis ser vi ØL 2/3-2003 sag B-210-02, et godtgørelsesniveau svarende til ca. 3 måneders løn, fastsat skønsmæssigt, hvor medarbejderen havde været ansat i ca. 14 år og afskediget grundet en sygemelding på baggrund af krænkende handlinger på arbejdspladsen. I U 2009.1966, tilkendes der en godtgørelse på ca. 2 måneders løn efter næsten 10 års ansættelse.

I begge sager tildeles godtgørelsen ud fra kriterier om, at arbejdsgiveren ikke havde forsøgt at afhjælpe de problemer arbejdsmiljøet på arbejdspladsen havde bragt med sig. I Østre landsretsdommen på baggrund af kollegiale stridigheder og i Vestre Landsretsdommen på baggrund af en konkret arbejdsulykke (fysisk).

Der kan ligeledes være krav om godtgørelse, hvis medarbejderen sagligt hæver ansættelsesforhold på baggrund af det psykiske arbejdsmiljø.

Hvis medarbejderen er berettiget til erstatning jf. funktionærloven, gør dette sig ud for størrelsen af lønnen i medarbejderens almindelig opsigelsesperiode op til 3 måneder. Er den konkrete opsigelsesperiode længere end 3 måneder, skal de resterende måneder i opsigelsesperioden dækkes jf. de almindelige erstatningsregler, og falder dermed uden for ansættelsesretten jf. funktionærlovens § 3, stk. 2.

Denne erstatning kan ikke sidestilles med hverken godtgørelse eller erstatning for tort jf. erstatningsansvarsloven, men er alene en erstatning til dækning af det tab der har været i forbindelse med tabte lønomkostninger. Erstatning ud over minimalerstatningsperioden kan således heller ikke udgøre mere end det reelle tab, hvor der jf. funktionæren er pligt til at tabsbegrænse.<sup>83</sup>

#### 4.8 Opsummering

Man er ikke generelt dækket mod usaglig afsked uden aftale, OG man kan dermed afskediges grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø, hvis ikke man ikke er beskyttet af funktionærloven, overenskomst eller anden aftale. Dette da, der for at sanktionere skal være hjemmel i lov.

Arbejdsmiljøloven beskytter ikke medarbejdere, der bliver afskediget grundet psykiske arbejdsmiljømæssige forhold.

Hvis man som medarbejder er med til at fastholde et psykisk dårligt arbejdsmiljø, eller har udvist en adfærd af meget grov karakter, kan der ud fra konkrete hensyn skrides til afbrydelse af ansættelsesforholdet. En sådan afbrydelse kan ske som bortvisning eller almindelig opsigelse med varsel. Hvis man er beskyttet mod usaglig afskedigelse, kan det være et krav, at der forinden der skrides til afskedigelse, skal være sket forudgående advarsel, enten mundtligt eller skriftligt, så medarbejderen har haft mulighed for at rette for sig.

Hvis man som medarbejder føler sig udsat for et psykisk dårligt arbejdsmiljø af særlig grov karakter kan der være adgang til at hæve ansættelsesforholdet med øjeblikkelig virkning. Hvorvidt dette er muligt, afvejes også ud fra de konkrete hensyn. I disse tilfælde kan der også lægges til grund, at

---

<sup>83</sup> Lars Svenning Andersen mfl., *Funktionærret*, s. 996-997



arbejdsgiveren skal have haft mulighed for at rette for sig, inden man sagligt kan skride til denne form for sanktionering.

Hvis man som medarbejder bliver syg, og ikke har mulighed for at vende tilbage til arbejdspladsen, har arbejdsgiveren adgang til at afskedige medarbejderen, ud fra forhold der tilkommer virksomheden eller medarbejderen. Der fremgår af praksis, at hvis sygdommen skyldes et psykisk dårligt arbejdsmiljø, har man som arbejdsgiver en særlig forpligtigelse til at forsøge at imødekomme udfordringerne, og eventuelt omplacere den syge, således muligheden for at medarbejderen kommer tilbage på arbejdspladsen understøttes. Hvis ikke disse fornødne foranstaltninger har været forsøgt, kan en afskedigelse grundet sygdom på baggrund af det psykiske arbejdsmiljø, være urimelig og dermed usaglig.

Der er ikke en direkte adgang til krav på godtgørelse grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø. Der er adgang til erstatning jf. de almindelige erstatningsretlige regler, men dette kun hvis der er lidt et tab i form af tabte lønomkostninger, eller man efterfølgende har mén efter det psykisk dårlige arbejdsmiljø, og dermed berettiget til erstatning for svie og smerte.

I de fleste tilfælde, vil man efter at være kommet ud af den psykisk belastende situation, ikke have yderligere mén heraf. I disse tilfælde, er der igen adgang til at søge godtgørelse, til trods for der har været tale om misligholdelse fra enten arbejdsgiver eller medarbejders side.

Den eneste måde hvorpå der kan søges godtgørelse er, hvis afskedigelsens anses som usaglig. Der er ikke et generelt lovbestemt krav om saglighed, hvorfor dette skal være bestemt via overenskomst eller aftale, for at et krav herom kan rejses.

## Kapitel 5 - Beskyttede områder

Som ovenfor konkluderet, er man ikke direkte beskyttet mod opsigelse i forbindelse med et psykisk dårligt arbejdsmiljø på baggrund af krænkende handlinger.

I forbindelse med krænkende handlinger, der falder ind under forbud mod diskrimination, hjemler forskels-og ligebehandlingslovene en særlig beskyttelse.

I nedenstående vil det analyseres, om der er sammenlignelighed mellem de beskyttede områder og områder der alene er beskyttet af arbejdsmiljøloven. Dette for at undersøge, om der ydes den samme beskyttelse, såfremt man reelt udsættes for de samme arbejdsmiljømæssige udfordringer rent psykisk.

### 5.1 Diskrimination i et arbejdsmiljømæssigt perspektiv

#### 5.1.1 *Forskelsbehandlingsloven*

Forskelsbehandling på baggrund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller nationale, social eller etniske oprindelse, er beskyttet jf. § 1 stk. 1 i forskelsbehandlingsloven.<sup>84</sup> Forbuddet gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling jf. § 1, stk. 1. Direkte forskelsbehandling er når personer grundet de beskyttede kriterier behandles ringere end man ellers ville i en tilsvarende situation jf. § 1, stk. 2.

Indirekte forskelsbehandling foreligger jf. § 1, stk. 3, når bestemmelser, kriterier eller praksis, der umiddelbart er neutral, vil stille personer under de beskyttede kriterier ringere end ellers.

I § 1, stk. 4 anses chikane som forskelsbehandling, hvis der sker en uønsket optræden i relation til de beskyttede områder. Chikane defineres som det at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

---

<sup>84</sup> Lovbekendtgørelse 2017-08-24 nr. 1001 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. – Note 1 i Karnov online: Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af [Rådets direktiv 2000/43/EF](#) om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000 nr. L 180, s. 22) samt [Rådets direktiv 2000/78/EF](#) af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).

§ 2 i forskelsbehandlingsloven regulerer derudover forbuddet mod at afskedige medarbejdere mv. på baggrund i de beskyttede kriterier.

I en arbejdsmiljømæssig kontekst, anses mobning og chikane ud fra sammenlignelige faktorer, som værende i strid med arbejdsmiljøloven jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a.

Der er således en vis sammenlignelighed mellem de handlinger der er beskyttet mod forskelsbehandling, og de handlinger arbejdstilsynet i deres vejledning anser for krænkende handlinger.<sup>85</sup>

Som tidligere konkluderet, er man ikke direkte beskyttet mod afskedigelse og har dermed heller ikke krav på godtgørelse, som følge af brud på arbejdsmiljøloven.

I U 2008.1353, tilkendes der godtgørelse for krænkelser mod en medarbejder grundet hans seksualitet. Medarbejderen er baker, som efter 6 års ansættelse orienterer om, at han er homoseksuel. Efter denne orientering, ændres forholdet mellem medarbejder og arbejdsgiver, som tidligere havde været frit og sjovt. Arbejdsgiveren fortæller kunder og samarbejdspartnere om medarbejderens seksualitet, og taler i nedsættende vendinger herom med kolleger og kunder. Arbejdsgiverens adfærd overfor medarbejderen ændres også. Kolleger bevidner, at arbejdsgiveren anvender kommentarer herom, som *"at det er ulækkert, at de burde sendes til en øde ø og at det nærmest er en psykisk sygdom"*. En kollega til medarbejderen bevidner ligeledes, at arbejdsgiveren på baggrund af en artikel, hvor 2 iranske drenge blev hængt på baggrund af deres homoseksualitet, skulle have sagt; *"Der kan du bare se – Ja, det er sådan, de skal have det"*.

På baggrund af den sidste bemærkning, sygemelder medarbejderen sig, og ønsker ikke at vende tilbage på arbejdspladsen. Der indgås efter 6 uger en aftale om fratrædelse mellem arbejdsgiver og medarbejder.<sup>86</sup>

Efter fratrædelsen, rettes der et krav om godtgørelse grundet brud på forskelsbehandlingslovens § 2 jf. § 1, stk. 4. Medarbejderen får medhold i både i byret og landsret. Arbejdsgiveren dømmes skyldig i chikanøs forskelsbehandling og har dermed overtrådt forskelsbehandlingsloven.

---

<sup>85</sup> AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"

<sup>86</sup> Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet indgår fratrædelsesaftalen på vegne af medarbejderen.

Medarbejder og arbejdsgiver mødes ikke personligt i sagen, efter medarbejderen har meldt sig syg.

Til trods for at ansættelsesforholdet er ophørt efter gensidig aftale, bortfalder kravet på godtgørelse ikke. Det er alene den krænkende adfærd, som giver medarbejderen medhold i sit krav med baggrund i § 1, stk. 4.

Afgørelsen viser, at krænkelser på arbejdspladsen, der finder sted under de beskyttede kriterier, hjemler godtgørelse uagtet om der er sket afskedigelse på baggrund heraf eller ej. Kravet om godtgørelse er ligeledes hjemlet uagtet af at medarbejderen ikke har pådraget sig varige mén.

Krænkelsen ovenfor sker på baggrund af medarbejderens seksualitet, som er direkte beskyttet i forskelsbehandlingsloven. Hvis en lignende adfærd var sket overfor en medarbejder uden afvigende seksualitet, ville man ikke nødvendigvis være beskyttet af forskelsbehandlingsloven, selv om nøjagtig samme adfærd kunne være tilfældet.

#### *Ligebehandlingsloven*

Ligebehandling er kravet om, at man skal behandles lige på baggrund af sit køn jf. Ligebehandlingslovens § 1, og rummer nøjagtig samme beskyttelse som i forskelsbehandlingsloven – nu ligger beskyttelsen blot i, at chikane skal være sket på baggrund af ens køn, reguleret i § 1, stk. 4.

Beskyttelsen ligger også her i, at der er tale om chikane hvis der sker en uønsket adfærd, af enten verbal eller fysisk karakter, som har til formål at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende på baggrund af dennes køn jf. § 1, stk. 5.

Seksuel chikane er når samme krænkelse finder sted, men med seksuelle undertoner jf. § 1, stk. 6. Både chikane og seksuel chikane hjemler krav på godtgørelse, uagtet om der sker afskedigelse på baggrund heraf, eller der blot sker en krænkelse j- §§ 14 og 15.

Hvorvidt seksuel chikane er beskyttet af anden lovgivning, hvis det ikke er på tværs af kønnene, er diskuteret i litteraturen.

Jf. Ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, ” *foreligger der sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den*

*virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”.*

Med baggrund i dette er der ingen tvivl om, at chikane med seksuelle undertoner er seksuel chikane, også når det er mellem samme køn.

Men til trods herfor, er de ikke beskyttet af ligebehandlingsloven, da en forudsætning herfor er, at der sker en forskelsbehandling på tværs af kønnene, jf. *Ligebehandlingslovens § 1*; *”Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.....”*

Det betyder, at seksuel chikane inden for samme køn, anses som seksuel chikane, men er ikke beskyttet i ligebehandlingsloven, men derimod alene af arbejdsmiljølovgivningen.

Det kan diskuteres, hvorvidt man er beskyttet af forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4, hvis den seksuelle chikane mellem samme køn er på baggrund af afvigende seksualitet.

Der foreligger pt. ikke domspraksis herpå, men med baggrund i lovens ordlyd må nedenstående kunne konkludere;

- 1) Hvis en kvindelig leder krænker en kvindelig medarbejder, med baggrund i den kvindelige ansattes afvigende seksualitet og med seksuelle undertoner, må det antages, at der foreligger chikane med hjemmel i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4 jf. § 2
- 2) Hvis den kvindelige leder krænker en mandlig ansat, og krænkelsen er med seksuelle undertoner, vil der være tale om seksuel chikane med beskyttelse i ligebehandlingsloven jf. § 1, stk. 6 jf. § 4.
- 3) Hvis den kvindelige leder derimod forulemper en kvindelig ansat uden afvigende seksualitet, vil man hverken være beskyttet af forskels- eller ligebehandlingsloven, men alene af arbejdsmiljøloven jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9 a.

Det kan på baggrund af ovenstående tre eksempler udledes, at man er beskyttet mod seksuel chikane, uanset om det er på tværs af køn eller ej og om det er med baggrund i afvigende seksualitet.

Den store forskel ligger i medarbejderens mulighed for at sanktionere, alt efter hvor beskyttelsen er hjemlet.

### *Sammenlignelighed mellem beskyttede områder og arbejdsmiljøloven*

Det må med baggrund i ovenstående antages, at der er en vis sammenlignelighed, hvad angår krænkende adfærd i forskelsbehandlingsloven, ligestillingsloven, samt vejledning om krænkende handlinger, som er udarbejdet med baggrund i bekendtgørelse om arbejdets udførelse og arbejdsmiljøloven.

Krænkende handlinger defineres i bekendtgørelse for arbejdets udførelse som *"mobning og seksuel chikane"*.<sup>87</sup> Definitionen heraf i arbejdstilsynets vejledning er handlinger der er med til at skabe et psykisk dårligt arbejdsmiljø. Det være sig handlinger som er; *"sårende, bagtalelser eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab, angreb mod eller kritik af ansattes privatliv, ubehagelige drillerier mv."*<sup>88</sup>

Denne definition antages er at være sammenlignelig med henholdsvis ligestillings- og forskelsbehandlingsloven, hvor definitionen af krænkelser er; *"når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal eller fysisk adfærd med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.* Når det vedrører seksuel chikane, skal den uønskede adfærd være med seksuelle undertoner. I forskelsbehandlings- og ligestillingsloven, reguleres de krænkende handlinger som værende direkte retsstridige.

Forskellen på de beskyttede områder, og de af arbejdsmiljølovens krav er, at uddybning af, hvornår der er tale om krænkende handlinger er reguleret i en vejledning, som principielt ikke er bindende for arbejdsgiver, på samme måde som lovene imod diskrimination er det.

Seksuel chikane fremgår af både ligestillingsloven og af bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, med den forskel, at i ligestillingsloven er man kun dækket hvis chikanen finder sted på tværs af kønnene, hvor der ikke tages hensyn til dette i bekendtgørelsen.

Da bekendtgørelsen har hjemmel i arbejdsmiljølovgivningen, må det dermed antages, at det jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse ej heller er tilladt imellem kønnene, selv om der ikke ydes en direkte ansættelsesretlig beskyttelse heraf.

---

<sup>87</sup> § 9a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse

<sup>88</sup> AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 *"Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"* – S.2

## 5.2 Godtgørelse når brud på forbuddet mod diskrimination

Når der sker et brud på forbuddet mod diskrimination, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø, er der adgang til godtgørelse. I U2008.1353 bliver der fastsat en godtgørelse på 100.000 jf. forskelsbehandlingslovens § 7, begrundet i forskelsbehandling jf. § 1, stk. 4. Godtgørelsen er på baggrund i arbejdsgiverens chikanøse adfærd omkring medarbejderens homoseksualitet, som er direkte beskyttet heri.

For at der kan udbetales godtgørelse jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4, skal der være udvist en chikanøs adfærd på baggrund af de beskyttede kriterier, som krænker en persons værdighed samt skaber et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den krænkede jf. ovenfor.

Godtgørelsen har jf. § 7 ikke nogen nedre eller øvre grænse. Ud fra praksis og jf. U 2008.1353 fastsættes den ud fra sagen konkrete omstændigheder, hvor der blandt andet tages hensyn til medarbejderens anciennitet samt grovheden af arbejdsgiverens adfærd. På den anden side er der taget hensyn til, at sagen har haft begrænsede følger for medarbejderen, der kun var sygemeldt i få måneder og fik nyt arbejde umiddelbart herefter.

På samme måde er der krav på godtgørelse ved brud på ligebehandlingsloven jf. §§ 14 og 15. Godtgørelsen er her betinget af, at krænkelsen er sket med baggrund i ens køn jf. ovenfor.

I U 1993.331 tildeles en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14 jf. § 4, grundet seksuel chikane mellem kolleger, hvor arbejdsgiver ikke havde grebet ind, velvidende adfærden var uønsket.

Når der sker en lignende adfærd i strid med arbejdsmiljøloven, har man intet krav på godtgørelse jf. ovenfor.

## 5.3 Opsummering

Alle er beskyttet mod krænkelser på baggrund i de beskyttede kriterier i henholdsvis ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven. Sker der en krænkelse i forbindelse hermed, har

medarbejderen krav på godtgørelse. Beskyttelsen og kravet på godtgørelse, er uagtet, om der er sket en afbrydelse af ansættelsesforholdet eller ej.

Sker samme krænkelse, men uden for kriterierne i forbud mod diskrimination, er man beskyttet jf. arbejdsmiljølovgivningen, når der er tale om risikoen for en helbredsforringende situation.

Til trods for der ydes beskyttelse herimod jf. arbejdsmiljøloven, er der ingen adgang til godtgørelse i forbindelse hermed.

Forskellen er endvidere, at når det omhandler arbejdsmiljølovens regler er kravet om et sundt og sikkert arbejdsmiljø betinget af, at der skal være en risiko helbredsforringende situation for, at man er beskyttet heraf. Denne betingelse skal ikke i lovens ordlyd være opfyldt, når det omhandler forbuddet mod diskrimination jf. ligestillings- og forskelsbehandlingsloven.

Når der sker en krænkende adfærd, som er beskyttet mod diskriminering i henholdsvis ligestillings- og forskelsbehandlingslove, er der adgang til, at der kan ydes godtgørelse rent ansættelsesretligt – dette både hvis der sker afskedigelse i forbindelse hermed, men også hvis ansættelsesforholdet består. Hvis nøjagtig samme krænkelse sker, men uden for de beskyttede kriterier, kan der ikke gøres krav på godtgørelse.



## Konklusion

Formålet med specialet er at undersøge, hvornår et psykisk arbejdsmiljø er berettiget årsag til at afbryde et ansættelsesforhold, samt hvilke godtgørelseskrav, der kan gøres krav på, i fald ansættelsesforholdet afbrydes.

For at finde svar på dette er ledelsesrettens rækkevidde i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø blevet undersøgt. Undersøgelsen viser at rækkevidde i forbindelse med at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø er både forpligtende og begrænsende overfor arbejdsgiveren. Forpligtigelserne indeholder overordnet et krav om både selv udvise en ordentlig adfærd over for sine medarbejder, men i lige så høj grad, at arbejdsgiveren også er forpligtiget til at sørge for, medarbejderne indbyrdes behandler hinanden ordentligt. Arbejdsgiveren er forpligtiget til at gribe ind overfor medarbejdere med en uhensigtsmæssig adfærd.

Når det gælder hvilke konkrete krav der er til at opretholde et sundt og sikkert psykisk arbejdsmiljø, er den primære fortolkningskilde en vejledning. Det kan give nogle retskildemæssige udfordringer, da den ikke er bindende for virksomhederne, men på den anden side har en høj vægtning af, hvornår arbejdsgiver lever op til sine forpligtigelser.

At arbejdstilsynet har tilsynsforpligtigelsen i overholdelse af arbejdsmiljøloven, betyder alene, at de kan udstede påbud og bøder. De forventer, at arbejdsgiveren tager hånd om psykiske arbejdsmiljøproblematikker. anbefalinger hertil er blandt andet at have klare regler for sanktioner ved medarbejderes uhensigtsmæssig adfærd. De har ingen retlig handleevne rent ansættelsesretligt. Der er igen lovgivning på området, omhandlende denne sanktionering, den skal alene ske gennem den almindelige ansættelsesret.

Fælles for sanktioneringsmulighederne i ansættelsesretten er, at de skal have hjemmel i lov – dette følger af praksis og slås endelig fast i U 2003.1570, hvor højesteret udtaler at påstand og godtgørelse for usaglig afsked ikke kan tages til følge, allerede fordi et saglighedskrav ikke er hjemlet.

Der er således stor forskel på, hvordan og hvornår der er mulighed for at afbryde et ansættelsesforhold i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø, afhængig af, hvilken lov, overenskomst eller aftale man er omfattet og eventuel beskyttet af.

Da sanktionering skal være hjemlet i lov, skal godtgørelse også være hjemlet i lov. Det betyder, at man ikke generelt er beskyttet mod afskedigelse samt har krav på godtgørelse, alene af den grund, at man har været udsat for et psykisk dårligt arbejdsmiljø, da dette ikke er hjemlet.

Man er derimod beskyttet mod usaglig afsked grundet psykisk dårligt arbejdsmiljø, *hvis* man er beskyttet mod usaglig afsked ved lov, overenskomst eller aftale, *og* man afskediges grundet et psykisk dårligt arbejdsmiljø, *og* afskedigelsen kendes sagligt på dette grundlag – alle 3 kriterier skal være opfyldt i prioriteret rækkefølge.

Det kan udledes af praksis, at domstolene har en tendens til at finde afskedigelser usaglige, når der er tale om afskedigelse grundet sygefravær, *hvis* sygefraværet er på baggrund af arbejdsmiljøet. Dette under forudsætning af, at det kan påvises, at grunden til fraværet er det psykiske arbejdsmiljø, *og* at fraværet er berettiget på denne baggrund *samt* det kan påvises, at arbejdsgiveren ikke har gjort de nødvendige foranstaltninger for at løse problemerne.

Der er derimod en direkte beskyttelse mod afskedigelse grundet det psykiske arbejdsmiljø, *hvis* det omhandler krænkelser på baggrund af beskyttede kriterier i ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven. Krænkelser i forbindelse hermed, hjemler ligeledes krav på godtgørelse, uanset om der er sket afskedigelse eller ej.

Det kan derfor konkluderes, at arbejdsgiverens forpligtigelse i at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø jf. arbejdsmiljøloven, har en afsmittende og skærpende effekt over i de ansættelsesretlige muligheder for at afskedige. Dette dog kun, *hvis* man er beskyttet mod usaglig afsked. Kravene for at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø indskrænker i så fald mulighederne for at afskedige sagligt, *hvis* ikke man har forsøgt at afhjælpe problemerne tilstrækkeligt, så medarbejderen kan komme tilbage på arbejdspladsen.

Det kan endvidere konkluderes, at medarbejdere der udsættes for et psykisk arbejdsmiljø hvor der chikaneres imod den beskyttelse der findes i forskels- og ligebehandlingsloven, ikke blot er beskyttet mod usaglig afskedigelse grundet de beskyttede kriterier, men også har direkte krav på godtgørelse,

blot chikanen har fundet sted. Dette også uden det har givet anledning til afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Der er således en retstilstand i Danmark, hvor man ved lov, overordnet er beskyttet mod et psykisk arbejdsmiljø, hvis der findes krænkende handlinger sted, men at man ikke generelt er beskyttet mod afskedigelse og sikret godtgørelse i forbindelse hermed.

Sanktioneringsmulighederne og godtgørelsesniveauet der følger af denne beskyttelse, er derimod vidt forskelligt og skal være hjemlet andet steds ved lov, overenskomst eller aftale.

Hvis man krænkes på baggrund af de kriterier der udgør diskrimination, har man en direkte adgang til godtgørelse, der er lovbestemt.

Hvis nøjagtig de samme krænkende handlinger finder sted, men kriterierne for at være beskyttet mod diskrimination ikke er tilstede, er der ingen adgang til godtgørelse, med mindre, man er beskyttet mod usaglig afsked, og afskedigelsen konkret findes usagligt med baggrund i det psykiske arbejdsmiljø.

Dette saglighedsspørgsmål, kan alene udledes af praksis, og er en konkret afvejning i hver enkelt sag.

## Abstract

The purpose of the thesis is to evaluate when the mental working environment justifies the termination of an employment. Furthermore, the analysis points out whether and under which circumstances, a claim for compensation is justified in relation to the mental working environment. The analysis reveals that the demand of ensuring a sound and safe mental working environment cause both obligation and constraints in relation to the management rights. These obligation and constraints are present in order to protect the employees.

The Working Environment Act is the primary source of law, which codifies the rights to a sound and safe working environment. The Working Environment Act only considers the criminal sanction, if the law is not obeyed.

This means, that despite the intended protection of the employee, no protection of the employment is present. In order to give protection against poor mental working environment, it must be codified elsewhere.

The analysis also reveals, that the criteria for a mental working environment does not live up to the demand, is only scarcely described in the law. The specific description available is “offending acts, including mobbing and sexual harassment.”

The big difference in relation to the general mental working environment is widely identical to the definition in the law regarding prohibition against discrimination.

The large difference shall be found in a case where the law regarding prohibition against discrimination is violated, offers protection against termination of employment and give the rights to compensation. If similar violating acts occur, but not fulfilling the violation criteria, the possibility for protection against termination and possible compensation repeals.

It can be concluded, that in Denmark a legal position is present, where, on paper, the employee has same protection against a poor mental working environment, whilst the material legal position varies. The variation is to be found in the fact, that it is the specific employment agreement and the Discrimination and Equal treatments act, that defines the real protection – and not the Working Environment Act.

## Litteraturliste

<p><b>Love</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lov om arbejdsmiljø (arbejdsmiljøloven) - Lovbekendtgørelse 2017-09-19 nr. 1084</li> <li>- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven) - Lovbekendtgørelse 2017-08-24 nr. 1001</li> <li>- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv (ligebehandlingsloven) - Lovbekendtgørelse 2011-06-08 nr. 645</li> <li>- Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) - Lovbekendtgørelse 2017-08-24 nr. 1002</li> <li>- Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet - Lovbekendtgørelse 2004-08-24 nr. 896</li> </ul>
<p><b>Bøger</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jens Evald mfl., <i>Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære</i>, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2004</li> <li>- Jens Evald, <i>At tænke juridisk</i>, 4. udgave, Nyt juridisk forlag, 2011</li> <li>- Ole Hasselbalch, <i>Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning</i>, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2010</li> <li>- Lars Svenning Andersen mfl., <i>Funktionærret</i>, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016</li> <li>- Ruth Nielsen, <i>Dansk arbejdsret</i>, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016</li> <li>- Ole Hasselbalch, <i>Den danske arbejdsret, bind 2, Ansættelsesretten</i>, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2009</li> <li>- Ole Hasselbalch, <i>Den danske arbejdsret, bind 3, Kollektivarbejdsretten</i>, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2009</li> <li>- Vibe Ulfbeck mfl., <i>Sundhedsfremme på arbejdspladsen – arbejdsmiljøretlige, arbejdsretlige og arbejdsskaderetlige perspektiver</i>, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2017</li> </ul>
<p><b>Praksis</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- U 1973.366</li> <li>- U 2016.3097</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- U 1966.728</li> <li>- U 1997.966</li> <li>- U 2008.1011</li> <li>- U 1993.331</li> <li>- U 2000.227</li> <li>- U 1995.1471</li> <li>- U 1985.426</li> <li>- U 2004.720</li> <li>- U 2003.1570</li> <li>- U 2008.1353</li> <li>- U 2009.1966</li> <li>- ØL 3/2-2003 – sag B-210-02</li> <li>- Tårnby byrets dom af 7.1.2002 – sag BS 1-518/2000</li> <li>- VL 30/4-1997 – sag B-1901-94</li> <li>- Århus Byrets dom af 1/9-1994 – sag BS 9305015-7</li> <li>- Århus Byrets dom af 26/6-2017 – sag BS-4-1611/2016</li> <li>- Sø- og Handelsrettens dom af 10. august 1998 (F-9-97)</li> </ul>
<b>Forarbejder og fortolkningsbidrag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bemærkninger til lovforslaget § 1, Folketingstidende 1975-76, tillæg A, SP 99 - <a href="https://beta.folketingstidende.dk/ebog/19751A?s=99">https://beta.folketingstidende.dk/ebog/19751A?s=99</a></li> <li>- AT-vejledning F.08.08, august 2005 – <i>Aftaler, der begrænser Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler</i></li> <li>- AT-vejledning 4.3.1, februar 2019 "<i>Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane</i>"</li> <li>- AT-Vejledning D.4.2, marts 2002, "<i>Mobning og seksuel chikane</i>" (ikke længerer gældende)</li> </ul>
<b>Bekendtgørelser og direktiver</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekendtgørelse nr. 1234 af 29/10-2018 om arbejdets udførelse</li> <li>- Bekendtgørelse nr. 615 af 08/06/2010 om anmeldelse af arbejdsulykker til Arbejdstilsynet.</li> <li>- Bekendtgørelse nr. 1181 af 15/10/2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekendtgørelse nr. 554 af 17/6 2004 om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet</li> <li>- Bekendtgørelse nr. 1478 af 2/12 2016 om lægers og tandlægers pligt til at anmelde erhvervssygdomme til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring</li> <li>- Direktiv 2000/43/EF</li> <li>- Direktiv 2000/78/EF</li> <li>- Direktiv 2006/54/EF</li> </ul>
<b>Artikler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel af Advokat Finn Schwarz og advokat Jens Jacob Hartmann, <i>Mobning og seksuel chikane</i></li> </ul>
<b>Øvrigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protokollat af 5/11-2017 mellem DA og LO - <a href="https://www.da.dk/globalassets/overenskomst-og-arbejdsret/implementering-af-den-europaeiske-rammeaftale-om-stress.pdf">https://www.da.dk/globalassets/overenskomst-og-arbejdsret/implementering-af-den-europaeiske-rammeaftale-om-stress.pdf</a></li> <li>- Aftale om trivsel og sundhed mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og kommunale tjenestemænd og overenskomstansatte, AC og FOA, OK-11 (11.35.1)</li> <li>- Hovedaftalen mellem DA og LO, Aftale af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993 <a href="http://www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/regler/hovedaftalen.aspx">http://www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/regler/hovedaftalen.aspx</a></li> <li>- Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. <i>Septemberforliget og den danske model. Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999</i>. København: DA og LO (uddrag på FAOS' hjemmeside) - <a href="https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/septemberforliget/">https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/septemberforliget/</a></li> <li>- Straf for at overtræde miljølovgivningen - <a href="https://amid.dk/tilsyn/efter-tilsynsbesoget/viden-om-hvad-der-sker-efter-tilsynsbesoget/arbejdstilsynets-reaktioner-ved-et-tilsyn/straf-for-at-overtraede-arbejdsmiljoeloven/">https://amid.dk/tilsyn/efter-tilsynsbesoget/viden-om-hvad-der-sker-efter-tilsynsbesoget/arbejdstilsynets-reaktioner-ved-et-tilsyn/straf-for-at-overtraede-arbejdsmiljoeloven/</a></li> </ul>

## Dokumentation for omfanget af specialet

