

Arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader



**AALBORG
UNIVERSITET**

Sider	55
Ord	18.108
Tegn (uden mellemrum)	110.773
Tegn (med mellemrum)	128.786
Afsnit	242
Linjer	1.734

Titelblad

Uddannelsessted:	Aalborg Universitet
Uddannelse:	Jura (cand.jur.)
Semester:	10. semester
Projekttype:	Kandidatspeciale
Fagområde:	Erstatningsret
Titel:	Arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader
Engelsk titel:	Employer's liability for psychological work-related injuries.
Gruppe:	Emma Beermann Størup og Vibeke Søndergaard Budolfson
Vejleder:	Marie Jull Sørensen

Abstract

This thesis examines the criteria courts use to assess employer liability for psychological work-related injuries under the EAL.

In the present thesis, the legal dogmatic method is applied, whereby an analysis of applicable law is conducted. Through this method, a range of legal sources including legislation and case law are analyzed to identify key elements considered in court decisions. Similarly, legal literature is employed to support the systematics formed based on the analysis of legal sources.

In determining liability, courts focus on the compliance with work environment regulations, the injured party's acceptance of risk, and the Medical Legal Council's statements. Importantly, a breach of work environment regulations does not directly imply liability for psychological injuries. Instead, how employers act following such a breach is heavily weighted. Furthermore, courts evaluate whether employees accepted the risk of injury. This includes considering if employees informed their employers about undue stress and voluntarily took on extra work. Risk acceptance plays a significant role, especially in cases of high work pressure resulting in stress-related conditions, making it challenging for employees to claim compensation.

Concerning causality and adequacy, the courts rely on the Medical Legal Council's opinions about pre-existing vulnerabilities, which rarely lead to further exploration if a liability basis is not established initially.

Based on a comparison of the liability for physical work injuries, the thesis also finds that there appears to be a difference in the assessment of the employer's duty of care, statutory liability standards, and the injured party's acceptance of risk compared to psychological work injuries. In conclusion, it can be stated that the employer's liability for mental work-related injuries has evolved over time, which must be seen in conjunction with society's increased focus on mental well-being over time. This tendency is likely to influence future legal practices concerning psychological workplace injuries.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	1
2. Problemformulering	2
3. Afgrænsning	2
4. Metodeafsnit	2
5. Samspillet mellem ASL og EAL	5
6. Øvrig lovgivning	7
7. Typer af psykiske lidelser	10
7.1 Erhvervssygdomsfortegnelsen	10
7.2 ICD-11 listen	11
8. Psykiske arbejdsskader som begreb	12
9. De almindelige erstatningsretlige betingelser	13
9.1 Tabet	13
9.2 Ansvarsgrundlaget	13
9.2.1 DL-3-19-2	15
9.3 Kausalitet	15
9.3.1 Kausalitetsvurderingen	15
9.3.2 Konkurrerende skadesårsager	16
9.3.3 Sårbarhedsprincippet	18
10. Adækvans	20
11. Accept af risiko	21
12. Egen skyld	21
13. En analyse af retspraksis for psykiske arbejdsskader	22
13.1 Ansvarsgrundlag	23
13.1.1 Overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen	23
13.1.2 Overholdelse af retningslinjer	28

13.1.2 Accept af risiko	30
13.1.3 Retslægerådets udtalelser.....	33
13.2 Kausalitet og adækvans.....	34
13.2.1 Retslægerådets udtalelser om sårbarhed	35
13.2.2 Øvrig praksis om skadelidtes sårbarhed	39
13.3.4 Handlingens beskaffenhed	40
14. Egen skyld.....	44
15. Arbejdsgivers erstatningsansvar i et bredere perspektiv.....	46
15.1 Ansvarsgrundlaget sammenlignet med ansvaret for fysiske skader	46
15.1.1 Arbejdsgivers handlepligt	46
15.1.2 Lovbestemt ansvarsnorm	47
15.1.3 Accept af risiko / at sige fra	49
15.2 Erstatningsansvaret for psykiske arbejdsskader gennem tiden.....	49
16. Konklusion	52
17. Litteraturliste.....	56
18. Bilag	59

1. Indledning

Der er ingen tvivl om, at der er stadig større fokus på danskernes psykiske helbred og at stigningen i antallet af personer blandt befolkningen, der pådrager sig en psykisk lidelse, udgør et reelt samfundsproblem.¹ Statistikken viser, at hver tredje dansker i løbet af livet får en psykisk diagnose.² I takt med denne stigning ser vi samtidig, at antallet af lønmodtagere i Danmark er højere end nogensinde. I 2022 var 3.059.428 danskere i arbejde sammenlignet med 2.844.077 danskere i 2008.³ Med udsigt til en fremtid med flere personer i arbejde, og flere personer, der gennem livet pådrager sig en psykisk lidelse, vil det derfor være naturligt, at vores fokus på befolkningens psykiske helbred smitter af på arbejdsmarkedet, og skaber en større opmærksomhed omkring det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Denne antagelse får da også faktisk indhold, idet vi ser en klar stigning i antal anmeldte og anerkendte psykiske arbejdsskader gennem Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (herefter AES).⁴

Foruden den erstatning en skadelidt kan opnå gennem arbejdsskadesikringsloven (herefter ASL), er der endvidere mulighed for at rette krav mod sin arbejdsgiver efter erstatningsansvarsloven (herefter EAL) for en pådraget psykisk arbejdsskade, såfremt de almindelige erstatningsretlige betingelser er opfyldt. En begrænset mængde retspraksis på området kan imidlertid tyde på, at et sådant ansvar relativt sjældent bliver pålagt arbejdsgiver. I relation hertil findes det nærliggende at undersøge, i hvilket omfang det øgede fokus på det psykiske arbejdsmiljø smitter af på arbejdsgivers handlinger/undladelser i relation hertil, samt hvilke konsekvenser dette har for erstatningsansvaret.

Nærværende speciale analyserer nærmere, hvilke elementer der indgår i domstolenes vurdering af arbejdsgivers erstatningsansvar for ansattes psykiske arbejdsskader. Dette vil komme til udtryk gennem en analyse af retspraksis på området med særligt fokus på domstolenes stillingtagen til de almindelige erstatningsretlige betingelser, herunder ansvarsgrundlag, kausalitet og adækvans, samt hvorvidt en eventuel erstatning bør nedsættes eller bortfalde som følge af egen skyld. Afslutningsvist foretages en sammenligning af psykiske skader til fysiske skader med særligt fokus på, om der er en forskel i domstolenes vurdering af ansvarsgrundlaget, herunder hvorvidt udgangspunktet om en skærpet culpa for arbejdsskader gør sig gældende for

¹ www.Psykiatrifonden.dk

² www.DanskePatienter.dk

³ www.DanmarksStatistik.dk

⁴ Årsstatistik om arbejdsskadesager fra AES

de psykiske arbejdsskader, på samme måde som det gør for de fysiske arbejdsskader. Derudover belyses de psykiske arbejdsskader over tid med fokus på, hvordan de første sager om psykiske skader blev vurderet, samt hvorvidt retspraksis har udviklet sig i en lempeligere retning i forhold til at opnå erstatning fra arbejdsgiver for en psykisk arbejdsskade.

2. Problemformulering

En analyse af hvilke elementer, der indgår i domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar for sine ansattes psykiske arbejdsskader inden for EAL.

3. Afgrænsning

Nærværende speciale analyserer arbejdsgiverens erstatningsansvar inden for EAL, hvilket er afgrænset fra den erstatning, som kan opnås inden for ASL. Indledningsvist forklares det imidlertid, hvordan de to erstatningssystemer spiller sammen med fokus på, hvornår det bliver aktuelt for skadelidte at rejse krav efter EAL.

Som et af de fire erstatningsretlige betingelser er det et krav, at skadelidte har lidt et tab, der kan opgøres økonomisk. Betingelsen om tab er nærmere gennemgået i afsnit 9.1. Nærværende speciale afgrænser sig imidlertid fra en analyse af domstolenes vurdering af tabet. Dette fordi nærværende problemformulering angår, hvilke elementer domstolene lægger vægt på i deres vurdering af arbejdsgiveres erstatningsansvar. Det findes derfor ikke relevant at analysere betingelsen om tab, da domstolene sjældent begrundet dette nærmere i den anvendte praksis.

4. Metodeafsnit

Nærværende speciale analyserer gældende ret. Analysen udarbejdes ved hjælp af den retsdogmatiske metode, som er en metode, der er anvendelig til at fastlægge gældende ret. Den retsdogmatiske metode anvendes ofte af teoretikere og andre retsforskere til at analysere et retsområde. Det er også netop på dette område, at den adskiller sig fra den mere pragmatiske juridiske metode, der oftere anvendes ved fastlæggelsen af gældende ret gennem opgaveløsningen.⁵

⁵ Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, side 195.

Ved anvendelsen af den retsdogmatiske metode analyseres en række kilder, herunder retskilder, som metoden angiver som bindende. Den retsdogmatiske metode kredser om fire retskildegrupper: lovgivning, retspraksis, sædvane og forholdets natur, som alle i større eller mindre grad inddrages, når et givent retsområde analyseres.⁶ I nærværende speciale inddrages flere af de ovenstående retskilder til analysen af arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader.

Grundlæggende for den retsdogmatiske metode er lovgivningen, der ligeledes er nævnt som en af de fire retskildegrupper.⁷ Specialet støtter sig på en lang række forskellig lovgivning, herunder helt grundlæggende erstatningsansvarsloven og få henvisninger til arbejdsskadesikringsloven, men også flere bekendtgørelser om blandt andet arbejdsgivers forpligtelser i henhold til det psykiske arbejdsmiljø. En del af disse forpligtelser findes også i en række EU-lovgivning, hvor særligt arbejdstidsdirektivet spiller en rolle i nærværende speciale. Indledningsvist i specialet gennemgås de to forskellige erstatningssystemer, ASL og EAL, der i høj grad overlapper og supplerer hinanden for at kunne afgøre, hvornår det bliver relevant at rejse erstatningskrav mod arbejdsgiveren.

I projektet inddrages retspraksis med det formål at analysere lovgivningens udstrækning i praksis. Retspraksis er endvidere en af de fire retskildegrupper, og gennem analyse heraf vil det være muligt at konkludere, hvorledes ansvarsgrundlag, kausalitet og adækvans vurderes af domstolene. Analysen af retspraksis er en nødvendighed for det fuldt gennemarbejdede speciale, da den relevante lovgivning ikke ses specificeret i en sådan grad, at analysen kan understøttes herpå alene. Dette ses eksempelvis i EAL, som ikke hjemler noget specifikt om culpa, der er udviklet gennem retspraksis.

Ved gennemgang af flere domsdata-baser, herunder Domsdatabasen udviklet af Danmarks Domstole, domsdata-basen ved Karnov Group og aktindsigt hos Vestre Landsret og Byretten i Aarhus, er det lykkedes at tilvejebringe retspraksis, der belyser emnet på forskellig vis. Den analyserede retspraksis spænder over afgørelser, der er afsagt af henholdsvis Byretten, Landsretten og Højesteret. Idet projektet afgrænses fra erstatning efter ASL, begrænser det mængden af retspraksis. Det er klart, at jo større mængde praksis der er afsagt på et givent

⁶ Munk-Hansen, *Den Juridiske Løsning*, side 16.

⁷ Ibid, side 23.

område, jo mere grundlæggende og gennemgående kan der konkluderes om retstilstanden. Det kan derfor anses for at være en metodisk udfordring, at der på dette retsområde ikke er afsagt en stor mængde afgørelser af domstolene, og at de afsagte afgørelser strækker sig over en lang periode, hvor der i samme periode er sket stor udvikling i samfundet i forhold til anerkendelse af, og opmærksomhed på, psykiske arbejdsskader. Det skal samtidig pointeres, at den pågældende retspraksis, der danner grundlag for analysen, indeholder en række begrundelser fra domstolene, hvor der ikke i alle afgørelser tages stilling til alle erstatningsbetingelser. Særligt ses domstolene i størstedelen af den analyserede praksis at tage stilling til ansvarsgrundlaget, men i øvrigt ikke udtale sig nærmere om kausalitet og adækvans, fordi domstolene vurderer, at der ikke foreligger et ansvarsgrundlag. Dette må konstateres at være en naturlig følge af domstolenes juridiske løsning, idet der ikke er grundlag for at fortsætte argumentationsrækken, når der ikke foreligger et ansvarsgrundlag.

Trods problematikken i, at der ikke foreligger en stor mængde af praksis, er en del af den analyserede praksis afsagt af Højesteret, hvorfra der kan udledes generelle konklusioner om retstilstanden inden for nærværende speciales retsområde.

Det kan endvidere kategoriseres som en metodisk udfordring i forhold til nærværende speciales problemformulering, at der netop eksisterer et offentligt erstatningssystem i form af ASL, der udgør det principale erstatningssystem for psykiske arbejdsskader, jf. afsnit 5 nedenfor. Det undersøgte retsområde inden for EAL kan derfor anses for at være sekundært til ASL, hvorfor der ikke findes den samme mængde vejledninger og retspraksis på området. Af den grund er det nødvendigt af hensyn til analysens omfang at inddrage definitioner og vejledninger, der anvendes af AES inden for ASL. Dette er forsøgt med respekt for den afgrænsning, der nedenfor er lavet i specialet, om hvorledes de to erstatningssystemer spiller sammen og adskiller sig fra hinanden.

Udover ovenstående bindende retskilder anvendes også en anden slags retskilde - retslitteraturen. Trods retslitteraturen ikke er en bindende kilde, er den anvendelig, idet den fungerer som en understøttende kilde til at skabe sammenhæng og forståelse for den retspraksis og lovgivning, der i øvrigt anvendes i projektet.⁸ Derudover ses retslitteraturen også anvendelig, da forfatterne netop selv anvender den retsdogmatiske metode til udarbejdelsen af

⁸ Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, side 397 ff.

deres litteratur.⁹ I nærværende speciale anvendes hovedsageligt fagspecifikke læringsbøger samt relevante artikler som understøttende kilder.

Den retsdogmatiske metoder bygger på, at der udarbejdes en systematik for derigennem at kunne analysere gældende ret. De ovenfor nævnte retskilder og øvrige kilder udgør grundlaget for analysen i nærværende speciale. Selvom der er lovgivning, der relaterer sig til emnet, findes den egentlige systematik at finde sted gennem domsanalysen. Den fundne retspraksis analyseres med det formål at inddele og uddrage en række elementer, som domstolene tillægger vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar for sine ansattes psykiske arbejdsskader. Som supplement hertil anvendes retslitteraturen som understøttende element til denne systematik.

5. Samspillet mellem ASL og EAL

Skadelidte har i dansk ret adgang til erstatning via flere systemer, herunder erstatning efter ASL og erstatning efter EAL. På flere områder overlapper disse to systemer hinanden, selvom der er grundlæggende forskel på ansvarsgrundlaget. Hvor der efter EAL kræves, at arbejdsgiveren i et vist omfang har handlet culpøst, gives der efter ASL erstatning på objektivt grundlag, såfremt skadelidtes skade kan anerkendes som en arbejdsskade ved AES, hvorefter arbejdsgiverens lovpligtige arbejdsskadeforsikring vil dække kravet.¹⁰ Der er dog en række erstatningsposter, der gælder efter både EAL og ASL, herunder erstatning for varigt mén, helbredelsesudgifter og erhvervsevnetab, selvom dækningen dog er forskellig alt efter, hvilken lov man befinder sig i.¹¹ Tilsvarende gælder der en række erstatningsposter, der kun kan tildeles efter EAL, eksempelvis erstatning for svie og smerte samt godtgørelse for tort.¹²

Det er i dansk erstatningsret et grundlæggende princip, at skadelidte ikke må blive beriget ved erstatning.¹³ Det stiller et grundlæggende spørgsmål om, hvorvidt skadelidte har valgfrihed mellem erstatningssystemerne, og dermed potentielt kan modtage dobbelt erstatning, eller om ét erstatningssystem har forrang for et andet. Hvor det tidligere var op til den enkelte at vælge mellem de to systemer, er det nu gennem forarbejderne til ASL-systemet begrænset således, at

⁹ Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, side 399.

¹⁰ ASL § 1, stk. 1, 2. pkt og EAL § 1, stk. 1.

¹¹ ASL § 11 og EAL §§ 1, 4 og 5.

¹² EAL §§ 3 og 26.

¹³ Von Eyben, *Personskadeerstatning*, side 763.

ASL er det principale erstatningssystem, hvorved skadelidte skal rette sit krav gennem AES.¹⁴ Dette udløser en pligt for skadelidte til principalt at søge sit krav dækket inden for ASL og dermed opfylde sin tabsbegrænsningspligt.¹⁵ At skadelidte imidlertid retter sit krav herigennem medfører ikke nødvendigvis, at skadelidte opnår erstatning, da det blandt andet er en betingelse for udbetaling af erstatning, at skaden forinden anerkendes som en arbejdsskade af AES. Samtidig er det op til den enkelte skadelidte at forfølge sit krav således, at en afgørelse fra AES påklages til Ankestyrelsen, og herefter indbringes for domstolene. Der kan dermed være et krav at forfølge inden for EAL, selvom det primære erstatningssystem er afprøvet og anvendt. Dette gælder blandt andet vedrørende erstatningsposter, som ASL ikke indeholder og/eller, hvor der måtte beregnes en højere erstatning efter reglerne i EAL end ASL. Man taler hermed om differencekrav, der betegner de krav, der måtte udspringe af ovenstående.

Bo Von Eyben inddeler konstellationen i 3 potentielle scenarier, hvor skadelidte (1) ikke kan få dækket sit krav gennem ASL, da betingelserne herfor ikke er opfyldt, og derved har ret til at forfølge sit krav mod arbejdsgiver efter EAL ved civilt søgsmål, og (2) skadelidtes krav vedrører erstatningsposter, der ikke er omfattet af ASL, hvorved erstatningskravet kan forfølges ved civilt søgsmål som ved nr. 1, og (3) hvor skadelidtes krav vedrører erstatningsposter, der både dækkes af ASL og EAL, men hvor skadelidte kun vil være berettiget til at forfølge erstatningskrav efter EAL ved civilt søgsmål, såfremt beregning af erstatning efter EAL medfører et beløb, der er højere end erstatningen efter ASL. Skadelidte kan derved forfølge krav på differencen ved EAL-systemet. Såfremt der ikke er opnået erstatning gennem ASL-systemet, udgør dette krav det fulde erstatningsbeløb.¹⁶

Afsluttende skal det pointeres, at det ved højesteretsdommen U.1995.843 H blev fastslået, at ASL er det principale erstatningssystem, og at dette skal afprøves og afsluttes førend skadelidte kan rejse krav mod arbejdsgiveren efter EAL. I den konkrete sag genoptog arbejdsskademyndighederne sagen efter sagsanlæg vedrørende erstatningskrav efter EAL. Det blev ikke i den nævnte dom konkluderet, hvorvidt det er en betingelse for forfølgelse af erstatningskrav efter EAL, at skadelidte har benyttet sig af sine klagemuligheder til Ankestyrelsen vedrørende AES' afgørelse og evt. også indbringelse for domstolene. En sådan konklusion finder vi imidlertid i U.2010.2897 H, hvor Højesteret afklarede dette spørgsmål og

¹⁴ Bet. nr. 792 af 1977, s. 23, og Von Eyben, *Personskadeerstatning*, side 764.

¹⁵ Von Eyben, *Personskadeerstatning*, side 765.

¹⁶ Ibid, side 765 f.

således konkluderede, at dette ikke kan tillægges betydning, hvorfor det ikke kan være et krav, at skadelidte udtømmer sine muligheder ved klageadgang førend et krav om erstatning efter EAL kan forfølges.¹⁷

Ovenstående afføder spørgsmålet om arbejdsgiverens adgang til at påklage eller prøve AES' afgørelse i de tilfælde, hvor skadelidte ikke selv har benyttet sig af sin adgang til at påklage afgørelsen. Arbejdsgiveren har teoretisk en interesse i, at størst mulig erstatning fastsættes ved AES, og derved medfører det mindst mulige differencekrav, som skadelidte kan forfølge civilt. Det fremgår af ASL § 44, stk. 1, at arbejdsgiveren har adgang til at påklage afgørelser om anerkendelse af arbejdsskader. Det er dog i praksis bestemt, at arbejdsgiveren også har ret til at kræve afgørelsen genoptaget.¹⁸ Der er således ikke nogen klar linje for arbejdsgiverens adgang til at påklage AES' afgørelse med henblik på at forhøje erstatningen efter ASL i retspraksis. Dette muligvis fordi, at det reelt set sjældent er et problem i praksis for den enkelte arbejdsgiver, der i det fleste tilfælde har tegnet en ansvarsforsikring, der dækker erstatningskrav efter EAL, og en lovpligtig arbejdsskadeforsikring, der dækker erstatning efter ASL, i samme forsikringsselskab. Arbejdsgiverens interesse i ovenstående er dermed muligvis størst i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har tegnet ansvarsforsikring.¹⁹

6. Øvrig lovgivning

Det er ovenfor beskrevet, hvorledes den retlige regulering af adgangen til erstatning for arbejdsskader er bygget op inden for ASL og EAL. I relation hertil samt i relation til specialets problemformulering, findes det endvidere relevant at belyse den retlige regulering af det psykiske arbejdsmiljø, idet nærværende speciale søger at analysere hvilke momenter, der indgår i vurderingen af arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. En redegørelse af den retlige regulering for det psykiske arbejdsmiljø vil dermed bidrage til en forståelse af, hvilke forpligtelser arbejdsgiver er underlagt i henhold til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, og dermed også i hvilke tilfælde det kan komme på tale, at arbejdsgiver kan blive erstatningsansvarlig for en undladelse af at overholde denne regulering.

Arbejdsmiljøloven fastslår i § 1, nr. 1, at loven har til formål at skabe

¹⁷ Von Eyben, *Personskadeerstatning*, side 775.

¹⁸ Ibid, side. 780

¹⁹ Ibid, side 781 f.

“et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.”

Det følger videre af § 1 a, at loven omfatter både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsgivers forpligtelser er beskrevet i lovens kapitel 4. Det følger af § 15, at arbejdsgiver skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Dette uddybes i de følgende bestemmelser, hvoraf det følger, at arbejdsgiver blandt andet skal overholde en tilsyns-, informations- og instruktionspligt overfor sine ansatte.²⁰

Bekendtgørelse nr. 1839 af 14. december 2023 om arbejdets udførelse beskriver videre arbejdsgivers pligter i henhold til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det følger af bekendtgørelsens § 7, at

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

I bekendtgørelsens § 9 fremgår det videre, at det ved arbejdets udførelse skal tilstræbes, at ensidigt belastende arbejde eller et arbejdstempo, som medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse skal undgås eller begrænses. Det samme gælder for isoleret arbejde, hvor man arbejder meget alene på arbejdspladsen.

En yderligere præcisering af beskyttelsen af det psykiske arbejdsmiljø findes i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om det psykiske arbejdsmiljø. Bekendtgørelsens § 5 har samme ordlyd som bekendtgørelsen om arbejdets udførelse § 7, dog med fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Det følger videre af bekendtgørelsens § 7, at der ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås psykosociale påvirkninger, som opstår i forbindelse med eksempelvis den måde arbejdet er tilrettelagt på, arbejdets indhold og de sociale relationer. Herefter anføres særlige bestemmelser om enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø, herunder store

²⁰ Ehlers, *Grænserne for arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske skader*, side. 156.

arbejdsomængder og tidspres, høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, uklare og modstridende krav, vold samt mobning/seksuel chikane.

I forlængelse af bekendtgørelsen om det psykiske arbejdsmiljø har Arbejdstilsynet udgivet en række AT-vejledninger på arbejdsmiljøområdet, som henvender sig særligt til arbejdsgiver og dennes pligter i henhold til det psykiske arbejdsmiljø, og endvidere hvordan arbejdsgiver kan iværksætte forebyggende tiltag. Det beskrives blandt andet i vejledningen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, at ledelsen skal drøfte konkrete foranstaltninger for at håndtere krænkelse og forhindre gentagelser, og at arbejdsgiver skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV), som blandt andet omfatter en vurdering af, om der forekommer krænkende handlinger i arbejdet.²¹

Kravet om gennemførelsen af arbejdspladsvurderingerne (APV'erne) blev vedtaget i Rådets direktiv 89/391/EØF den 12. juni 1989. Det blev bestemt, at arbejdsgiveren er forpligtet til at gennemføre APV'en med maks tre års mellemrum. Direktivet blev implementeret i dansk ret ved udstedelsen af bekendtgørelse nr. 1182 af 18. december 1992 om arbejdets udførelse.²² APV'en blev ved en ændring af arbejdsmiljøloven i 1997 videreført i lovens § 15 a.²³ Det følger af bestemmelsen, at der i APV'en skal indgå en risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, en skriftlig handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer og en gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

Det står herefter klart, at arbejdsgiver er underlagt en række retlige forpligtelser i henhold til lovgivningen, hvilket generelt set har til formål at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Selvom den retlige regulering på området ikke giver entydigt svar på, hvorvidt en overtrædelse heraf uden videre medfører erstatningsansvar for skadevolder, må det antages at indgå i domstolens vurdering af, hvorvidt arbejdsgiver har handlet ansvarspådragende.

Herudover har arbejdsgiver efter forskelsbehandlingsloven pligt til at sikre et chikanefrit miljø efter lovens § 1, stk. 4 og betænkning 1422/2002 om forslag til lov om etnisk ligebehandling. I lovens §§ 7-8a er der hjemlet en række sanktioner, herunder godtgørelse til den krænkede

²¹ AT-vejledning 4.3.1-1 af 26.02.2019, side 6

²² Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, side 286

²³ Ibid, side 289

person samt muligheden for at idømme arbejdsgiveren bøde, hvorfor det er usikkert, hvorvidt overtrædelsen af loven også vil medføre erstatningskrav efter EAL.

Det er endvidere ikke kun på nationalt plan, at der er udarbejdet en række regler omkring arbejdsforhold og arbejdsgivers forpligtelser i henhold hertil. Ved EU's gennemførelse af direktiv 2003/88, der senere blev hjemlet i dansk ret i lovbekendtgørelse 896 af 24/2004, blev det blandt andet bestemt, at en medarbejder ikke i gennemsnit over 4 måneder må arbejde mere end 48 timer om ugen inklusiv overarbejde, jf. direktivets art. 6, litra b og lovens § 4, stk. 1. Direktivet hjemler herudover også en række regler om natarbejde og varighed heraf. Særligt bestemmelsen om maksimale antal arbejdstimer på en uge blev i 2017 inddraget i Højesterets begrundelse ved vurderingen af arbejdsgivers erstatningsansvar.²⁴

7. Typer af psykiske lidelser

Indledningsvist gennemgås definitorisk de typiske psykiske lidelser, der ses at opstå i arbejdssammenhæng. Samtidig forklares det også, hvorledes en psykisk arbejdsskade defineres. I forbindelse med vurderingen af erstatningsansvaret ses domstolene i nogle tilfælde at henvise til erhvervssygdomsfortegnelsen samt ICD-11 listen. Det findes derfor nødvendigt kort at redegøre for, hvad disse indeholder, og hvorledes de udgør et redskab for domstolene i vurderingen af erstatningen. Nærværende speciale analyserer imidlertid ikke den generelle adgang til erstatning for psykiske arbejdsskader, hvor fastlæggelsen af den konkrete psykiske diagnose er en afgørende faktor, men fokuserer alene på arbejdsgivers erstatningsansvar for de opståede psykiske arbejdsskader. Derfor har nedenstående afsnit til formål at bidrage til en baggrundsforståelse for emnet.

7.1 Erhvervssygdomsfortegnelsen

Indenfor ASL's område behandles spørgsmålet om anerkendelse af arbejdsskader med afsæt i ASL § 7 og bekendtgørelsen om fortegnelsen over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005 (herefter Erhvervssygdomsfortegnelsen), samt ASL § 6 om anerkendelse af en ulykke som en arbejdsskade. Erhvervssygdomsfortegnelsen oplister en række sygdomme, som kan opstå på baggrund af en bestemt erhvervsmæssig udsættelse. Kravet for at optage nye sygdomme på erhvervssygdomsfortegnelsen er, at der efter medicinsk dokumentation skal være en sammenhæng mellem en bestemt erhvervsmæssig udsættelse og udviklingen af

²⁴ U 2017.2904 H

sygdommen.²⁵ Fortegnelsen skelner mellem erhvervssygdomme, der står på fortegnelsen, og erhvervssygdomme, der ikke står på fortegnelsen. Har skadelidte anmeldt en erhvervssygdom, der ikke står på fortegnelsen, kan sygdommen kun anerkendes ved forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget.

For så vidt angår psykiske sygdomme, er der på fortegnelsen alene optaget posttraumatisk belastningsreaktion (når symptomerne på sygdommen opstår senest inden for 6 måneder, og sygdommen er fuldt til stede inden for få år) og depression med debut i nær tidsmæssig sammenhæng med belastningen.²⁶ For så vidt angår posttraumatisk belastningsreaktion er der imidlertid i L 2014-04-02 nr 336 indsat en bestemmelse, der hjemler erstatning til tidligere udsendte soldater, der har fået diagnosticeret posttraumatisk belastningsreaktion, men ikke har fået sygdommen anerkendt af AES, da der ikke er tidsmæssig sammenhæng mellem sygdomsdebut og belastning.²⁷ Foruden de psykiske sygdomme, som er optaget på fortegnelsen, tager AES stilling til en række andre diagnoser og uspecifikke symptomer, herunder akut belastningsreaktion, stress symptomer, uspecificeret belastningsreaktion, personlighedsændring efter katastrofeoplevelser og tilpasningsreaktion.²⁸

7.2 ICD-11 listen

Det findes ligeledes relevant at nævne ICD-11 listen, der er en forkortelse for *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*. Listen er defineret af verdenssundhedsorganisationen WHO og giver et samlet overblik over internationalt anerkendte psykiske lidelser og helbredsrelaterede tilstande. Danmark er retligt forpligtet til at anvende den nyeste version af listen til rapportering af statistik om sygdomme og dødsårsager.²⁹ Erhvervssygdomsfortegnelsen tager endvidere afsæt i ICD, og i fortegnelsen henvises til diagnoserne og kravene til opfyldelse af diagnoserne som beskrevet i ICD. ICD-11 listen er derfor relevant, idet listen giver et samlet overblik over medicinsk anerkendte psykiske lidelser, herunder lidelser der ikke fremgår af erhvervssygdomsfortegnelsen, men som domstolene henviser til ved deres behandling af sager inden for EAL's område.

²⁵ VEJ nr. 9563 af 17/08/2020

²⁶ BEK nr. 1033 af 28/05/2021

²⁷ Lov nr. 2014-04-02 nr. 336, § 2, stk. 1.

²⁸ www.aes.dk

²⁹ www.sundhedsdatastyrelsen.dk

8. Psykiske arbejdsskader som begreb

Der findes ikke i dansk lovgivning en præcis definition af begrebet psykiske arbejdsskader. I ASL § 5, stk. 1 beskrives en arbejdsskade som:

(...) ulykke, jf. §6, og erhvervssygdom, jf. § 7, der er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. dog § 10 a.

Det følger videre af ASL § 6, stk. 2, at en arbejdsskade kan være fysisk og psykisk samt være varig eller forbigående. Vurderingen af, om en psykisk lidelse kan siges at være opstået som følge af arbejdet eller arbejdsforholdene, og dermed udgøre en psykisk arbejdsskade, medfører derfor selvsagt, at den konkrete hændelse eller den længerevarende erhvervsmæssige udsættelse skal være egnet til at medføre personska den. Det indebærer, at der i den konkrete vurdering altid skal foretages en bevisbedømmelse af de foreliggende oplysninger, og endvidere en medicinsk vurdering af, om der kan siges at være årsagssammenhæng mellem påvirkningen og skaden³⁰

En definition på begreberne psykiske arbejdsskader og psykisk arbejdsmiljø er endvidere fremsat i *ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø* af Martin Haug og Finn Schwarz, hvorefter begreberne omfatter:

“(...) psykiske problemstillinger i bred forstand, der har resulteret i et berettiget erstatningskrav omfattet af erstatningsansvarsloven, opstået som følge af arbejdets organisatoriske og teknologiske betingelser, arbejdets indhold og den måde arbejdet er tilrettelagt på samt samspillet mellem ledelse og medarbejdere og mellem kolleger indbyrdes.”³¹

Begrebet psykisk arbejdsskade må herefter i nærværende speciale defineres som en pådraget psykisk lidelse opstået som følge af arbejdet eller arbejdsforholdene.

³⁰ ASL, Karnov Group, note nr. 40

³¹ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, side 282

9. De almindelige erstatningsretlige betingelser

9.1 Tabet

En af de fire betingelser der skal være opfyldt, førend skadelidte kan opnå erstatning, er, at der skal være lidt et tab. Et sådant beregnes på baggrund af, at skadelidte skal stilles, som var skaden ikke indtruffet. Det fulde økonomiske tab skal derved dækkes, og skadelidte må samtidig ikke modtage nogen berigelse.³² Dette tab opgøres forskelligt, afhængigt af om der er tale om tingsskade eller personskade. Hertil er der i erstatningsansvarsloven reguleret en række erstatningsposter vedrørende personskade. Dette gælder blandt andet § 1 om helbredelsesudgifter, § 2 om tabt arbejdsfortjeneste, § 3 om svie og smerte, § 4 om varigt mén og § 5 om tab af erhvervsevne.

Den psykiske belastning, som skadelidte har været udsat for på sit arbejde, skal dermed udmunde sig i et reelt tab, der økonomisk kan opgøres - eksempelvis som en nedsat erhvervsevne med en given procentsats, der kan beregne et fremtidig indtægtstab. Det er derfor muligt at beregne et eventuelt økonomisk tab, som en psykisk arbejdsskade måtte have medført. Førend skadelidte kan tilkendes erstatning for en pådraget psykisk arbejdsskade, må de øvrige erstatningsbetingelser imidlertid også være opfyldt - ansvarsgrundlag, kausalitet og adækvans, jf. nedenfor.

9.2 Ansvarsgrundlaget

Som tidligere nævnt udgør arbejdsgiveransvaret inden for ASL et objektivt ansvar, hvorefter arbejdsgiver hæfter objektivt for sine ansattes arbejdsskader, uanset om der er handlet culpøst. Det overvejende udgangspunkt inden for EAL, for så vidt angår ansvar for psykiske arbejdsskader, er culpaansvaret. Med udgangspunkt i den klassiske culpavurdering, vil det således være op til domstolene at vurdere, om skadevolder i den givne situation har udvist den agtpågivenhed, som en almindelig "bonus pater" ville have udvist i samme situation.³³ Denne culpavurdering har imidlertid mødt en del kritik, og har derfor i dag taget en retning imod en mere objektiv bedømmelse, hvorefter der tages udgangspunkt i skadevolders handlinger eller undladelse, og om disse handlinger/undladelser viger fra et anerkendt adfærdsmønster.³⁴

³² Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 367

³³ Ibid, side 97

³⁴ Ibid, side 100

Rammerne for det anerkendte adfærdsmønster kan blandt andet være fastlagt i lov, forskrifter, sædvaner, handlepligt og “god skik-regler”³⁵

Arbejdsgiveransvaret bedømmes normalt som et skærpet culpaansvar.³⁶ Den skærpede culpavurdering kommer til udtryk ved, at arbejdsgiver har en særlig omsorgspligt over for sine ansatte til at sikre, at de ansatte arbejder under forhold, der er i overensstemmelse med gældende forskrifter.³⁷ Arbejdsgiveren er derfor underlagt en række forpligtelser overfor sine ansatte, som følger af lov, bekendtgørelser, praksis og vejledninger, jf. afsnit 6. Heraf kan eksempelvis nævnes overholdelsen af instruktions- og tilsynsforpligtelsen, forpligtelsen til at sikre en sikker indretning og planlægning af arbejde og forpligtelsen til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Arbejdsgiveransvaret er imidlertid også i nogle tilfælde blevet statueret nærmest som et objektivt ansvar. Dette ses hidtil hovedsageligt i sager om fysiske arbejdsskader. Et eksempel herpå er U.1974.1014 H, hvor en stilladsarbejder fik et brud på sine ribben, da en træbom knækkede. Domstolen fandt, at det ikke var muligt på forhånd at konstatere fejlen i bommen, ej heller var det sikkert, at skaden netop skyldes en fejlagtig opførelse af stilladset. Alligevel fandt Højesterets flertal, at arbejdsgiver måtte være ansvarlig for skaden. Afgørelsen er dermed et udtryk for en skærpet culpavurdering, der lægger sig tæt op af det objektive ansvar, idet arbejdsgiveren ifaldt ansvar, selvom han ikke på forhånd havde nogen reel mulighed for at konstatere fejlen i bommen.³⁸ Tilsvarende ses det i afgørelsen U.1984.284H, hvor Højesteret fandt, at arbejdsgiveren var erstatningsansvarlig for en ansats udvikling af silicose efter 34 år i arbejdet som formør på et jernstøberi. Dommen er kommenteret i U.f.R, hvor Hornslet understreger, at afgørelsen er et udtryk for en skærpet culpabedømmelse, som særligt gælder på områder, hvor arbejdet udføres i et sundhedsfarligt arbejdsmiljø.³⁹

Det kan dog på baggrund af ovenstående ikke uden videre lægges til grund, at der gælder objektivt ansvar for arbejdsgiveres ansvar for de fysiske arbejdsskader, men det må konkluderes, at ansvarsnormen er et udtryk for en skærpet culpavurdering, hvilket særligt gør

³⁵ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 101 f.

³⁶ Ibid, side 222 f.

³⁷ Ehlers, *Grænserne for arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske skader*, side 156

³⁸ Ibid, side 192

³⁹ U.1984B.296, side 298.

sig gældende, når det vedrører arbejdsfunktioner, hvor der består en bestemt sundhedsmæssig risiko for medarbejderen.

For så vidt angår psykiske arbejdsskader må udgangspunktet være, at der gælder den samme culpanorm, altså et skærpet culpaansvar for arbejdsgiver.⁴⁰ Nærværende speciales analyse tager afsæt i praksis omkring arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader, og det analyseres i den forbindelse, hvilke elementer der indgår i domstolenes vurdering af ansvarsgrundlaget for de psykiske arbejdsskader. Det diskuteres endvidere i afsnit 15.1, om der gælder samme skærpet culpanorm for psykiske arbejdsskader, som for de fysiske arbejdsskader.

9.2.1 DL-3-19-2

En arbejdsgiver kan endvidere efter DL 3-19-2, også betegnet principalansvaret, hæfte for det erstatningsansvar, som virksomhedens ansatte pådrager sig i forbindelse med arbejdet. I disse tilfælde vil en arbejdsgiver hæfte for erstatningsansvaret, såfremt en ansat har handlet uagtsomt i relation til en anden skadelidt ansat, og betingelserne for erstatningsansvar i øvrigt er opfyldt. Dette på trods af, at arbejdsgiveren ikke selv har handlet uagtsomt. Det er endvidere en betingelse for at statuere erstatningsansvar efter principalansvaret, at den skadegørende handling relaterer sig til arbejdet.⁴¹ I nærværende speciale analyseres dog alene retspraksis, hvor der rejses spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har handlet uagtsomt, hvorfor disse tilfælde falder uden for anvendelsesområdet af DL-3-19-2.

9.3 Kausalitet

9.3.1 Kausalitetsvurderingen

Førend et erstatningsansvar for en psykisk arbejdsskade kan komme på tale, er det en betingelse, at der er kausalitet mellem handlingen/undladelsen og den psykiske skade. Denne kausalitetsvurdering beskrives som SQN-testen (contitio sine qua non-testen). Testen udgør den klare hovedregel i dansk ret ved vurderingen af, om der er kausalitet mellem en handling og skadens indtræden. I relation til psykiske arbejdsskader, vil anvendelsen af testen således være en vurdering af, om den ansattes psykiske arbejdsskade ville være indtrådt, hvis ikke

⁴⁰ Ehlers, *Grænserne for arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske skader*, side 156

⁴¹ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, side 106

arbejdsgiverens ansvarspådragende handling/undladelse havde fundet sted.⁴² Den ansvarspådragende handling skal altså være nødvendig for skadens indtræden.

Kausalitetsvurderingen inddrages blandt andet ved de simple årsagsvirkningsrelationer og konkurrerende skadesårsager. De simple årsagsvirkningsrelationer giver i praksis få eller ingen udfordringer i kausalitetsvurderingen, da vurderingen blot knytter sig til, hvorvidt én faktor har medført den pågældende skade. Der opstår imidlertid problemer med anvendelsen af SQN-testen, for så vidt angår konkurrerende skadesårsager, hvorfor der i nedenstående afsnit alene fokuseres på netop dette.

9.3.2 Konkurrerende skadesårsager

Ved konkurrerende skadesårsager forstås, at flere årsager, uafhængigt af hinanden, ville have været tilstrækkelige til at medføre den pågældende skade.⁴³ Det ville endvidere ikke være unaturligt at forestille sig, at flere faktorer spillede ind på en ansats sygdomsmelding som følge af psykisk(e) lidelse(r). Således kan det være svært at vurdere, hvilken faktor, der skal tillægges ansvaret for skaden. I tilfælde af konkurrerende skadesårsager, som udfolder deres virkning samtidig, vil udfaldet efter SQN-testen blive, at ingen ville kunne gøres ansvarlige for skaden, idet nødvendighedsbetingelsen ville betyde, at ingen af de ansvarsbærende skadesårsager ville kunne peges på som den nødvendige for skadens indtræden. Problemet kan i disse tilfælde løses ved, at man foretager en vurdering af, om det ansvarsbegrundende forhold er tilstrækkeligt for skadens indtræden, og det er netop også denne løsning, der findes i praksis.⁴⁴

De konkurrerende skadesårsager kan inddeles i to modeller. Den første model, hvor to årsagsfaktorer er ansvarsbærende, og den anden model, hvor én faktor er ansvarsbærende, og én er casuel.⁴⁵

I første model, hvor flere faktorer er ansvarsbærende, er løsningen, at skadevolderne hæfter solidarisk for skaden.⁴⁶ Denne model volder i praksis en række problemer i de situationer, hvor én af skadevolderne har medført en skade, men det er ikke klart hvilken skadevolder - de

⁴² Ehlers, *Kausalitet i personskadeerstatningsretten*, side 116

⁴³ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 357

⁴⁴ Ibid, side 355

⁴⁵ Ibid, side 357

⁴⁶ Ibid, side 357

såkaldte enten/eller situationer. Det er ikke unaturligt at forestille sig, at en ansat pådrager sig en psykisk arbejdsskade samtidig med, at den ansatte udenfor arbejdet udsættes for en anden psykisk påvirkning, hvorefter det er uklart, hvad der præcist medførte, at den ansatte ikke længere kunne varetage sit arbejde. Forestiller man sig eksempelvis, at en ansat er udsat for mobning på arbejdspladsen, og i samme periode bliver udsat for et overfald uden for arbejdet, for herefter at udvikle en depression, som medfører, at medarbejderen må sygemelde sig fra sit arbejde, opstår spørgsmålet om, hvorvidt det er mobningen eller overfaldet, der er årsag til depressionen. I praksis løses denne situation ved at pålægge den faktor, der med størst sandsynlighed ville have medført skaden, erstatningsansvar. Det ses dog også, at der pålægges solidarisk erstatningsansvar i enten/eller situationerne. Dette vil være ud fra en medvirkensvurdering, hvor det ikke nødvendigvis er den pågældende skadevolders handling, der har medført skade, men hvor der har været enten psykisk eller fysisk medvirken til skaden.⁴⁷

Det tidsmæssige perspektiv kan endvidere problematisere udgangspunktet. Hvor to ansvarsbærende handlinger virker samtidig, er det klart, at der må være solidarisk erstatningsansvar. Men hvor to ansvarsbærende handlinger virker forskudt, og dermed ikke medfører helt samme skade, men dog medfører i det væsentligste samme tab, må der også være solidarisk erstatningsansvar mellem skadevolderne fra det tidspunkt, hvor den sidste ansvarsbærende faktor indtræder.⁴⁸

I den anden model, hvor der er én ansvarsbærende faktor og én casuel faktor, kan der ikke i samme grad opstilles en hovedregel for fordelingen af ansvaret. Sådanne situationer kan inddeles ud fra den tidsmæssige udstrækning af forløbet, hvor der kan tænkes situationer, hvor den ansvarsbærende årsag indtræder og virker før den casuelle årsag og omvendt, samt hvor den ansvarsbærende årsag og casuelle årsag virker samtidig. I ovenstående situationer må det være den erstatningsretlige argumentation, der løser kausalitetsspørgsmålet. Dog må der være en formodning for, at jo senere den casuelle faktor indtræder, jo mindre sandsynlighed er der for, at den tillægges ansvar.⁴⁹

I relation til psykiske skader er kausalitetsvurderingen ofte vanskelig, idet psykiske lidelser kan opstå af mange forskellige årsager, herunder medfødte eller miljøbetingede faktorer. Det vil

⁴⁷ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 358

⁴⁸ Ibid, side 357

⁴⁹ Ibid, side 359

ofte være en flerhed af faktorer, som må afvejes i kausalitetsvurderingen, herunder om den skadelidte er særligt disponeret for netop at udvikle psykiske sygdomme. Det er i disse tilfælde skadelidte, der har bevisbyrden for, at udviklingen af den psykiske lidelse skyldes netop det arbejdsmiljø, skadelidte har været udsat for, og at arbejdsgiver burde have været bekendt med dette, men har undladt at handle herpå. Denne bevisbyrde viser sig ofte at være vanskelig at løfte i praksis.

9.3.3 Sårbarhedsprincippet

I erstatningsretten gælder en grundsætning om, at skadevolder må tage skadelidte, som han er. Det betyder, at skadevolder som udgangspunkt må bære ansvaret for den skade, der udløses af skadevolders ansvarspådragende handling, selvom skadelidte i et vist omfang kan være disponeret for den pågældende skade. I litteraturen omtales denne grundsætning dog også med en anden betegnelse - sårbarhedsprincippet.⁵⁰ For enkelthedens skyld anvendes netop denne betegnelse i nærværende afsnit.

Førend sårbarhedsprincippet kan komme på tale, kræver det naturligt, at der foreligger en sårbarhed hos skadelidte før indtrædelsen af skadevolders ansvarspådragende handling/undladelse. Denne sårbarhed skal tilmed være indkapslet (latent), hvorved skadelidtes sårbarhed ikke har realiseret en aktuel skade endnu. Det vil sige, at har skadelidtes sårbarhed allerede udviklet sig fuldt ud, vil indtrædelsen af skadevolders ansvarspådragende handling ikke påvirke skadelidte negativt.⁵¹ Øvrig erstatningsretlig litteratur nævner begrebet færdig skade, der klarlægger, at skadevolder ikke kan blive ansvarlig for en færdig skade. Dette betegnes endvidere som skadelidtes normalbaggrund, hvilken skadelidte selv bærer ansvaret for.⁵² Det indgår endvidere i sårbarhedsprincippet, at den indkapslede sårbarhed realiseres, idet den skadevoldende handling indtræder.⁵³

Et eksempel på sårbarhedsprincippets anvendelse i praksis ses i afgørelsen U.1996.1334 H. Sagen drejede sig om en skadelidt, der i 1984 fik et piskesmæld som følge af et færdselsuheld på sin arbejdsplads. Skadelidte var dog ikke videre påvirket af skaden, og var som følge heraf ikke uarbejdsdygtig. I 1988 blev samme skadelidte påkørt bagfra, og fik dermed en lignende

⁵⁰ Ehlers, *Kausalitet i personskadeerstatningsretten*, side 261

⁵¹ Ibid, side 279

⁵² Von Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 355

⁵³ Ehlers, *Kausalitet i personskadeerstatningsretten*, side 282

læsion ved halsen. Arbejdsskadestyrelsen (nu AES) traf i 1989 afgørelse om, at den latente sårbarhed i forbindelse med 1984-ulykken medførte, at skadelidte ikke var berettiget til at modtage erstatning for erhvervsevnetab. Endvidere fandt man, at skadelidte flere år tidligere havde haft psykiske lidelser, der blandt andet havde medført indlæggelse på psykiatrisk afdeling. Dette mente Arbejdsskadestyrelsen tilsvarende var af betydning for erhvervsevnetabet. Sagen blev genoptaget i 1993, og erhvervsevnetabet blev her fastsat til 25 procent for så vidt angik ulykken i 1984. Dette medførte, at skadelidte lagde sag an mod føreren af 1988-ulykken med krav om erstatning for erhvervsevnetab på 75 procent. Skadelidte fik medhold. Højesteret begrundede det med, at skadelidte før ulykken i 1988 var fuldt funktionsdygtig på sit arbejde, og at det pågældende erhvervsevnetab måtte være forvoldt af ulykken i 1988. Samtidig udtalte Højesteret, at skadelidtes sårbarhed i form af hans psykiske konstitution samt tidligere piskesmæld ingen betydning havde for vurderingen af kausalitet og adækvans.⁵⁴

Selvom ovenstående sag omhandler fysiske skader, inddrages arbejdstagerens psykiske helbred også ved vurderingen af skadelidtes sårbarhed. I forhold til nærværende analyse findes det relevant at undersøge, hvorvidt sårbarhedsprincippet også gælder ved psykiske skader. Som det klare udgangspunkt gælder de samme betingelser.⁵⁵ Det betyder dermed også, at skadevolder som udgangspunkt bliver ansvarlig for den psykiske skade, selvom skadelidte i forvejen måtte være særligt sårbar i forbindelse med sit psykiske helbred, så længe at ovenstående betingelser om tidsmæssig sammenhæng, latenthed og realisation stadig er opfyldt.⁵⁶

Retspraksis viser, at domstolene tidligere som udgangspunkt alene har tilkendt erstatning for psykisk skader, når skadelidte i forvejen havde pådraget sig en fysisk skade. Dette fordi domstolene har ment, at der ikke har været tvivl om årsagssammenhængen.⁵⁷ I modsatte fald, hvor skadelidte ikke har været udsat for en fysisk krænkelse eller været i fare for fysisk skade, har domstolene tidligere statueret, at skadelidte selv må bære risikoen for sin psykiske sårbarhed.⁵⁸ I takt med samfundsudviklingen anerkendes psykiske skader dog i væsentligt

⁵⁴ Ehlers, *Kausalitet i personskadeerstatningsretten*, side 284

⁵⁵ Ibid, side 311

⁵⁶ Ibid, side 311

⁵⁷ Ibid, side 312

⁵⁸ Ibid, side 316

højere grad, og man er fra lægelig hånd blevet mere præcis i diagnosticeringen heraf. Der ses dermed også en udvikling i retspraksis angående erstatning for de psykiske skader, der ikke nødvendigvis er en følge af en fysisk skade.⁵⁹

Som ovenfor nævnt angår sårbarhedsprincippet de(n) faktor(er), der måtte være til stede hos skadelidte, som ikke i sig selv har kunne udløse eller har udløst den pågældende skade. Af den grund afgrænses sårbarhedsprincippet også naturligt fra begrebet konkurrerende skadesårsager.⁶⁰ Hvor de konkurrerende skadesårsager angår to eller flere faktorer, der hver for sig er tilstrækkelige til at fremkalde den pågældende skade, har sårbarheden ikke i sig selv realiseret en given skade endnu. Havde den det, var det ikke et spørgsmål om, hvorvidt skadevolder måtte hæfte for skadelidtes sårbarhed, da denne allerede havde resulteret i en færdig skade, for hvilken skadelidte selv bærer ansvaret for.

10. Adækvans

Betingelsen om adækvans udstrækker en negativ grænse for, hvad skadevolder kan blive erstatningsansvarlig for. Skaden skal således være en påregnelig følge af skadevolders ansvarspådragende handling eller undladelse. I dansk ret vurderes adækvans ud fra, hvorvidt skaden har udviklet sig ved den farefremkaldelse, der dannede sig ved den ansvarspådragende handling.⁶¹ Det gælder dog samtidigt, at det er faren for den aktuelle skade, der er blevet forøget ved den ansvarspådragende adfærd. Adækvansproblematikken opstår, når den aktuelle faktor er nødvendig, men ikke tilstrækkelig til at medføre den pågældende skade.⁶²

Selvom det i litteraturen fremgår rimeligt tydeligt, hvornår der er tale om atypiske og tilfældige skader, som dermed ikke vil være adækvate, viser adækvansvurderingen i praksis imidlertid ikke samme tydelighed. Dette kommer til udtryk ved domstolenes vurdering af, hvorvidt det for arbejdsgiver måtte være en påregnelig følge af hans handlinger/undladelser, at medarbejderen fik en psykisk skade. Det er endvidere ifølge Andreas Bloch Ehlers ikke altid let at adskille kausalitetsvurderingen fra adækvansvurderingen i praksis.⁶³

⁵⁹ Ehlers, *Kausalitet i personskadeerstatningsretten* side 318

⁶⁰ Ibid, side 263

⁶¹ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 334

⁶² Ibid, side 334

⁶³ Ehlers, *Kausalitet i personskadeerstatningsretten*, side. 77 ff

11. Accept af risiko

I nærværende speciale ses accept af risiko at indgå som et element i domstolens vurdering af, om arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende, hvorfor det findes relevant at inddrage som et teoretisk aspekt. Ved accept af risiko forstås, at skadelidte har indset eller burde have indset, at der var en bestemt risiko for at lide skade, og derfor også på sin vis har accepteret dette. Dette beskrives endvidere som en form for samtykke fra skadelidte til skadens indtræden. Tilfældet kan dog ikke beskrives således, at skadelidte udtrykkeligt har givet samtykke til skaden, men det må forstås sådan, at skadelidte burde have indset, at der var en risiko til stede, og dermed også må bære ansvaret herfor.⁶⁴

Accept af risiko kan komme på tale i tilfælde, hvor det skal vurderes, om a) skadevolder har handlet culpøst, b) der skal ske nedsættelse af erstatningen, eller c) den skadelidtes accept af risiko udgør en objektiv ansvarsfrihedsgrund.⁶⁵ Det vil være en forudsætning for eksempel b og c, at det allerede er konstateret, at skadevolder har handlet culpøst. I henhold til nærværende speciales domsanalyse ses accept af risiko at indgå som et element i vurderingen af, om arbejdsgiver har handlet culpøst (eksempel a). I forbindelse hermed ses accept af risiko ofte vurderet i sager vedrørende stort arbejdspress over en længere periode, hvor skadelidte har påtaget sig et særligt belastet hverv, hvor skadelidte selv har påtaget sig merarbejde, og hvor skadelidte ikke har oplyst sin arbejdsgiver om det psykiske pres, som skadelidte har været underlagt.

12. Egen skyld

Egen skyld hos skadelidte indebærer, at der kan ske nedsættelse eller i nogle tilfælde bortfald af erstatning, såfremt skadelidte selv har været en medvirkende årsag til, at skaden er indtrådt. Egen skyld udgør ikke en af de fire erstatningsbetingelser, men er en vurdering der indtræder efter, at det er konstateret, at de fire erstatningsbetingelser er opfyldt. I litteraturen anføres, at der vil være en formodning for egen skyld hos skadelidte, såfremt:

“Skadelidte ved at udsætte sig selv for risikoen for at lide skade, udsætter andre for risikoen for at volde skade og derved pådrage sig erstatningsansvar.”⁶⁶

⁶⁴ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 88

⁶⁵ Ibid, side 88 f.

⁶⁶ Ibid, side 482

Det centrale i egen skyld-vurderingen vil herefter være en afvejning af skadelidtes uagtsomhed overfor skadevolders uagtsomhed, og reglerne om egen skyld hos skadelidte har således henblik på de situationer, hvor skadelidte ligeledes har handlet culpøst.⁶⁷ Af den grund beskrives reglen herom ofte som *culpareglens spejlbillede*.⁶⁸ Af momenter, der indgår i vurderingen af egen skyld hos skadelidte, kan blandt andet nævnes størrelsen af skadelidtes uagtsomhed og handlingens beskaffenhed/farlighed.⁶⁹

I de tilfælde, hvor skadevolder er underlagt et strengere ansvar end culpa, kan det imidlertid være vanskeligt at vurdere skadelidtes egen skyld over for skadevolders uagtsomhed, da skadevolders strengere ansvarsgrundlag gør det svært at sammenligne med skadelidtes uagtsomhed, som vurderes ud fra en almindelig culpabetragtning. Denne problemstilling ses relevant i nærværende speciale, da arbejdsgiver netop er underlagt et skærpet culpa. Dog antages det blandt andet fra litteraturens side, at det fra lovgivningsmagten har været intentionen, at skadevolder er nærmest til at bære et strengere ansvar, hvilket ikke kan lempes ved skadelidtes udviste uagtsomhed. Derfor skal skadelidte i disse tilfælde udvise en grovere egen skyld, førend det kan medføre nedsættelse af erstatning - specielt i de tilfælde, hvor kravet vedrører personskade, som aktuelt i nærværende speciale.⁷⁰

13. En analyse af retspraksis for psykiske arbejdsskader

I nærværende speciale analyseres en række afgørelser med henblik på at kunne udlede, hvilke elementer, der indgår i domstolenes vurdering af arbejdsgivers erstatningsansvar for sine ansattes psykiske arbejdsskader. Analysen er inddelt efter hvilke elementer, det kan udledes, at domstolene lægger vægt på i deres afgørelser: arbejdsmiljøloven, retningslinjer, accept af risiko, retslægerådets udtalelser om sårbarhed, øvrig praksis om sårbarhed, handlingens beskaffenhed og egen skyld. Domstolenes vurdering af arbejdsgivers forpligtelser i henhold til arbejdsmiljølovgivning, interne retningslinjer og accept af risiko indgår i domstolenes vurdering af den erstatningsretlige betingelse om ansvarsgrundlag. Retslægerådets udtalelser om sårbarhed, sårbarhed i øvrigt og vurderingen af handlingens beskaffenhed indgår i vurderingen af, om erstatningsbetingelserne om årsagssammenhæng og adækvans er opfyldt. Endvidere indgår der i flere af domstolenes afgørelser en vurdering af, om den ansatte har

⁶⁷ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 483

⁶⁸ Ibid, side 481

⁶⁹ Ibid, side 483 f.

⁷⁰ Ibid, side 490

udvist egen skyld i forbindelse med pådragelsen af en psykisk lidelse. Dette element er ikke et af de erstatningsretlige betingelser, men indgår i vurderingen af, om der kan ske eventuel nedsættelse eller bortfald af erstatning

13.1 Ansvarsgrundlag

13.1.1 Overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen

Arbejdsmiljøloven hjemler forpligtelser, der altid skal påses overholdt af arbejdsgiver, herunder at arbejdet til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt arbejdsgivers forpligtelser til at udføre tilstrækkelig tilsyn og instruktion af de ansatte.⁷¹

I U.2020.724 indgik arbejdsgivers opfyldelse af sine forpligtelser i henhold til arbejdsmiljøloven i både Byrettens og Landsrettens vurdering af arbejdsgivers erstatningsansvar for en ansats pådraget psykiske lidelse i form af en langvarig belastningsreaktion. Sagen angik en pædagogmedhjælper på en skole for udadreagerende børn. Pædagogmedhjælperen, der var ufaglært, deltog i forbindelse med sin ansættelse i et introduktionskursus, og fik sideløbende med arbejdet oplæring ved at følge en anden pædagog. Som redskab til håndtering af børnene tilbød arbejdsgiver endvidere pædagogmedhjælperen psykologtimer.

Pædagogmedhjælperen gjorde i sine anbringender gældende, at han ikke fik den nødvendige oplæring og instruktion, som arbejdsgiver har pligt til i henhold til arbejdsmiljøloven.⁷² Landsretten fandt dog, at arbejdsgiveren netop havde fokus på pædagogmedhjælperens manglende uddannelse gennem ovenstående tiltag, og tiltrådte derfor Byrettens begrundelse, hvor det blev konkluderet, at arbejdsgiveren havde opfyldt sine forpligtelser i arbejdsmiljølovgivningen, der bestemmer en pligt for arbejdsgiver til tilsyn og instruktion af sine ansatte.

Arbejdsgivers forpligtelser efter arbejdsmiljølovgivningen og opfyldelse heraf indgår som et af de væsentligste elementer i domstolenes begrundelse, hvorfor det må konkluderes, at det har stor betydning, hvorvidt arbejdsgiveren påser, at den ansatte har de fornødne faglige kvalifikationer til at udføre arbejdet. Det kan endvidere udledes især at spille en rolle i denne

⁷¹ Se afsnit 6

⁷² Arbejdsmiljølovens §§ 16 og 17

sag, da pædagogmedhjælperen var ufaglært, og i øvrigt varetog et arbejde, der indeholdt visse risikomomenter i form af arbejde med udadreagerende børn, hvilket må formodes at kræve visse faglige kvalifikationer hos den ansatte. Arbejdsmiljølovens bestemmelser angående tilsyn og instruktionspligt er bredt formuleret, og det kan heraf ikke udledes, hvad der præcist er tilstrækkeligt for arbejdsgiveren til at opfylde sine forpligtelser. På baggrund af afgørelsen kan det imidlertid konkluderes, at det ikke var et krav, at den ansatte besad en pædagogisk uddannelse, men at kurser og oplæring samt tilsyn i form af psykologsamtaler under ansættelsen var tilstrækkeligt til, at arbejdsgiver havde opfyldt sine forpligtelser efter arbejdsmiljøloven.

Praksis viser imidlertid også, at det i visse tilfælde ikke alene kan begrunde et erstatningsansvar for arbejdsgiver, at Arbejdstilsynet har konstateret, at arbejdsmiljølovgivningen har været overtrådt. Dette kan udledes af U.2008.1156 H, hvor en sygeplejerske pådrog sig en stressrelateret lidelse som følge af arbejdet, hvilket medførte, at hun i 1998 til sidst måtte sygemelde sig. Arbejdstilsynet havde efter et kontrolbesøg på sygehuset i 1997 konstateret, at der i perioder havde været overbelægning på hjerteafdelingen, og at der havde været situationer, hvor arbejdet ikke kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvorfor arbejdsmiljøloven havde været overtrådt. Arbejdstilsynet udstedte imidlertid intet påbud.

Landsretten konstaterede, at Arbejdstilsynet efter deres besøg påpegede problemer med arbejdsmiljøet, hvilket arbejdsgiver ligeledes havde erkendt. Landsretten lagde imidlertid vægt på, at Arbejdstilsynet ikke foretog sig yderligere i anledning heraf. Det kan dermed udledes, at der ikke er lighedstegn mellem en overtrædelse af arbejdsmiljøloven og erstatningsansvar for arbejdsgiver. Arbejdstilsynets udtalelse om arbejdsmiljøet indgik i domstolens vurdering, men det medførte ikke i sig selv, at arbejdsgiveren blev erstatningsansvarlig, da Landsretten samtidig fandt, at ledelsen havde foretaget de nødvendige foranstaltninger for at imødegå problemerne.

Det faktum, at Arbejdstilsynet ikke finder anledning til at udstede påbud for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, kan imidlertid ikke alene tjene som fritagelse for erstatningsansvar for arbejdsgiver. I U.2022.1042 H blev arbejdsgiver erstatningsansvarlig for en ansats uspecificerede belastningsreaktion opstået som følge af mobning på arbejdspladsen. I sagen blev arbejdsmiljøloven ligeledes inddraget i forbindelse med vurderingen af arbejdsgivers

ansvar, hvor det især blev tillagt vægt, at den ansatte i den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) havde gjort ledelsen bekendt med sin psykiske situation, herunder også arbejdsmiljøet generelt. Landsretten henviste endvidere til Arbejdstilsynets vejledning om mobning og chikane, der specificerer, hvad der kategoriseres som mobning. Højesteret fandt endvidere, at arbejdsmiljølovgivningen var overtrådt, idet:

“Det psykiske arbejdsmiljø ikke havde været planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.”

Af arbejdsgivers anbringender fremgik det, at Arbejdstilsynet i forbindelse med et tilsynsbesøg ikke havde haft anledning til at udstede påbud angående det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Dommen statuerer dermed, at det var uden betydning for erstatningsansvaret, at Arbejdstilsynet ikke havde udstedt et påbud for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, idet Højesteret fandt, at arbejdsgiver til trods herfor var erstatningsansvarlig.

I BS 4-1611/2016 var det imidlertid af afgørende betydning for Byrettens vurdering, at Arbejdstilsynet havde udstedt et påbud, da arbejdsmiljøet hos Østjyllands Politi udgjorde en overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 38.⁷³ I sagen blev Rigspolitiet erstatningsansvarlige for en ansats uspecificerede belastningsreaktion, efter at hun i en periode fra 2008 til 2012 havde været ansat som kontorfuldmægtig i Østjyllands Politi, hvor hun havde været udsat for en stor arbejdsmængde og tidspres.

Arbejdstilsynet konstaterede efter et tilsyn i 2010, at arbejdsforholdene i form af arbejdets fysiske rammer og det psykisk krævende arbejde udgjorde en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Rigspolitiet udarbejdede på baggrund af Arbejdstilsynets vurdering handleplaner for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, hvori det netop var hensigten at forbedre de ovenstående arbejdsforhold. Arbejdstilsynet konstaterede imidlertid igen i 2012, at arbejdsmiljøet fortsat ikke levede op til kravene efter arbejdsmiljøloven. Byretten lagde herefter til grund, at:

“(...) Rigspolitiet - som i hvert fald fra september 2010 var bekendt med

⁷³ Hvorefter “arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt”

arbejdsforholdene i udlændingeafdelingen - tidligere end i sensommeren 2012 kunne og burde have taget radikale skridt til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i udlændingeafdelingen, herunder ved en anden tilrettelæggelse af arbejdet og ved en tilførsel af ressourcer, således som det blev gennemført efter Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 26. juni 2012, efter at to af de tre gennemgående administrative medarbejdere i afdelingen var blevet langtidssygemeldt henholdsvis den 30. maj og 1. juni 2012.

Rigspolitiet har herved handlet ansvarspådragende.”

Det kan herefter konkluderes, at det i nærværende sag ikke var tilstrækkeligt, at Rigspolitiet handlede på baggrund af Arbejdstilsynets afgørelser, men at pågældende handleplaner også måtte medføre en forbedring af arbejdsforholdene. Samtidig kan det konkluderes, at det var af afgørende betydning for ansvarsgrundlaget, at Rigspolitiet over en længere periode havde været bekendt med forholdene, men at de undlod at handle tilstrækkeligt på det. Samtidig blev arbejdstilsynets udtalelser inddraget i Byrettens vurdering af, hvordan arbejdsforholdene havde været, samt hvorvidt arbejdsgiver havde handlet tilstrækkeligt til at sikre, at medarbejdernes arbejdsforhold var sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Det bemærkes samtidig, at Byretten lagde til grund, at idet to ud af tre medarbejdere i afdelingen blev sygemeldt i 2012 på baggrund af forhold, som Rigspolitiet allerede var bekendt med i 2010, havde Rigspolitiet ikke foretaget de nødvendige foranstaltninger i tide, hvorfor de havde handlet ansvarspådragende.

Foruden arbejdsmiljøloven hjemler andet lovgivning også en række forpligtelser for arbejdsgiver til at påse det psykiske arbejdsmiljø. Det fremgår blandt andet af arbejdstidsdirektivet, der er implementeret i dansk lovgivning med lovekendtgørelse 896 af 24/2004 om gennemførsel af dele af arbejdstidsdirektivet, at en ugentlig arbejdstid ikke må overstige 48 timer i gennemsnit. Netop dette var omdrejningspunktet i U.2017.2904 H, hvor en konstabel i perioder havde arbejdet mere end 48 timer ugentligt. Konstablen havde som følge heraf pådraget sig en psykisk lidelse. Det blev af Landsretten lagt til grund, at konstablen i perioder havde haft merarbejde, som skyldes generel travlhed på arbejdspladsen, men at arbejdsgiveren havde forsøgt at imødekomme dette ved at befale konstablen at afspadsere og holde ferie. Landsretten fandt herefter, at:

“Under disse omstændigheder kan det ikke anses for godtgjort, at arbejdsforholdene i enheden har været af en sådan karakter, at de kan begrunde et erstatningsansvar for Forsvarsministeriets Personalestyrelse for A's psykiske lidelse. Det kan ikke føre til et andet resultat, at arbejdstiden i efteråret 2010 oversteg grænsen i § 4 i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.”

Til sammenligning med ovenstående sager om overtrædelse af arbejdsmiljøloven, blev det af Landsretten også her vurderet, hvorvidt arbejdsgiveren havde forsøgt at afværge eventuelle konsekvenser af den pågældende lovovertrædelse, samt at netop denne handling førte til, at arbejdsgiveren ikke havde handlet ansvarspådragende. Afgørelsen er på samme måde som U.2008.1156 H et eksempel på, at en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen ikke i sig selv kan begrunde et erstatningsansvar for arbejdsgiver, idet Højesteret i U.2017.2904 H fandt, at:

“(…) det ikke i sig selv kan begrunde erstatningsansvar for Forsvarets Personalestyrelse, at A i en periode i 2010 har haft overarbejde af det anførte omfang og i denne periode har arbejdet mere end 48 timer pr. uge i gennemsnit.”

Arbejdsgivers viden om konstablens overarbejde var dermed ikke i sig selv udtryk for en ansvarspådragende adfærd. Højesterets formulering vedrørende overarbejde må endvidere tolkes som en generel udtalelse af principiel karakter, hvorfor afgørelsen vurderes at have præcedens for fremtidig praksis, der omfatter psykiske lidelser som følge af for stort arbejdspress. Det kan endvidere udledes af Højesterets argumentation, at skadelidtes muligheder for at opnå erstatning i sager vedrørende væsentlig merarbejde formindskes betydeligt, når den psykiske lidelse er opstået som følge heraf. Det må dog understreges, at Landsretten samtidig tillægger det vægt i U.2017.2904 H, at konstablen havde udvist accept af risiko i forbindelse med merarbejdet, jf. nedenstående afsnit 13.1.2.

13.1.1.1 Delkonklusion

Det kan således konkluderes, at arbejdsgivers manglende overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen ikke i sig selv udgør en ansvarspådragende adfærd. Dette fordi andre elementer, som eksempelvis arbejdsgivers handlepligt til at foretage nødvendige foranstaltninger og de ansattes informationer til arbejdsgiveren om arbejdsmiljøet, indgår i domstolens vurdering af arbejdsgivers ansvarsgrundlag.

13.1.2 Overholdelse af retningslinjer

I praksis indgår det tillige i vurderingen af erstatningsansvaret, hvorledes arbejdsgiver har handlet i overensstemmelse med retningslinjerne på et givent område, hvilket især ses relevant i de situationer, hvor skadelidte har været udsat for en konkret hændelse eller et specificeret hændelsesforløb i arbejdsmæssig henseende.

I BS 4-2583/2013 blev skadelidte, der var ansat som pædagogisk leder på en institution, involveret i en sag om seksuelle krænkelser, hvor en mor til et barn i institutionen den 19. februar oplyste en anden pædagog, at skadelidte skulle have leget indianerleg nøgen med børnene. Skadelidtes leder udarbejdede herefter et notat den 1. marts angående hændelsen, hvor Aarhus Kommune ligeledes blev involveret. Den 16. marts blev der afholdt møde mellem lederen og skadelidte, hvor skadelidte blev oplyst, at der ikke var grundlag for mistanke mod ham. Lederen informerede endvidere skadelidte om, at hændelsen ville fremgå af hans personalemappe. Skadelidte udviklede på baggrund af hændelsen en depression og lagde sag an mod Aarhus Kommune med påstand om, at håndteringen af sagen havde medført skadelidtes psykiske lidelse. Spørgsmålet blev herefter, om Aarhus Kommune, herunder skadelidtes leder, havde handlet efter retningslinjerne på området i forbindelse med hændelsen.

I sagen blev Aarhus Kommunes vejledning "Respekt for grænser" vedrørende sager om seksuelle overgreb inddraget. Det fremgik af vejledningen, at lederen af dagtilbuddet, i tilfælde som det pågældende, skulle indhente en skriftlig redegørelse fra forældrene og derudover foretage en indberetning til Aarhus Kommune. Skadelidtes anbringender gik i det væsentligste på, at der gik for langt tid førend skadelidte blev indkaldt til møde og informeret om, at mistanken var grundløs, samt at det var unødvendigt at hændelsen blev anført i skadelidtes personalemappe, hvilket i det hele medførte, at skadelidte udviklede en depression.

Både Byretten og Landsretten fandt, at lederen og Aarhus Kommune ikke kunne have handlet hurtigere efter kendskab til hændelsen, samt at det var normal procedure at anføre hændelsen i personalemappen. Aarhus Kommune havde således overholdt egne retningslinjer ved at handle i overensstemmelse med vejledningen "Respekt for Grænser". På trods af, at håndteringen af sagen medførte svære psykiske lidelser for skadelidte, tillagde domstolene det afgørende vægt, at Aarhus Kommune havde påset og overholdt egne interne retningslinjer, hvorfor der ikke var grundlag for at pålægge erstatningsansvar, idet der ikke var et ansvarsgrundlag.

På samme måde tog Landsretten stilling til spørgsmålet om overholdelse af retningslinjer i FED2006.181, hvor skadelidte som soldat var udsendt til Irak i et halvt år, og som følge heraf udviklede en skizoaffektiv sindslidelse. Vurderingen tog især afsæt i arbejdsgivers håndtering af soldaten forud for udsendelsen, under udsendelsen og efter udsendelsen. Landsretten lagde til grund, at det ikke forud for udsendelsen var muligt for arbejdsgiver at undersøge, om soldaten var disponeret for at udvikle en psykiske lidelse. Det blev endvidere lagt til grund, at arbejdsgiver efter hjemsendelsen havde overholdt gældende danske retningslinjer vedrørende personer i FN-tjeneste, der udvikler psykiske lidelser, ved at påse, at soldaten modtog nødvendig lægelig behandling.

Det faktum, at Landsretten inddelte arbejdsgivers ansvar i før, under og efter udsendelsen af soldaten, er et udtryk for, at der i sådanne hvert foretages en mere detaljeret vurdering af arbejdsgiverens ansvar. Det kan have sammenhæng med, at der er en generel lægefaglig viden om, at traumatiske begivenheder af truende karakter, som eksempelvis krigsdeltagelse, kan medføre svære psykiske lidelser.⁷⁴ Landsretten foretog derfor en mere specifik og detaljeret vurdering af, om arbejdsgiver kunne have handlet anderledes med viden om årsagssammenhængen mellem krigsdeltagelse og udviklingen af psykiske lidelser. På samme måde ses det at være gældende i BS 4-2583/2013, at såfremt et risikomoment opstår, i denne sag i form af mistanke om pædofili, vil ansvarsgrundlaget vurderes ud fra, hvorledes arbejdsgiver har handlet i overensstemmelse med interne retningslinjer. Arbejdsgiverens handlepligt er således uafhængig af branchen.

13.1.2.1 Delkonklusion

Det kan på baggrund heraf konkluderes, at det tillægges betydelig vægt af domstolene, hvorvidt arbejdsgiver har handlet efter de retningslinjer der gælder i henhold til de konkrete hændelser eller hændelsesforløb, der har været udslagsgivende for udviklingen af den psykiske lidelse. Det kan i den forbindelse lægges til grund, at når der foreligger konkrete handleplaner for arbejdsgiver, har det betydning for vurderingen, om arbejdsgiver faktisk handler herefter, og derved opfylder sine forpligtelser.

⁷⁴ VEJ nr. 9427 af 24/05/2023, kapitel 8

I ovenstående afgørelser er de psykiske lidelser opstået som følge af en enkeltstående episode og et (forholdsvist) konkret hændelsesforløb forårsaget af udefrakommende påvirkninger. Arbejdsgivers erstatningsansvar vurderes således ud fra, hvilke handlinger, det må forventes, at arbejdsgiver iværksætter som reaktion på disse påvirkninger. Dette adskiller sig fra de øvrige analyserede domme vedrørende arbejdsgivers forpligtelser efter arbejdsmiljølovgivningen, hvor ansvaret også vurderes i forhold til, hvad det må forventes, at arbejdsgiver gør for at undgå et psykisk belastende arbejdsmiljø for sine ansatte. Det må således konkluderes, at såfremt arbejdsgiver har handlet efter de gældende retningslinjer på området, må der være en formodning for, at arbejdsgiver ikke har handlet ansvarspådragende. Dette kan have sammenhæng med, at det i retningslinjerne ofte er konkret formuleret, hvilke foranstaltninger arbejdsgiver skal foretage på baggrund af en given hændelse eller et hændelsesforløb, hvilket gør det mere håndgribeligt for arbejdsgiver at opfylde sine forpligtelser, og dermed undgå erstatningsansvar for den pådraget psykiske lidelse.

13.1.2 Accept af risiko

Som nævnt i afsnit 11 kan den ansattes accept af risiko komme på tale i de tilfælde, hvor det skal vurderes, om arbejdsgiver har handlet culpøst. Særligt vurderes den ansattes accept af risiko over for arbejdsgiverens handlepligt, herunder i forhold til, om den ansatte har oplyst sin arbejdsgiver tilstrækkeligt om de pågældende psykiske arbejdsforhold. Den ansattes accept af risiko inddrages endvidere i vurderingen af, om arbejdsgiver skal bære ansvaret for, at den ansatte på forhånd måtte være klar over en stor arbejds mængde, tidspres og arbejde i et belastet erhverv. Som det fremgår af nedenstående analyse, ses elementet især at være fremtrædende i sager vedrørende et stort arbejds pres, hvor den ansatte som følge heraf har pådraget sig en stressrelateret lidelse.

Den ansattes accept af risiko ved antagelse af arbejde i et belastet erhverv kommer blandt andet til udtryk i U 2008.1156 H, som vedrørte en sygeplejerske, der i perioden 1990-1998 arbejdede på en medicinsk hjerteafdeling og samtidig besad stillingen som tillidsrepræsentant på arbejdspladsen. Sygeplejersken blev i 1998 sygemeldt med stress, og samme år traf Arbejdsskadestyrelsen afgørelse om, at lidelsen ikke kunne anerkendes som en erhvervssygdom, hvilket Ankestyrelsen stadfæstede.

Sygeplejersken havde i perioden fra 1990-1998 været udsat for et stort arbejds pres i forbindelse med, at hjerteafdelingen i perioder var overbelagt, og at der var mangel på personale, hvilket

resulterede i, at flere medarbejdere oplevede arbejdsmiljøet som overbelastet. Det fremgår af sagens faktum, at sygeplejersken flere gange havde tilkendegivet overfor sin arbejdsgiver, at hun havde svært ved at overkomme sit arbejde og hvervet som tillidsrepræsentant, men hun gav ikke udtryk for, at dette medførte psykiske problemer.

Højesteret inddrog elementet accept af risiko, idet de udtalte, at sygeplejersken:

“måtte (...) være forberedt på, at arbejdet som sygeplejerske på en hjerteafdeling i perioder ville være belastende. Hun måtte også være forberedt på, at det kunne medføre en ekstra belastning for hende, at hun påtog sig hvervet som tillidsrepræsentant”

Ovenstående var et af de væsentligste argumenter for, at arbejdsgiver ikke havde handlet culpøst, hvilket må være et udtryk for, at en ansats accept af risiko ved et stort arbejdspress spiller en væsentlig rolle ved vurderingen af, om arbejdsgiver har handlet ansvarspådragende. Ud fra Landsrettens begrundelse kan det endvidere konkluderes, at det ikke var tilstrækkeligt, at sygeplejersken alene gav udtryk for, at arbejdspresset var stort, men at hun også skulle have oplyst sin arbejdsgiver, at arbejdspresset medførte psykiske konsekvenser. Det står dermed klart, at der generelt stilles store krav til skadelidtes oplysningspligt overfor sin arbejdsgiver i pågældende tilfælde, samt at det belastende arbejdsmiljø ikke i dette tilfælde udløste en direkte handlepligt for arbejdsgiveren.

Højesteret såvel som Landsretten lagde endvidere til grund, at skadelidte måtte være bekendt med, at et arbejde som sygeplejerske var belastende, og at en stilling som tillidsrepræsentant ligeledes ville medføre ekstra arbejde. Det må forstås således, at en medarbejder i et vist omfang må være indstillet på, at et belastet erhverv kan medføre et stort arbejdspress. Ved at påtage sig sådan et arbejde må medarbejderen derfor acceptere, at der er en risiko for en psykisk påvirkning, og at ansvaret for afledte psykiske lidelser som følge heraf ikke kan påregnes arbejdsgiver.

Det samme gjorde sig gældende i U.2020.724, hvor en pædagogmedhjælper pådrog sig et posttraumatisk belastningssyndrom i forbindelse med arbejdet med én udadreagerende dreng i skolen. Pædagogmedhjælperen foretog i efteråret i 2009 to indberetninger om magtanvendelse i forbindelse med håndteringen af drengen. Herudover oplyste

pædagogmedhjælperen til skolens tilknyttede psykolog, at samme dreng havde opsøgt ham på sin bopæl.

Byretten lagde vægt på, at pædagogmedhjælperen ikke havde oplyst lederen om andre episoder med drengen, end dem, han havde indberettet. Landsretten lagde videre vægt på, at pædagogmedhjælperen ikke fortalte lederen, at arbejdet belastede ham psykisk, eller at hans manglende faglighed medførte et større pres i situationerne med drengen. Endvidere blev det af Landsretten tillagt vægt, at pædagogmedhjælperen på eget initiativ påførte sig merarbejde, idet han anmodede om at blive weekendaflaster for drengen.

Ovenstående begrundelse kan siges at være et udtryk for en accept af risiko hos pædagogmedhjælperen. Landsrettens vurdering tager dermed samme afsæt som i U.2008.1156 H, hvor sygeplejerskens manglende oplysninger til arbejdsgiver om belastningens mulige psykiske konsekvenser, og hendes påtagelse af merarbejde vurderedes at være et udtryk for, at sygeplejersken havde accepteret risikoen for, at der kunne indtræde en psykisk skade. Det står herefter klart, at det havde betydning for vurderingen af ansvarsgrundlaget, at sygeplejersken og pædagogmedhjælperen ikke havde oplyst deres arbejdsgivere tilstrækkeligt, og at de selv havde påtaget sig merarbejde, som henholdsvis tillidsrepræsentant og som weekendaflaster.

En vurdering af den ansattes accept af risiko indgår ligeledes i U 2017.2904 H hvor skadelidte, der var ansat som konstabel i Forsvaret, blev sygemeldt med en belastningsreaktion efter en periode på fire år med betydeligt merarbejde. Det fremgår af dommen, at konstablen i perioder havde en ugentligt arbejdstid på 50,3 timer på trods af, at hun var ansat på 37 timer. Højesteret fandt, at:

“A over for sine overordnede fremtrådte robust og villig til at påtage sig merarbejde, herunder fra andre end sine foresatte, selv om dette indebar en yderligere arbejdsmæssig belastning af hende. Hun gav ikke på noget tidspunkt udtryk for, at hun ikke kunne nå at løse opgaverne, og hendes arbejdsgiver blev heller ikke på anden måde gjort opmærksom på, at hendes arbejdsbyrde var for stor.”

Det kan udledes af Højesterets begrundelse, at det i sagen var afgørende, hvorledes konstablen fremtrådte på arbejdet, herunder at arbejdsgiveren ikke havde kunnet mistænke konstablen for

at være underlagt et for stort arbejdspress. Dette var i overensstemmelse med Landsrettens begrundelse om, at konstablen selv havde påtaget sig merarbejde og ikke var blevet pålagt dette af arbejdsgiveren og i den forbindelse havde udvist accept af risiko.

13.1.2 Delkonklusion

Domstolenes udtalelser i ovenstående afgørelser understreger således, at det er afgørende for at opnå erstatning, at skadelidte har gjort sin arbejdsgiver opmærksom på en for stor arbejdsomængde eller et for krævende arbejde i forhold til kvalifikationer, og de mulige psykiske konsekvenser heraf - idet en undladelse heraf, kan anses for at være en accept af risiko for skade. Særligt må accept af risiko konkluderes at spille en rolle i sager vedrørende et stort arbejdspress og travlhed, og det kan i forlængelse heraf konkluderes, at det er vanskeligt at gøre arbejdsgiver erstatningsansvarlig for en pådraget psykiske lidelse, når den arbejdsmæssige belastning *alene* har bestået i dette. Dette blandt andet i forhold til, at Højesteret udtaler, at overarbejde i sig selv ikke medfører en handlepligt for arbejdsgiver, men at andre momenter også indgår i vurderingen af, hvorvidt arbejdsgiverne har handlet culpøst i forhold til sine medarbejders arbejdspress. Det afgørende i domstolenes vurdering må herefter være, hvordan skadelidte har handlet, herunder om skadelidte har gjort sin arbejdsgiver opmærksom på belastningen og konsekvenserne heraf.

Det bemærkes, at den ansattes undladelse af at oplyse sin arbejdsgiver om det belastende psykiske arbejdsmiljø og konsekvenserne heraf endvidere kan være et udtryk for en udvist egen skyld fra skadelidte. Dette synspunkt begrundes i, at skadelidtes undladelser fra at handle og den selvstændige påtagelse af merarbejde kan siges at være en form for medvirken til, at den psykiske lidelse opstår. Denne argumentation er imidlertid en afvigelse fra det teoretiske udgangspunkt vedrørende egen skyld. I den erstatningsretlige teori indtræder egen skyld vurderingen hos skadelidte først, når der er statueret et erstatningsansvar. Af den grund kategoriseres ovenstående eksempler fra praksis vedrørende skadelidtes undladelser fra at handle derfor som en del af vurderingen af skadelidtes accept af risiko. Dette fordi domstolene anvender netop disse til argumentationen omkring, hvorvidt der foreligger et ansvarsgrundlag.

13.1.3 Retslægerådets udtalelser

Retslægerådet afgiver lægefaglige udtalelser om skadelidtes retsforhold i flere forskellige typer

af sager, herunder erstatningsretlige sager.⁷⁵ Navnlig i erstatningssager om arbejdsskader inddrages Retslægerådet ofte, blandt andet til at redegøre for skadens omfang og årsagssammenhæng til hændelsesforløbet. Retslægerådets udtalelser kan også inddrages af domstolene til vurderingen af ansvarsgrundlaget.

Det sidste var blandt andet tilfældet i FED.2006.181 V vedrørende vurderingen af, hvorvidt Forsvaret Personeltjeneste havde handlet ansvarspådragende i forbindelse med håndteringen af en soldat efter hjemsendelse fra udstationering i Irak. Spørgsmålene til Retslægerådet vedrørte både arbejdsgiverens forpligtelser i forhold til en undersøgelse af soldaten *før* udsendelse, håndtering af soldaten *under* udsendelsen, samt håndteringen af soldaten *efter* hjemsendelse. Retslægerådet lagde herefter til grund, at arbejdsgiveren ikke var underlagt særlige retningslinjer for undersøgelse og behandling af soldater i FN-tjeneste, samt at arbejdsgiveren i øvrigt havde handlet i overensstemmelse med danske retningslinjer. Landsretten lagde sig op ad Retslægerådets udtalelse og vurderede, at arbejdsgiver ikke havde handlet ansvarspådragende.

Sagen angik en lang række lægefaglige vurderinger og spørgsmål, hvorfor det var naturligt, at Retslægerådet tog stilling til, om der var handlet efter de lægefaglige retningslinjer. Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiver har handlet ansvarspådragende, er imidlertid en juridisk vurdering, og FED.2006.181V kan derfor ikke anses for at være udtryk for, at Retslægerådets udtalelse generelt har afgørende betydning for det juridiske resultat. Det må dog samtidig konkluderes, at hvor de juridiske spørgsmål angår en specifik lægefaglig vurdering, vil Retslægerådets udtalelser i højere grad blive inddraget i domstolenes begrundelse for, om der foreligger et ansvarsgrundlag.

13.2 Kausalitet og adækvans

Det er særligt interessant at tale om årsagssammenhæng og adækvans i forbindelse med psykiske arbejdsskader, da der naturligt kan være flere årsager til, at en ansat får en psykisk lidelse, ligesom det er et relevant spørgsmål at stille, hvad en arbejdsgiver må kunne påregne at blive erstatningsansvarlig for i den sammenhæng. I nærværende erstatningsretlige praksis omkring arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader finder domstolene ikke altid anledning til at vurdere betingelserne om kausalitet og adækvans. Dette fordi, at

⁷⁵ www.civilstyrelsen.dk

domstolene ofte finder, at arbejdsgiver ikke har handlet ansvarspådragende, hvorfor de øvrige erstatningsbetingelser om kausalitet og adækvans ikke fremgår af afgørelserne. Der ses imidlertid nogle få afgørelser, hvor domstolene finder anledning til at tage stilling til betingelserne om kausalitet og adækvans samt andre afgørelser, hvor Retslægerådet udtaler sig herom. Nærværende afsnit omhandler dermed en analyse af, hvilke elementer, der indgår i domstolenes vurdering af kausalitet og adækvans i sager om arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader.

13.2.1 Retslægerådets udtalelser om sårbarhed

Det undersøges ofte gennem spørgsmål til Retslægerådet, hvorvidt andre tidligere eventuelle diagnoser eller psykiske forhold kan være medvirkende, påvirke eller udelukkende forårsage den pågældende psykiske arbejdsskade. Den ansattes forudbestående psykiske sårbarhed inddrages ved vurderingen af årsagssammenhæng, da sårbarheden kan udgøre en konkurrerende skadesårsag. Den forudbestående psykiske sårbarhed kan ligeledes inddrages i adækvansvurderingen i forhold til, om det må være påregneligt for skadevolder, at den pågældende handling eller undladelse medfører en psykisk lidelse hos den ansatte.

Som ovenfor nævnt er det en del af den erstatningsretlige teori, at skadevolder må tage skadelidte som han er, hvilket betyder, at arbejdsgiver kan blive erstatningsansvarlig for en forudbestående latent sårbarhed hos skadelidte, idet den udløses af arbejdsgivers ansvarspådragende handling. Når det så alligevel spiller en rolle i sagerne om erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader, er det interessant at undersøge, hvordan domstolene inddrager den ansattes sårbarhed, og hvordan Retslægerådets udtalelser inddrages i vurderingen af erstatningsansvar. I nærværende analyse ses Retslægerådets udtalelser hovedsageligt at angå den ansattes forudbestående sårbarhed og dennes påvirkning på skadens omfang, samt hvorvidt den pågældende hændelse eller hændelsesforløb har været egnet til at forårsage den psykiske lidelse. Retslægerådets udtalelser indgår dermed også, og har ofte betydning for, om domstolene finder, at betingelserne om kausalitet og adækvans er opfyldt i sagerne vedrørende arbejdsgiveres erstatningsansvar for den ansattes psykiske arbejdsskade.

I U.2008.1156 H tog både Landsretten og Højesteret stilling til spørgsmålet om kausalitet og adækvans. Sagen vedrørte en sygeplejerske, der blev sygemeldt med stress og efterfølgende fik diagnosticeret lidelserne neurasteni og posttraumatisk belastningsreaktion. I forbindelse med sagen udtalte Retslægerådet vedrørende årsagssammenhængen, at:

“årsagen til skadelidtes neurasteni er sandsynligvis betinget af flere faktorer. Det præcise bidrag af sådanne faktorer til fremkaldelsen af en længerevarende tilstand er vanskelig at fastslå. (...) Sandsynligvis har et belastende arbejdsmiljø været medvirkende. En evasiv personlighedsstruktur kan ligeledes have medvirket til vanskeligheder med at håndtere stress.”

Retslægerådet konkluderede dermed, at der ikke kunne fastlægges en direkte årsag til udviklingen af de psykiske lidelser, idet både en forudbestående personlighedsstruktur og et belastende arbejdsmiljø kunne have medvirket hertil. Retslægerådet udtalte sig imidlertid ikke om, hvorvidt det enten var sygeplejerskens forudbestående sårbarhed eller det belastende arbejdsmiljø, der var den ansvarsbærende faktor for udviklingen af sygeplejerskens psykiske lidelse. Retslægerådets udtalelse om, at faktorerne begge har været ‘medvirkende’ kan fortolkes således, at der består et adækvansproblem, da ingen af faktorerne i sig selv har været tilstrækkelige, men at begge har været nødvendige for sygeplejerskens psykiske lidelse.

Landsretten lagde vægt på Retslægerådets udtalelse om, at sygeplejersken allerede fra ungdomsårene var præget af en ængstelig personlighedsstruktur, men at også et belastet arbejdsmiljø kunne være medvirkende til udviklingen af hendes psykiske lidelse. Landsretten og Højesteret tog imidlertid ikke yderligere stilling til betingelserne om kausalitet og adækvans, herunder om der var tale om konkurrerende skadesårsager eller en adækvansproblematik, allerede fordi de fandt, at der ikke var et ansvarsgrundlag tilstede. Såfremt det blev lagt til grund, at sygehuset som arbejdsgiver havde handlet ansvarspådragende, ville Højesteret dog være forpligtet til at tage stilling til, om den psykiske lidelse var en påregnelig følge af det belastende arbejdsmiljø.

I BS 4-2583/2013 udtalte Retslægerådet sig ligeledes om, hvorvidt en pædagogs forudbestående psykiske sårbarhed havde forårsaget en psykiske lidelse, eller om lidelsen skyldes et hændelsesforløb på pædagogens arbejdsplads, hvor han blev mistænkt for et seksuelt overgreb mod et barn i institutionen. Retslægerådet udtalte hertil, at:

“Lidelsen synes udløst af hændelser i perioden 19.02.10 – 16.03.10, men synes ifølge egen læges journalnotater siden at have været svingende, idet der dog ikke sikkert er beskrevet tidspunkter uden depressive symptomer. Retslægerådet

vurderer, at lidelsens opståen og forløb, udover de anførte hændelser, kan være medforårsaget af andre belastninger samt af sagsøgers sårbarhed.”

Retslægerådet skønnede dermed, at hændelsesforløbet på arbejdspladsen var den udløsende årsag til pædagogens psykiske lidelser, men fandt samtidig, at hans sårbarhed i form af tidligere fysiske skader samt andre belastninger, der fremgik af hans lægejournal, i øvrigt var medvirkende til skadens omfang. Retslægerådet udtalte endvidere, at hændelsesforløbet næppe alene havde været årsag til de efterfølgende gener. Hvorvidt der var tale om en konkurrerende skadesårsager eller et adækvansproblem, afgjorde Landsretten ikke. Det faktum, at Retslægerådet udtalte, at lidelsen blev udløst af den pågældende episode og hændelsesforløbet herefter, kan være et udtryk for, at en latent sårbarhed blev realiseret ved den pågældende handling i overensstemmelse med sårbarhedsprincippet. Retslægerådets udtalelse om, at skadelidtes sårbarhed og andre belastninger kan have medforårsaget den pågældende lidelse, kan endvidere anses som, at der eksisterer et adækvansproblem i forhold til arbejdsgiverens erstatningsansvar. Da Byretten i Aarhus ikke fandt, at kommunen havde handlet ansvarspådragende, fandt de heller ikke anledning til at tage stilling til betingelserne om kausalitet og adækvans. Såfremt det blev konstateret, at arbejdsgiveren havde handlet ansvarspådragende, må det formodes at være indgået i domstolenes adækvansvurdering, at der efter hændelsesforløbet gik halvandet år førend skadelidte indledte behandling for depression, og at det således måtte være faktorer opstået i perioden efter hændelsesforløbet og frem hertil, der spillede ind i vurderingen af erstatningsansvaret.

Retslægerådet tog endvidere stilling til betingelserne om årsagssammenhæng og adækvans i BS 4-1611/2016, hvor Rigspolitiet blev erstatningsansvarlig for en kontorfuldmægtigs psykiske lidelse. Den kontorfuldmægtige, der var ansat i Østjyllands Politis udlændingeafdeling, fik som følge af en stor arbejdsmængde og tidspres i en periode fra 2008 til 2012 diagnosticeret en uspecificeret belastningsreaktion. Retslægerådet udtalte i forbindelse med årsagsammenhængen mellem udviklingen af den kontorfuldmægtiges psykiske lidelse og den arbejdsmæssige belastning, at:

“Det findes sandsynligt, at arbejdet har været, i hvert fald medvirkende, årsag til sagsøgers lidelse. Sagsøgers tidligere symptomer kan dog have sænket hendes tærskel for at reagere på den arbejdsmæssige belastning.”

Retslægerådet konkluderede dermed, at den store arbejdsmængde og tidspresset havde været en medvirkende årsag til den kontorfuldmægtiges psykiske lidelse, men at også hendes forudbestående anxiøse symptomer havde medført en *‘lettere funktionsnedsættelse’*. Byretten i Aarhus tog Retslægerådets begrundelse til følge i deres afgørelse af, hvorvidt der var årsagssammenhæng mellem arbejdspresset og skadelidtes psykiske lidelse. Idet Byretten fandt, at Rigspolitiet var erstatningsansvarlige, må det konkluderes, at arbejdspresset havde været den ansvarsbærende faktor til skadelidtes psykiske lidelser på trods af skadelidtes forudbestående sårbarhed.

I U.1955.1050 V⁷⁶ fik en fabriksarbejder, som tidligere havde lidt af neuroser, forværret sin tilstand, efter at være blevet ramt af et æbleskrog i nakken. Fabriksarbejderen blev som følge heraf udarbejdsdygtig. Retslægerådet udtalte i den forbindelse, at fabriksarbejderen:

“(...) altid synes at have været sårbar og usikker og disponeret til neurotiske reaktioner (...) I betragtning af sagsøgtets psykiske tilstand før traumet den 15. august 1952 og af traumets åbenbart moderate karakter, anså rådet kun det indtrufne som en udløsende årsag til den neurotiske tilstand, sagsøgeren siden har frembudt (...)”

Retslægerådet lagde dermed til grund, at fabriksarbejderens forudbestående psykiske tilstand i form af tidligere neuroser, var af betydning for forværringen af den psykiske lidelse, og at handlingen på arbejdspladsen dermed udelukkende havde været af udløsende karakter herfor. Landsretten fandt imidlertid, at det måtte ligge uden for hvad skadevolder kunne påregne, at et kast med et æbleskrog ville medføre den pågældende psykiske lidelse, til trods for, at netop denne handling havde udløst fabriksarbejderens forudbestående psykiske sårbarhed. Landsretten begrundede det således:

“Selv om det nu måtte antages, at den neurotiske lidelse, der efter det i sagen oplyste, derunder navnlig de foreliggende lægeerklæringer, har bevirket sagsøgerens uarbejdsdygtighed, er udløst ved, at sagsøgeren den 15. august 1952 blev ramt i baghovedet af æblet, findes det dog, at denne følge af sagsøgtets handling ligger uden for, hvad sagsøgte måtte kunne påregne, og der findes

⁷⁶ Dommen er medtaget på trods af, at søgsmålet er mellem to arbejdstagere

herefter ikke grundlag for at pålægge sagsøgte erstatningsansvar over for sagsøgeren.”

Landsrettens begrundelse og ordvalg i ovenstående citat kan tolkes således, at domstolen fandt, at betingelsen om kausalitet var opfyldt, og at det således var domstolens overbevisning, at skadevolder som udgangspunkt måtte bære risikoen for skadelidtes forudbestående psykiske sårbarhed i overensstemmelse med sårbarhedsprincippet. Det var dermed alene adækvansvurderingen i forhold til handlingens beskaffenhed, der førte til, at skadevolder ikke ifaldt erstatningsansvar.

Ovenstående analyse viser, at domstolene lægger Retslægerådets udtalelser til grund. Det er således ikke sjældent, at Retslægerådets udtalelser relateret til kausalitet og adækvans spiller en afgørende rolle i domstolens vurdering, hvilket fremstår klart i BS 4-1611/2016, hvor Retten i Aarhus ikke fandt anledning til at udfolde eller begrunde dette nærmere, end Retslægerådet allerede havde ved svar på de stillede spørgsmål.

13.2.2 Øvrig praksis om skadelidtes sårbarhed

Nedenstående praksis har til formål at belyse de tilfælde, hvor domstolene forholder sig til skadelidtes sårbarhed, men hvor Retslægerådet ikke er inddraget i vurderingen. Dette ses blandt andet i U.2012.524 H, hvor arbejdsgiveren gjorde gældende, at pædagogens forudbestående gener i form af en ryglidelse havde været medvirkende til en øget sårbarhed hos hendes, hvorfor hun var mere let påvirkelig over for stressede og pressede situationer. Landsretten var imidlertid ikke enig i denne argumentation, idet de udtalte, at skadelidtes sygemelding ikke skyldtes andre forhold end hændelserne i den omhandlede personaleweekend. Landsretten fandt i øvrigt, at det ikke skulle tillægges processuel skadevirkning, at skadelidte ikke havde fremlagt øvrig dokumentation for hendes forudgående tilstand, hvilket kan være et udtryk for, at arbejdsgiveren i dette tilfælde måtte bære risikoen for en eventuel forudbestående sårbarhed, der kunne være medvirkende til skaden. Højesteret tog ikke stilling til spørgsmålet om skadelidtes sårbarhed, men statuerede i øvrigt, at arbejdsgiveren ifaldt erstatningsansvar.

I U.2022.1042 gjorde arbejdsgiveren ligeledes gældende, at skadelidte, der var ansat som social- og sundhedsassistent, var særligt sårbar, da hun var let påvirkelig overfor psykisk belastning, grundet sit medicinindtag og gener fra sin tidligere fysiske arbejdsskade. Landsretten udtalte til spørgsmålet om årsagssammenhæng:

“Det lægges på baggrund af de lægelige akter og afgørelserne fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring til grund, at de psykiske gener har været udløsende årsag til sygemeldingen den 25. juni 2014 og medvirkende årsag til hele sygeforløbet frem til overgangen til fleksjob. A har derfor bevist, at der er den fornødne årsagssammenhæng mellem mobningen og det rejste krav på erstatning for tabt arbejdsfortjeneste.”

Til trods for, at Landsretten ikke udtalte noget om en forudbestående sårbarhed hos social- og sundhedsassistenten, må ovenstående citat være et udtryk for, at det afgørende var hvilken årsag, der udløste den psykiske lidelse. Ovenstående citat viser også, at Landsretten inddrog AES afgørelse om erstatning efter ASL, hvori det allerede var vurderet, om der var den fornødne årsagssammenhæng mellem den psykiske lidelse og belastningen, hvorfor Landsretten ikke tog yderligere stilling hertil.

13.2.3 Delkonklusion på skadelidtes sårbarhed

Det kan konkluderes, at den ansattes forudbestående sårbarhed indgår som et element i domstolenes afgørelser om arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. Hvor Retslægerådet udtaler sig om spørgsmålet, står det klart, at domstolene ofte lægger deres udtalelser om, hvorvidt den ansattes psykiske lidelse til dels er forårsaget af en sårbarhed, til grund. Ofte spiller det også en rolle i parternes anbringender, hvorefter domstolene i nogle tilfælde tager stilling til det. Det særlige interessante er dog, at domstolene finder, at skadelidtes sårbarhed i de fleste afgørelser indgår som en medvirkende faktor til skadelidtes psykiske lidelse. Dog tager domstolene sjældent videre stilling til, hvorvidt den konstaterede sårbarhed i de enkelte sager skal ses som en konkurrerende skadesårsag eller et adækvansproblem, allerede fordi domstolene i de fleste afgørelser finder, at arbejdsgiver ikke har handlet ansvarspådragende.

13.3.4 Handlingens beskaffenhed

Førend der kan statueres et erstatningsansvar, må det vurderes, hvorvidt den pågældende handling med rette har kunnet medføre skaden. Det må således være et krav, at den påvirkning den ansatte har været udsat for, har været af en sådan beskaffenhed, at den har kunne medføre den psykiske lidelse, samt at det har været påregneligt for arbejdsgiver, at en sådan skade kunne

indtræde. Domstolene må endvidere have konkrete holdepunkter for at antage, at eksempelvis det belastende arbejdsmiljø eller mobningen på arbejdspladsen faktisk har fundet sted.

Grænsen for, hvad en arbejdsgiver må kunne påregne at blive erstatningsansvarlig for, kan udledes af FED2006.312, hvor en ansat i en lufthavn fik en arbejdsbetinget depressiv belastningsreaktion, som følge af, hvad den ansatte opfattede som et belastet arbejdsmiljø. Det blev af Byretten og senere Landsretten lagt til grund, at det ikke kunne godtgøres, at der var tale om en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, da det belastede arbejdsmiljø bestod i stort arbejdspress, manglende anerkendelse af arbejdet og samarbejds vanskeligheder. Byretten henviste i den forbindelse til, hvad der må forstås som et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og fandt:

“(…) at det ved vurderingen af, om trivselsproblemer er omfattet af arbejdsmiljøloven er afgørende, om problemerne aktuelt kan sættes i direkte forbindelse med sikkerhed og sundhed.”

Domstolene fandt dermed ikke, at der var grundlag for at statuere, at arbejdsmiljølovgivningen var overtrådt, og af samme grund kunne arbejdsgiveren ikke gøres erstatningsansvarlig. Nærværende dom viser således, at der må skulle bevises generelle problematikker med arbejdsmiljøet, eksempelvis gennem Arbejdstilsynets afgørelser, førend arbejdsmiljølovgivningen er overtrådt, og at det således ikke er tilstrækkeligt til at statuere erstatningsansvar, at den pågældende selv er overbevist om, at det er den arbejdsmæssige belastning, der har medført den pågældende psykiske skade.

I U.1998.492 V synes en bagatelgrænse for handlingens beskaffenhed endvidere at kunne statueres. I dommen gjorde skadelidte, en funktionær, gældende, at hendes arbejdsskade i form af psykosomatiske symptomer var en følge af arbejdsgivers tilsidesættelse af reglerne i arbejdsmiljøloven. Byretten lagde til grund, at selvom arbejdstempoet til tider var højt, var det ikke uacceptabelt eller værre end i andre brancher med spidsbelastninger samt at forretningen, hvor funktionæren arbejdede, var af en beskeden størrelse, og at det ikke var usædvanligt, at man hjalp hinanden med alt forefaldende arbejde. Landsretten fandt endvidere i deres afgørelse, at:

“Ved vurderingen af, om trivselsproblemer er omfattet af arbejdsmiljøloven,

fremgår det videre, at det afgørende er, om problemerne aktuelt kan sættes i direkte forbindelse med sikkerhed og sundhed. I den foreliggende sag finder landsretten ikke, at appellantens har godtgjort, at hun i forbindelse med sit arbejde som stedfortræder (...) har været udsat for sådanne direkte sundhedsskadelige påvirkninger, at der er grundlag for at gøre indstævnte ansvarlig i anledning af sygefraværet.”

Landsretten fandt således ikke, at funktionærens erhvervsmæssige udsættelse udgjorde en overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler. Set i sammenhæng med domstolens udtalelse i FED2006.312, kan det derfor konkluderes, at det ikke er tilstrækkeligt til at statuere erstatningsansvar, at den pågældende individuelt har den overbevisning, at det pågældende arbejdsmiljø har været særligt belastet. De psykiske belastninger, som de ansatte havde været udsat for i ovenstående tilfælde, var ikke tilstrækkelige til at udgøre en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det kan dermed konkluderes, at arbejdets beskaffenhed skal være af en vis karakter og grovhed, førend der kan statueres erstatningsansvar.

Dette sammenholdt med afgørelsen U.2008.1156 H, hvor det tilmed var et tema, hvorvidt det var bevist, at sygeplejersken havde været underlagt et belastet arbejdsmiljø, samt hvorvidt dette havde været årsag til hendes psykiske lidelser. Det indgik særligt i denne vurdering, at Arbejdstilsynet havde fundet arbejdsforholdene problematiske og således også henstillet arbejdsgiveren til at forbedre forholdene for medarbejderne, hvilket retten tillige lagde til grund ved deres begrundelse. Det må dermed været udtryk for, at domstolene skal have andre holdepunkter end blot den pågældendes egen opfattelse af arbejdsmiljøet, førend det kan lægges til grund, at skadelidte har været underlagt et belastet arbejdsmiljø, som har kunne medføre skadelidtes psykiske lidelser og begrunde et erstatningsansvar.

Netop det faktum, at domstolene havde andre holdepunkter end blot skadelidtes egen opfattelse, blev da også afgørende for resultatet i U.2022.1042, hvor arbejdsgiveren blev erstatningsansvarlig for den ansattes psykiske lidelse opstået som følge af mobning på arbejdspladsen. I dommen lagde Landsretten vægt på Arbejdstilsynets definition af mobning, der blev sammenholdt med vidneforklaringerne fra kollegerne, der alle understøttede skadelidtes egen forklaring om, at hun var blevet mobbet over en længere periode. Landsretten tillagde det derfor vægt, at det ikke alene var skadelidtes egen opfattelse, at hun blev mobbet. Samtidig indgik det i vurderingen af ansvarsgrundlaget, at arbejdsgiveren måtte være bekendt

med mobningen og i den forbindelse måtte kunne påregne at være erstatningsansvarlig for den ansattes psykiske lidelse, idet arbejdsgiveren undlod at handle på de mange oplysninger om den pågældendes situation.

I en anden sag vedrørende mobning, Østre Landsrets afgørelse af 5. februar 2008 (B-0901-05), rettede en kirkesanger krav mod sin arbejdsgiver om godtgørelse for tort, efter at hun var blevet udsat for mobning på arbejdspladsen, hvilket arbejdsgiver imidlertid ikke blev erstatningsansvarlig for.⁷⁷ Det indgik i Landsrettens vurdering, at Arbejdstilsynet havde konkluderet, at kirkesangeren blev mobbet på arbejdspladsen og henviste i den forbindelse til Arbejdstilsynets generelle definition af mobning, hvoraf det fremgår, at der er tale om mobning, når den pågældende har følt sig mobbet. Det var dermed i afgørelsen kirkesangerens egen subjektive opfattelse af mobningen, der blev lagt til grund for vurderingen af, hvorvidt kirkesangeren reelt set var blevet mobbet. I Landsrettens begrundelse indgik Arbejdstilsynets konklusion, men Landsretten fandt dog, at arbejdsgiveren havde handlet adækvat ved blandt andet at afholde temadage og møder, udvikle regulativer og omstrukturere arbejdet for de ansatte. Det fremgår ikke i nævnte afgørelse, hvorvidt andre holdepunkter end Arbejdstilsynets konklusion indgik i vurderingen af, hvorvidt skadelidte var blevet mobbet, men det kan konkluderes, at en eventuel positiv viden, arbejdsgiver måtte have, om at de ansatte bliver mobbet, udløser en reaktionspligt for arbejdsgiveren, der i modsatte fald må kunne påregne at blive erstatningsansvarlig for en eventuel skade som følge heraf.

13.3.4.1 Delkonklusion

Det kan på baggrund af ovenstående konkluderes, at ikke alle psykiske skader, der er resultat af psykiske påvirkninger fra arbejdspladsen, er en påregnelig følge for arbejdsgiveren. Det spiller her særligt en rolle i domstolenes vurdering af erstatningsansvaret, hvorvidt det pågældende, som den ansatte har været udsat for, har været af en sådan beskaffenhed, at det ville være påregneligt for arbejdsgiveren, at han ville ifalde erstatningsansvar herfor. Derudover indgår det i domstolenes vurdering af erstatningsansvaret, hvorvidt det alene er den ansattes egen opfattelse, at arbejdsmiljøet er psykisk belastende, eller om domstolene kan finde andre beviser herfor. I forlængelse heraf må det også konkluderes, at arbejdsmiljøloven i nogen

⁷⁷ Der blev i sagen nedlagt krav om godtgørelse for tort efter EAL § 26. Dommen er medtaget på trods af, at skadelidte ikke pådrog sig en direkte psykisk lidelse som følge af mobningen.

grad må være overtrådt førend, det må være påregneligt for arbejdsgiveren, at der er risiko for, at de ansatte pådrager sig en psykisk arbejdsskade som følge heraf.

14. Egen skyld

Når betingelserne for erstatningsansvar er opfyldt, skal domstolene tage stilling til, om skadelidte har udvist en sådan grad af egen skyld, at erstatningen bør nedsættes eller helt bortfalde. I de tilfælde er det således relevant at analysere, hvad der indgår i domstolenes vurdering af, om der er udvist egen skyld fra skadelidte.

I dommen U.2012.524 H konstaterede Landsretten, at den ansatte ikke havde udvist egen skyld ved at bringe et spørgsmål om vikardækning på banen til et personalearrangement. I sagen havde den ansatte, der var pædagog i en børnehave, udviklet en svær depression som følge af et begivenhedsforløb på en personaleweekend, hvor hendes sygefravær var blevet drøftet i plenum, og hvor den ansatte til sidst reelt var blevet fyret foran sine kollegaer. Den ansatte rejste herefter krav mod kommunen om godtgørelse for svie og smerte. Kommunen gjorde i anbringenderne gældende, at den ansatte selv havde taget problemstillingen vedrørende sit sygefravær op til diskussion, hvorfor det var blevet drøftet i plenum. Landsretten lagde imidlertid til grund, at der ikke var grundlag for at fastslå, at den ansatte havde udvist egen skyld ved selv at bringe emnet på banen. Højesteret tiltrådte landsrettens begrundelse.

Det var således uden betydning for ansvaret, at den ansatte selv havde bragt emnet på banen, og derved, sat på spidsen, placeret sig selv i den situation, som udløste den psykiske lidelse. Det kan på den baggrund konkluderes, at det faktum, at den ansatte havde haft en form for medvirken til situationens opståen ikke var et udtryk for, at der var udvist egen skyld, fordi det alene kunne tilskrives arbejdsgiverens uagtsomme adfærd, at personaleweekenden blev afholdt uforsvarligt.

Et eksempel herpå ses ligeledes i FED2001.1636, hvor princippet om egen skyld blev inddraget i domstolenes vurdering af, om der skulle ske nedsættelse af arbejdsgivers erstatningsansvar. En ansat i en restaurant var over en længere periode blevet udsat for sexchikane af restaurantens bestyrer. Den ansatte udviklede som følge heraf stresssymptomer, og sygdommen blev anerkendt som en arbejdsskade af Arbejdsskadestyrelsen. Sagen vedrørte derefter kravet om tabt arbejdsfortjeneste. Landsretten lagde til grund, at der var årsagssammenhæng, og at

hændelsesforløbet måtte være en adækvat følge af sexschikanen. Arbejdsgiveren anførte i sine anbringender, at der skulle ske nedsættelse af erstatningen som følge af egen skyld, fordi den ansatte først henvendte sig til sin overordnede, efter at sexchikanen havde stået på i et år og tre måneder. Landsretten udtalte hertil, at:

“Navnlig efter krænkelserens karakter og det oplyste om appellants organisation findes indstævnte ikke at have udvist egen skyld ved først at henvende sig til B's overordnede efter sin afskedigelse.”

Der var således ikke grundlag for at nedsætte erstatningen som følge af egen skyld. Ovenstående citat er ligeledes udtryk for, at hændelsens karakter spiller en rolle for vurderingen af den udviste egen skyld. Dette fordi Landsretten konkluderede, at det var uden betydning, at den skadelidte lod chikanen stå på i over et år og først henvendte sig til sin overordnede efter endt ansættelse, fordi hændelsen var af særlig krænkende karakter. Dette må sandsynligvis ses i sammenhæng med, at der i den pågældende sag var tale om sexschikane, som indebar overgreb af skadelidte i form af fysiske berøringer over en længere periode, hvilket må vurderes at udgøre en skærpende omstændighed.

14.1 Delkonklusion

Ovenstående domme må således være udtryk for, at skadelidtes udviste egen skyld har betydning for den samlede vurdering i forhold til, om der skal ske nedsættelse eller bortfald af erstatningen. Det kan konkluderes, at det ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt til at udvise egen skyld, at skadelidte selv har sat sig i en pågældende situation og dermed medvirket til, at et psykisk belastende hændelsesforløb har udspillet sig. Det kan derudover konkluderes, at handlingens beskaffenhed spiller en rolle for vurderingen af den udviste egen skyld. Der må således være en formodning for, at jo grovere og mere krænkende hændelsesforløb den ansatte har været udsat for, jo mere skal der til, før der statueres egen skyld, hvilket understreges i FED2001.1636.

Som nævnt i afsnit 12 gælder der som udgangspunkt en skærpet culpa for arbejdsgiver, hvilket i relation til egen skyld-vurderingen betyder, at skadelidte skal udvise en tilsvarende grovere egen skyld, førend det kan medføre nedsættelse eller bortfald af erstatningen, hvilket især

antages at gælde i de tilfælde, hvor kravet vedrører personskade.⁷⁸ Hvorvidt dette gør sig gældende i nærværende domsanalyse er svært at udlede, idet domstolene ikke udtaler noget i anledning heraf. I ovenstående domme var det ikke tilstrækkeligt udvist egen skyld, at den ansatte havde medvirket til at bringe sig selv i en psykisk belastende situation, eller at den ansatte ikke informerede sin arbejdsgiver om sexschikanen før efter sin afskedigelse. Domstolenes begrundelse og vurdering af den ansattes udviste egen skyld skal dermed muligvis ses i sammenhæng med, at der gælder en skærpet culpa for arbejdsgiver, hvorfor der skal udvises større uagtsomhed fra den ansattes side, førend det vurderes som egen skyld.

15. Arbejdsgivers erstatningsansvar i et bredere perspektiv

15.1 Ansvarsgrundlaget sammenlignet med ansvaret for fysiske skader

Som nævnt i afsnit 12 bedømmes arbejdsgiveransvaret normalt som et skærpet culpaansvar. Tidligere omtalte domme vedrørende fysiske arbejdsskader, U.1974.1014 H og U.1984.284 H, er tilmed eksempler på, at arbejdsgiveransvaret bedømmes efter en strengere culpanorm, i nogle tilfælde grænsende til objektivt. På baggrund af nærværende speciales analyse må der imidlertid sættes spørgsmålstegn ved, om samme skærpet culpavurdering gælder for de psykiske arbejdsskader.

15.1.1 Arbejdsgivers handlepligt

Arbejdsgiver har en handlepligt til at sikre, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, hvilket som udgangspunkt må gælde for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Denne handlepligt kom til udtryk i U.2008.1156 H vedrørende en psykisk arbejdsskade, hvor Højesteret fandt, at arbejdsgiver ikke havde handlet ansvarspådragende, idet arbejdsgiveren havde været opmærksom på de arbejdsmiljømæssige problemer på arbejdspladsen, der blandt andet omfattede overbelægning, hvorved personalet i perioder var underlagt et belastet arbejdsmiljø. Højesteret fandt endvidere, at arbejdsgiveren havde foretaget de fornødne tiltag for at afværge de problemer, det belastede arbejdsmiljø medførte. En vurdering af arbejdsgivers handlepligt indgik endvidere i domstolenes vurdering i U.2005.1363 V vedrørende en fysisk arbejdsskade, hvor en medarbejder pådrog sig smerter i højre arm som følge af arbejdet med computermus. Mindretallet i Vestre Landsret udtalte til støtte for frifindelse af arbejdsgiveren, at arbejdsgiveren:

⁷⁸ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 490

“(...) udfoldede store bestræbelser på at indrette arbejdspladsen, så den var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Det kan ligeledes lægges til grund, at indstævnte modtog relevante råd (...) om hvad hun selv kunne gøre for at mindske generne fra arbejdet med computeren (...). Endelig vil jeg lægge til grund, at ledelsen var indforstået med, at indstævnte holdt de fornødne pauser, og at indstævnte også havde arbejdsopgaver, der ikke indebar så stor brug af mus, (...).”

Flertallet fandt dog, at arbejdsgiveren ikke havde handlet tilstrækkeligt til at sikre, at arbejdsmiljøet var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvorfor der blev pålagt erstatningsansvar for den fysiske arbejdsskade. Der synes således at være en forskel i vurderingen af arbejdsgivers handlepligt i U.2008.1156 H og U.2005.1363 V til trods for, at arbejdsgiver i begge tilfælde havde bestræbt sig på at forbedre arbejdsforholdene, hvilket domstolene ligeledes lagde til grund. Der må således på baggrund af ovenstående være en formodning for, at der ikke gælder samme krav til arbejdstagerens handlepligt i erstatningssager vedrørende fysiske og psykiske arbejdsskader.⁷⁹

15.1.2 Lovbestemt ansvarsnorm

Som ovenfor analyseret medfører en overtrædelse af lovhjemlede forpligtelser i blandt andet arbejdsmiljøloven ikke uden videre erstatningsansvar for arbejdsgiveren. Dette kom blandt andet til udtryk i U.2017.2904H, hvor domstolene fandt, at en overtrædelse af arbejdstidsdirektivet, der bestemmer en maksimal arbejdstid for medarbejdere på 48 timer om ugen, ikke alene kunne føre til, at arbejdsgiver blev erstatningsansvarlig for den ansattes psykiske lidelse. Højesterets udtalelse var af generel karakter, og vil med stor sandsynlighed få betydning for den fremtidige praksis på området for ansatte, der har fået psykisk lidelse som følge af arbejde i et stresset arbejdsmiljø og et for stort arbejdspress.⁸⁰

Det interessante opstår imidlertid, når arbejdsmiljøloven er overtrådt i forbindelse med fysiske skader på arbejdspladsen. Praksis viser, at arbejdsgiveren i langt højere grad bliver erstatningsansvarlig for fysiske arbejdsskader, allerede fordi arbejdsmiljølovgivningen er overtrådt.⁸¹ Dette var eksempelvis tilfældet i FED.1998.413, hvor arbejdsgiver blev

⁷⁹ Haug og Schwarz, *Ansvar for psykiske arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, side 309

⁸⁰ Ibid, side 309

⁸¹ Ibid, side 311

erstatningsansvarlig for en ansats rygskaade, efter at den ansatte havde foretaget et løft, som ikke var udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet den ansatte ikke havde fået tilstrækkelig instruktion vedrørende løftet. Domstolene fandt dermed, at arbejdsgivers overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen alene medførte, at arbejdsgiver havde handlet ansvarspådragende.

Højesterets udtalelser i U.2017.2904 H kan dermed være et udtryk for, at ansvarsgrundlaget for de psykiske arbejdsskader ikke er en skærpet culpanorm. Højesteret kunne som udgangspunkt have tillagt det afgørende vægt, at medarbejderen havde haft markant overarbejde over en periode på 4 år, men valgte imidlertid at statuere, at en sådan overtrædelse ikke sig selv kunne medføre, at arbejdsgiver havde handlet ansvarspådragende.⁸² Modsat fandtes det i FED.1998.413 at være tilstrækkeligt til at medføre erstatningsansvar, at arbejdsgiver havde overtrådt arbejdsmiljøloven. Selvom U.2017.2904H vedrørte en overtrædelse af arbejdstidsdirektivet og dermed ikke en direkte overtrædelse af arbejdsmiljøloven, kan der alligevel foretages en sammenligning af de to afgørelser, da arbejdstidsdirektivet som udgangspunkt bygger på de samme hensyn om, at arbejdet skal kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, hvorpå retningslinjer for maksimal løft på arbejdspladsen også hviler.⁸³ Der må derfor være en formodning for, at det i udgangspunktet skærpet culpa, der gælder for arbejdsgiver, ikke kommer til udtryk på samme måde, for så vidt angår erstatningsansvaret for psykiske arbejdsskader som for fysiske skader. Dette understøttes endvidere af U.2008.1156 H, hvor Arbejdstilsynet fandt, at arbejdsmiljølovgivningen havde været overtrådt i perioderne med overbelægning, men Landsretten fandt, at der ikke var grundlag for at statuere erstatningsansvar.

Som konkluderet ovenfor i afsnit 13.1.1 indgår det i domstolenes vurdering, hvorvidt arbejdsgiver har handlet på baggrund af viden om overtrædelse af arbejdsmiljølovens. Således indgik det også i afgørelserne BS 4-1611/2016 og U.2022.1042, hvor arbejdsgiver blev erstatningsansvarlig for ikke at have foretaget fornødne handlinger efter en konstatering af, at arbejdsmiljøloven var overtrådt. I sagerne om psykiske arbejdsskader er det således ikke udgangspunktet, at arbejdsgiver ikke bliver erstatningsansvarlig for overtrædelse af arbejdsmiljølovens bestemmelser, da ansvarsgrundlaget vurderes ud fra, hvilke handlinger

⁸² Haug og Schwarz, *Ansvar for psykiske arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, side 311

⁸³ Ibid, side 311

arbejdsgiveren har foretaget for at afværge eller modvirke eventuel skade på baggrund af det pågældende arbejdsmiljø, som ovenfor beskrevet i afsnit 15.1.1. Dog adskiller denne vurdering sig stadig fra sagerne om erstatningsansvar for fysiske arbejdsskader, da en sådan vurdering ikke i samme grad ses at indgå i domstolenes afgørelser.

15.1.3 Accept af risiko / at sige fra

Som det fremgår af ovenstående analyse, afvises erstatningsansvar for psykisk skade blandt andet under henvisning til, at skadelidte har accepteret risikoen for skade og undladt at informere arbejdsgiveren om, at arbejdsmiljøet medførte en psykisk belastning for medarbejderen. I U.2017.2904 H udtalte Højesteret blandt andet at:

“(..) A over for sine overordnede fremtrådte robust og villig til at påtage sig merarbejde. Hun gav ikke på noget tidspunkt udtryk for, at hun ikke kunne nå at løse opgaverne (...)”

Det er bemærkelsesværdigt, at Højesteret anvender ordene ‘robust og villig’ om den ansatte, som begrundelse for, at arbejdsgiveren ikke har handlet ansvarspådragende. Haug og Schwarz udtaler i forbindelse hermed, at en lignende begrundelse ikke ses anvendt i sager om fysiske arbejdsskader. De laver her sammenligningen til en medarbejder, der på sit arbejde laver et løft, som overstiger de vejledende takster for maksimal vægt og derved pådrager sig en rygskaide. Efter deres opfattelse ville det ikke på samme måde i praksis blive tillagt betydning, at medarbejderen havde fremstået stærk og villig til at løfte den mængde.⁸⁴ Det er derfor værd at bemærke, at der til forskel fra afgørelserne om fysiske arbejdsskader foretages en vurdering af den ansattes fremtræden i de psykiske sager i forhold til, om arbejdsgiveren har haft mulighed for at kunne indse, at de pågældende arbejdsforhold har været af en sådan karakter, at det har medført arbejdsskade hos arbejdstageren.

15.2 Erstatningsansvaret for psykiske arbejdsskader gennem tiden

På baggrund af ovenstående analyse af arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader, ses der med afgørelsen U.2012.524 H at ske et skred i domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar, da Højesteret med afgørelsen første gang statuerede erstatningsansvar for arbejdsgiver for en psykisk arbejdsskade, der ikke var en følge af en

⁸⁴ Haug og Schwarz, *Ansvar for psykiske arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, side 312

fysisk skade. I Andreas Bloch Ehlers artikel *“om grænserne for arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske skader - fra deduktion til argumentation”* anføres, at den tidligere praksis vedrørende psykiske skader viser, at der alene blev tilkendt erstatningsansvar for psykiske skader, der var en følge af fysiske skader. Det var alene i disse tilfælde, domstolene fandt, at der var adækvans mellem den psykiske lidelse og den pågældende erstatningsberettiget handling.⁸⁵ I nærværende afsnit inddrages en række sager om psykiske skader, der ikke er en arbejdsskade. Dette for at undersøge, hvorledes domstolene tidligere har vurderet erstatningsansvaret for generelle psykiske skader, og hvilken påvirkning dette har haft på erstatningsansvaret for de psykiske arbejdsskader.

Der skete derfra en udvikling i retningen af, at domstolene tilkendte erstatning for de såkaldte chok-skader, hvor skadelidte var blevet påført en psykisk lidelse som følge af en anden persons fysiske tilskadecomst eller død.⁸⁶ Et af de første eksempler herpå var U.1973.451H, hvor skadelidte pådrog sig lettere skader i ansigtet efter en scooterulykke, men i øvrigt ikke andre fysiske skader. I forbindelse med uheldet afgik den anden part ved døden, hvilket skadelidte overværede og pådrog sig som følge heraf en angstneurose, som skadevolder blev erstatningsansvarlig for. Denne afgørelse var vidtgående, idet der efter hidtidig praksis alene var blevet tilkendt erstatning til den umiddelbart skaderamte person.⁸⁷ Afgørelsen viser samtidig, i hvilken udstrækning en psykisk lidelse kan anses for at være en adækvat følge af hændelsen.⁸⁸

I U.2007.1562 H var der ligeledes tale om en chokskade, hvor en mor, som følge af at have mistet sit barn efter en fejlbehandling på hospitalet, rettede krav mod patientforsikringen om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste. Det var i afgørelsen både Landsrettens og Højesterets opfattelse, at der skulle noget særligt til, før den erstatningsansvarlige skulle erstatte tab for psykisk lidelse til andre end den direkte skadelidte af den fysiske skade. Højesteret udtalte i den forbindelse:

“I hidtidig erstatningspraksis er der tilkendt erstatning for psykisk skade i tilfælde, hvor den pågældende selv er blevet påført fysisk skade eller har været

⁸⁵ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, side 347

⁸⁶ Ibid, side 349

⁸⁷ Ibid., side 349

⁸⁸ Ibid, side 349

i fare herfor. Det kan ikke udelukkes, at der også i visse andre tilfælde kan blive tale om at tilkende erstatning for psykisk skade, eksempelvis i tilfælde, hvor en person overværer, at en nærtstående bliver dræbt ved en ulykke. Det må imidlertid efter Højesterets opfattelse være en betingelse, at den pågældende er blevet påført en egentlig psykisk lidelse, som rækker ud over sorg og savn.”

Med den udtalelse åbner Højesteret således op for, at der kan tilkendes erstatning for rene psykiske skader. Højesterets eksempel, hvorefter skadelidt har overværet en nærtstående blive dræbt ved en ulykke, viser imidlertid, at det fortsat er Højesterets opfattelse, at der skal have været tale om en hændelse, som stadig har indebåret et fysisk element og et vist traume for skadelidte. Højesteret lægger endvidere til grund, at den psykiske lidelse skal række ud over sorg og savn. Det begrundes ikke yderligere, hvad dette nøjagtigt indebærer, men det må forstås således, at det er en betingelse, at skadelidte skal kunne bevise, at hændelsen har medført en faktisk lidelse, og ikke alene den naturlige sorg et sådant traume vil medføre.

Med afgørelsen U. 2012.524 H udviklede Højesteret imidlertid den hidtidige praksis. Landsretten henviste i sin begrundelse til Højesterets præmisser i afgørelsen U.2007.1562H, som ovenfor nævnt, og fandt i den forbindelse ikke, at arbejdsgiver var erstatningsansvarlig. Landsretten begrundede det med, at:

Det må imidlertid efter Højesterets opfattelse være en betingelse, at den pågældende er blevet påført en egentlig psykisk lidelse, som rækker ud over sorg og savn.”

Landsretten fandt modsat ikke, at skadelidtes psykiske lidelse i form af svær depression rakte ud over sorg og savn. Landsrettens begrundelse kan siges at være udtryk for en vis tilbageholdenhed, idet Højesteret ikke tidligere havde statueret erstatningsansvar for arbejdsgiver i en lignende situation. Højesteret ændrede Landsrettens afgørelse, idet de fandt, at skadelidtes depression var en påregnelig følge af den uforsvarligt afholdte personaleweekend. Afgørelsen efterlader ingen generelle præmisser omkring retsstillingen fremadrettet, men afgørelsen må være et udtryk for, at der er sket en udvikling i retningen af en lempeligere vurdering af anerkendelsen af de psykiske arbejdsskader.

Nyere praksis viser således, at der i højere grad end tidligere tilkendes erstatning for psykiske arbejdsskader, der ikke er opstået som følge af en fysisk skade. Dette var blandt andet tilfældet i BS 4-1611/2016 og U.2022.1042, hvor skadelidte i begge tilfælde fik tilkendt erstatning for en uspecificeret belastningsreaktion efter hændelsesforløb, hvor den ene havde været underlagt et stort arbejdspress, og den anden udsat for mobning på arbejdspladsen. I disse afgørelser udtalte domstolene ikke noget generelt om erstatning for de psykiske arbejdsskader, men sagernes udfald er et udtryk for en udvikling i en retning, hvor erstatningskrav for rene psykiske arbejdsskader i højere grad tilkendes, når domstolene ud fra en konkret vurdering finder, at der er grundlag for erstatningsansvar.

Ovenstående viser, at praksis vedrørende psykiske arbejdsskader har været under udvikling de seneste mange årtier. Dette understøttes endvidere af, at der statistisk ses en markant stigning i antal anmeldelser og anerkendelser af psykiske arbejdsskader indenfor ASL. I AES' statistik over afgørelser om anerkendelse af psykiske erhvervssygdomme, ses der tilbage i 1994 alene at være anerkendt to tilfælde af psykiske lidelser som erhvervssygdomme, i 2000 ses der at være anerkendt 11 tilfælde og i 2022 steg dette tal til 257 anerkendelser.⁸⁹ Dette må således være et udtryk for, at der generelt er et større fokus på den mentale trivsel på arbejdspladsen. Dette underbygges af en meddelelse fra Europa-Kommissionen med en samlet tilgang til den mentale trivsel, hvor også de psykosociale forhold på arbejdspladsen er et fokuspunkt.⁹⁰

Ovenstående udvikling viser imidlertid ikke, hvorvidt der er sket en stigning i antal sager omkring arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader efter EAL. Det må imidlertid forventes, at der i takt med stigningen af anmeldte sager vedrørende psykiske arbejdsskader inden for ASL i øvrigt sker en afsmitning på sager vedrørende arbejdsgivers erstatningsansvar. Omvendt kan den øgede opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø muligvis have en effekt på arbejdsgivers handlinger, således der sker et større præventivt arbejde på arbejdspladserne for at sikre, at arbejdstagerne ikke udvikler psykiske arbejdsskader.

16. Konklusion

Dette speciale har analyseret hvilke elementer, der indgår i domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar for sine ansattes psykiske arbejdsskader inden for EAL. For

⁸⁹ Årsstatistik for arbejdsskadesager fra AES, år 2000 og 2022

⁹⁰ Indenrigs- og Sundhedsministeriet, *Notat om en samlet tilgang til mental sundhed*, side

at kunne udlede, hvilke elementer domstolene tillægger vægt ved vurderingen, har det været nødvendigt at inddele og systematisere eksisterende retspraksis på området.

På baggrund af en analyse af retspraksis kan det overordnet udledes, at domstolene ofte ikke statuerer erstatningsansvar for arbejdsgiveren, fordi erstatningsbetingelsen om ansvarsgrundlag ikke er opfyldt. Det medfører naturligt, at domstolene derefter ikke finder anledning til at gennemgå erstatningsbetingelserne om kausalitet og adækvans nærmere, hvorfor det er vanskeligere at udlede noget generelt af afgørelserne om domstolenes vurdering af erstatningsansvaret i relation til disse betingelser.

I domstolenes vurdering af ansvarsgrundlaget inddrages elementerne: arbejdsgivers overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen og interne retningslinjer, skadelidtes accept af risiko samt retslægerådets udtalelser. For så vidt angår overholdelse af arbejdsmiljøloven står det klart, at der ikke som udgangspunkt kan sættes lighedstegn mellem arbejdsgivers manglende overholdelse af arbejdsmiljøloven og erstatningsansvar for en pådraget psykisk lidelse. Domstolene lægger i den forbindelse særligt vægt på andre faktorer, herunder hvorledes arbejdsgiver har handlet i forbindelse med en evt. overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Særligt i sager vedrørende enkeltstående episoder eller konkrete hændelsesforløb kan det endvidere konkluderes at være af afgørende betydning for vurderingen, hvorledes arbejdsgiver har handlet i overensstemmelse med interne retningslinjer og handleplaner, såfremt disse foreligger. Det kan udledes af retspraksis, at såfremt arbejdsgiver har handlet på baggrund af disse retningslinjer, vil arbejdsgiveren formodentlig ikke have handlet ansvarspådragende. Dette fordi sådanne retningslinjer og handleplaner ofte er konkret beskrevet og udarbejdet til de pågældende situationer, hvorfor arbejdsgiver lettere kan handle derefter.

Endvidere indgår det i domstolenes vurdering af ansvarsgrundlaget, hvorvidt den ansatte gennem sine handlinger eller undladelser har accepteret risikoen for skade. Domstolene tillægger det vægt, om den ansatte har gjort sin arbejdsgiver opmærksom på det store arbejdspress og de psykiske konsekvenser heraf, samt om den ansatte selvstændigt har påtaget sig merarbejde. Det indgår samtidig i vurderingen, om den ansatte har været bekendt med, at det pågældende erhverv var særligt belastende. Elementet accept af risiko ses især inddraget af domstolene i sager vedrørende stort arbejdspress, som har medført en stressrelateret lidelse hos den ansatte. Det er dermed vanskeligere for den ansatte at opnå erstatning for sin psykiske lidelse i disse typer af sager, da der påhviler den ansatte en informationspligt til at gøre

arbejdsgiveren opmærksom på, at man er underlagt stort pres, og at det medfører en psykisk belastning.

I forbindelse med spørgsmålet om kausalitet og adækvans ses Retslægerådets udtalelser vedrørende skadelidtes forudbestående sårbarhed at indgå som element i domstolenes vurdering af erstatningsansvaret. Retslægerådets udtalelser vedrørende skadelidtes forudbestående sårbarhed lægges ofte til grund af domstolene, men det ses sjældent behandlet yderligere, allerede fordi, at domstolene ofte finder, at der ikke er et ansvarsgrundlag tilstede. Derfor ses det ofte heller ikke vurderet af domstolene, hvorvidt den forudbestående sårbarhed udgør en konkurrerende skadesårsag eller et adækvansproblem i erstatningsretlig sammenhæng. Det kan imidlertid udledes, at i de afgørelser, hvor domstolene finder, at arbejdsgiver har handlet ansvarspådragende, har Retslægerådets udtalelser ofte afgørende betydning for vurderingen af årsagssammenhængen. Dette fordi, at Retslægerådet udtaler sig om de lægelige forhold, herunder årsagssammenhængen mellem diagnose og psykisk belastning. Domstolene foretager herefter den juridiske vurdering, som i forbindelse med årsagssammenhængen ofte vil være enslydende med Retslægerådets udtalelse.

Vedrørende adækvansspørgsmålet kan det udledes af domstolenes praksis, at der skal være tale om, at arbejdets beskaffenhed eller den konkrete hændelse har været af en vis karakter og grovhed, førend der kan statueres erstatningsansvar for arbejdsgiver. Det er dermed ikke tilstrækkeligt, at det kun er den ansatte selv, der har en opfattelse af, at arbejdsmiljøet er belastet, men der skal være andre holdepunkter for at konkludere, at det psykiske arbejdsmiljø har været af en sådan karakter, at erstatningsansvar måtte være påregneligt for arbejdsgiver.

Såfremt domstolene finder, at erstatningsbetingelserne er opfyldt, indgår det i vurderingen af egen skyld, om den ansatte har medvirket til skaden i en sådan grad, at der kan ske nedsættelse eller bortfald af erstatningen. Noget generelt om den ansattes egen skyld er svært at konkludere på baggrund af ovenstående analyse, men det kan dog udledes, at det ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt til at statuere egen skyld, at den ansatte selv har bragt sig i den situation, der har været udslagsgivende for udviklingen af den psykiske lidelse. Det kan ses i sammenhæng med, at de pågældende sager vedrørende sexchikane og mobning på arbejdspladsen, indeholder en vis grad af personrettet krænkelse, hvorfor der må kræves en tilsvarende grovere egen skyld fra den ansatte, før en erstatning kan nedsættes eller bortfalde. Sidstnævnte ses at være i

overensstemmelse med udgangspunktet om, at arbejdsgiver er underlagt et skærpet culpaansvar for arbejdsskader.

Det må dog konkluderes, at den skærpede culpa ikke som udgangspunkt gælder generelt ved psykiske arbejdsskader. På baggrund af en sammenligning af ansvarsgrundlaget ved fysiske arbejdsskader, ses der at være en forskel i vurderingen af arbejdsgivers handlepligt, lovbestemte ansvarsnormer og skadelidtes accept af risiko i forhold til de psykiske skader. For så vidt angår arbejdsgivers handlepligt synes domstolene ved de fysiske arbejdsskader at kræve mere af arbejdsgiver, førend en sådan handlepligt er opfyldt, hvorimod der ved de psykiske arbejdsskader er kortere til at opfylde handlepligten. På samme måde kan det konkluderes, at en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen som udgangspunkt udgør en lovbestemt ansvarsnorm for så vidt angår de fysiske arbejdsskader, men ikke nødvendigvis for så vidt angår de psykiske arbejdsskader. Afslutningsvist kan det konkluderes, at også den ansattes accept af risiko vurderes forskelligt, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at domstolenes inddrager den ansattes arbejdsvillighed og fremtræden på arbejdspladsen som begrundelse for, at arbejdsgiver ikke har kunne vide, at skadelidte var underlagt et psykisk pres og derfor ikke har kunne handle på det, hvorfor den ansatte har accepteret risikoen for, at sådan skade kunne indtræde. Dette ses ikke at blive tillagt samme afgørende betydning i domstolenes vurdering af erstatningsansvaret for fysiske arbejdsskader.

Det må slutteligt konkluderes, at der op gennem slutningen af 1900-tallet og ind i det 21. århundrede har været en udvikling i domstolenes praksis vedrørende erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader, hvor det blandt andet ikke længere er et krav for erstatning, at den psykiske skade er en følge af en fysisk skade eller faren for at pådrage sig en sådan. Med henvisning hertil har udviklingen af domstolenes praksis vedrørende arbejdsgivers erstatningsansvar for sine ansattes psykiske arbejdsskader åbnet op for, at der kan tilkendes erstatning for rene psykiske arbejdsskader. Dette må ses i sammenhæng med samfundets øgede fokus på psykisk trivsel, hvilket naturligt har medført en afsmitning på arbejdsmarkedets fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Hvorvidt det i fremtiden vil føre til, at der i flere tilfælde tilkendes erstatning for psykiske arbejdsskader, eller om det modsat vil have en præventiv effekt, er uvist. Det kan dog konkluderes, at de generelle udtalelser fra domstolene, der også ses analyseret i nærværende speciale, må være af betydning for den kommende retspraksis på området.

17. Litteraturliste

17.1 Faglitteratur

- Ehlers, Andreas Bloch, *Kausalitet i personskadeerstatningsretten*, (1. udgave, 1. oplag), Karnov Group
- Eyben, Bo Von (2018), *Personskadeerstatning*, (1. udgave, 1. oplag), Karnov Group
- Eyben, Bo Von og Isager, Helle, *Lærebog i erstatningsret*, (10. udgave, 1. oplag), Djøf Forlag
- Haug, Martin og Schwarz, Finn, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, (3. udgave, 1. oplag), Karnov Group
- Munk-Hansen, Carsten (2021), *Den juridiske løsning*, (2. udgave, 1. oplag), Jurist- og Økonomforbundets forlag
- Munk-Hansen, Carsten (2022), *Retsvidenskabsteori*, (3. udgave, 1. oplag), Djøf Forlag

17.2 Lovgivning

17.2.1 Dansk Lovgivning

- Arbejdsskadesikringsloven, LBKG 2022-08-19 nr. 1186, Karnov med noter
- Arbejdsmiljøloven, LBKG 2021-11-16 nr. 2062, Karnov med noter
- Erstatningsansvarsloven, LBKG 2018-08-24 nr. 1070, Karnov med noter
- Forskelsbehandlingsloven, LBKG 2024-04-05 nr 399, Karnov med noter
- Bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005, BEK nr. 1033 af 28/05/2021, Karnov med noter
- Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, BKG 2020-09-26 nr 1406, Karnov med noter
- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, BKG 2023-12-14 nr 1839, Karnov med noter
- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, BKG 1994-10-13 nr 867 (historisk), Karnov med noter
- Lovbekendtgørelse om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, LBKG 2004-08-24 nr 896, Karnov med noter
- Lov om erstatning og godtgørelse til tidligere udsendte soldater og andre statsansatte med sent diagnosticeret posttraumatisk belastningsreaktion, Lov 2014-04-02 nr. 336, Karnov med noter

17.2.2 EU-lovgivning

- Rådets direktiv 89/391/EØF af den 12. juni 1989
- Direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om tilrettelæggelse af arbejdstiden

17.2.3 Betænkninger

- Betænkning vedrørende arbejdsskadeforsikring, KBET 1974 nr. 792
- Betænkning 1422/2002 om forslag til lov om etnisk ligebehandling, KBET 2002 nr 1422

17.3 Vejledninger

- Vejledning om erhvervssygdomme, VEJ nr. 9427 af 24/05/2023

17.4 AT-vejledninger

- AT-vejledning 4.3.1-1 af 26. februar 2019, om *krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*

17.5 Artikler

- Ehlers, Elias Bloch (2013), *Om grænserne for arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske skader*, juristen nr. 4, s. 155-166
- Hertz, Ketilbjørn (2004), *Erstatningsansvar for psykiske skader*, U.2004B.180, Karnov Group
- Hornslet, Mogens, (1984) *Højesterets dom af 13. februar 1984. Virksomheders erstatningsansvar for erhvervssygdomme*, U.f.R.1984B.296, Karnov Group

17.6 Andet

- Sundhedsdatastyrelsen.dk, *Artikel om ICD-11*, besøgt den 4. marts 2024
Internetadresse: https://sundhedsdatastyrelsen.dk/da/icd_11/om_icd11
- Civilstyrelsen.dk, *Sagsområder*, besøgt den 10. april 2024
Internetadresse: <https://www.civilstyrelsen.dk/sagsomraader/retslaegeraadet>
- Psykiatrifonden.dk, *forekomst af psykisk sygdom*, besøgt den 23. april 2024
Internetadresse: <https://psykiatrifonden.dk/viden/fakta-forskning/tal-fakta-om-psykisk-sygdom-danmark-2023/forekomst-psykisk-sygdom>
- Danskepatienter.dk, *fakta om psykisk sygdom*, besøgt den 23. april 2024

Internetadresse: <https://danskepatienter.dk/temaer-projekter/temaer/psykisk-sygdom/fakta-om-psykisk-sygdom>

- AES.dk, *psykiske arbejdsskader - diagnoser*, besøgt den 25. marts 2024

Internetadresse: <https://www.aes.dk/typer-af-arbejdsskader/psykiske-arbejdsskader>

- Indenrigs og sundhedsministeriet, Notat om en samlet tilgang til mental sundhed, Sundhedsudvalget 2023-24, SUU alm. del - bilag 59
- Internetadresse: <https://www.ft.dk/samling/20231/almudel/SUU/bilag/59/2775303.pdf>
- AES.dk, *Årsstatistik om arbejdsskadesager fra år 2000 og 2022* (bilag A)
- Danmarks Statistik, Statistikbanken, *antal beskæftigede fra 2008 - 2022* (bilag A)

17.7 Retspraksis

- U.1955.1050
- U.1973.451 H
- U.1974.1014 H
- U.1984.284 H
- U.1995.843 H
- U.1996.1334 H
- U.1998.514 V
- U.1998.492 V
- FED2001.1636V
- U.2005.1363 V
- FED.2006.181 V
- FED2006.312 Ø
- U.2007.1562 H
- U.2008.1156 H
- Uddrag af Østre Landsrets dom af 5. februar 2008, (B-0901-05), fundet i Haug og Schwartz, 2021.
- U.2010.2897 H
- U.2012.524 H
- BS 4-2583/2013 (bilag B)
- BS-4-1611/2016
- U.2017.2904 H
- U.2020.724
- U.2022.1042

18. Bilag

- Samarbejdsaftale
- Procesafsnit
- Bilag A - Statistik fra AES og Danmarks statistik
- Bilag B - BS 4-1611/2016.