

ARBEJDSGIVERENS ERSTATNINGSANSVAR FOR PSYKISKE ARBEJDSKADER



***Specialeafhandling
Den 9. maj 2025***

*Vejleder: Marie Jull Sørensen
Aalborg Universitet
Cand.merc.jur.
10. Semester*

*Sara Frank Plath
Mathilde Rask Madsen
Maja Ranzau Brønlund Elten*

Sider 78
Ord 27.199
Tegn (uden mellemrum) 164.847
Tegn (med mellemrum) 191.858
Afsnit 268
Linjer 2.251

*20205044
20203571
20203945*

Abstract

The purpose of this thesis is to examine the factors considered by the courts when assessing an employer's liability under the case law-developed rules on compensation for work-related psychological damages. By employing the legal dogmatic method to establish the current legal position, the thesis aims to describe, analyze, interpret, and systematize the state of law. Furthermore, the thesis adopts a law and economics perspective to elucidate the underlying economic rationale.

The thesis concludes that the courts apply six factors when assessing employer liability for psychological work damages, although they attribute varying weight to these factors. It is found that the legal dogmatic factors *violation of regulations*, *the employer's constructive knowledge*, and *the conditions of work* are accorded significant weight in the courts' assessment of the employer's fault. Additionally, it is concluded that the courts also attribute considerable importance to the law and economics factor.

Finally, the thesis observes that *whether the damage has been recognised by the Danish Labour Market Insurance*, and *the issue of financial compensation*, are not considered as relevant factors by the courts in their determination of the employer's liability for psychological work-related damages.

Indholdsfortegnelse

Abstract	1
Indholdsfortegnelse	2
Indledning	4
Problemformulering	4
Afgrænsning	5
Metode.....	6
<i>Retskilder</i>	<i>6</i>
Lovgivning.....	6
Retspraksis	9
Øvrige kilder.....	11
Den retlige ramme.....	12
<i>Psykisk skade</i>	<i>12</i>
<i>De fire erstatningsbetingelser</i>	<i>13</i>
Tab	13
Ansvarsgrundlag	14
Kausalitet.....	15
Adækvans	16
Sammenfatning.....	16
<i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	<i>17</i>
<i>Arbejdsmiljølovgivning.....</i>	<i>18</i>
Arbejdsgiverens forpligtelser.....	18
Arbejdsmiljøloven.....	18
Et historisk tilbageblik.....	18
Lovændringer med betydning for det psykiske arbejdsmiljø.....	19
Almindelige pligter.....	20
Arbejdspladsvurdering	22
Arbejdets udførelse.....	22
Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.....	24
Arbejdstilsynet.....	24
AT-vejledninger	25
Arbejdsmarkedets erhvervssikring.....	26
Den retsdogmatiske analyse	27
<i>Økonomisk kompensation</i>	<i>27</i>
Sammenfatning.....	29
<i>Anerkendt af AES eller ikke</i>	<i>29</i>
Anerkendt	29
Ikke anerkendt.....	32
Sammenfatning.....	33
<i>Arbejdsgiverens burde viden</i>	<i>34</i>

Arbejdsgiveren burde være bekendt	34
Arbejdsgiveren burde ikke være bekendt	37
Arbejdsgiveren har iagttaget sin handlepligt	38
Sammenfatning.....	39
<i>Vilkår for arbejdet</i>	40
Konkrete vilkår i arbejdet	40
Generelle vilkår i arbejdet.....	42
Sammenfatning.....	43
<i>Overtrædelse af forskrifter</i>	44
Arbejdsmiljølovgivning	44
AML §§ 15 og 38	44
Arbejdspladsvurdering.....	49
Arbejdstilsynet.....	51
AT-vejledninger.....	53
Sammenfatning	54
Ligebehandlingsloven	54
Arbejdstidsloven	56
Sammenfatning.....	57
Den retsøkonomiske analyse	58
<i>Den retsøkonomiske ramme</i>	58
De fire erstatningsbetingelser	61
<i>Den retsøkonomiske adfærdsmodel</i>	62
Den tilladte zone	62
Den forbudte zone	67
Afsluttende bemærkninger.....	78
Konklusion	80
Litteraturliste	82
<i>Lovreferencer</i>	82
Gældende lovreferencer.....	82
Historiske lovreferencer	82
<i>Lovforarbejder</i>	82
<i>AT-vejledninger</i>	83
<i>Bøger</i>	83
<i>Internetsider</i>	84
<i>Videnskabelige artikler</i>	84
<i>Domsregister</i>	84
Bilag	86
<i>Bilag 1 – Samarbejdsaftale</i>	86
<i>Bilag 2 - Procesafsnit</i>	89

Indledning

Psykiske arbejdsskader er i stigende grad blevet genstand for juridisk og samfundsmæssig opmærksomhed. I takt med et øget pres på arbejdsmarkedet og en intensivering af arbejdslivet opstår der flere sager, hvor arbejdstagere lider af psykiske belastninger som følge af arbejdsrelaterede forhold. I forbindelse med den samfundsmæssige udvikling, hvor psykiske skader tidligere blev anset som værende et individuelt og privat problem, er det i takt med udviklingen blevet en tendens at anerkende arbejdsgiverens rolle og ansvar. Psykiske skader har ofte en karakter, som gør, at det kan være komplekst at identificere, dokumentere og anerkende skaden inden for de gældende retlige rammer, hvilket skaber væsentlige udfordringer i forhold til både forebyggelse, erstatning og arbejdsgiveransvar. I dansk ret er arbejdsgiveren forpligtet til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø i henhold til arbejdsmiljøloven. Denne pligt omfatter også det psykiske arbejdsmiljø, dog er dette et område, som er vanskeligt at vurdere, hvorfor den juridiske håndtering af disse skader rejser et centralt spørgsmål om retssikkerhed, bevisvurdering og grænsedragning mellem arbejdsrelateret og personlig belastning.

Dette speciale har til formål at undersøge, hvilke momenter domstolene tillægger vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens ansvar efter det i retspraksisudviklede erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. Analysen i specialet er baseret på en gennemgang af relevant lovgivning, forarbejder og bekendtgørelser. Dertil er retspraksis blevet analyseret for at belyse, hvilke momenter domstolene lægger til grund for at kende arbejdsgiveren erstatningsansvarlig for en psykisk arbejdsskade. Heri belyses forholdet mellem arbejdsmiljøregulering og erstatningsretten i relation til psykiske skader og arbejdsgiveransvar, herunder med inddragelse af et retsøkonomisk perspektiv.

Problemformulering

Hvilke momenter tillægger domstolene vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens ansvar efter det i retspraksisudviklede erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader?

Afgrænsning

Følgende afsnit har til formål at begrunde, hvorfor der er foretaget en række fravalg ved udarbejdelsen af problemstillingen angående arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader.

Specialet afgrænser sig fra Arbejdsskadesikringsloven (herefter ASL), selvom der forekommer et vidt samspil mellem ASL og Erstatningsansvarsloven (herefter EAL), idet begge lovgivninger regulerer arbejdstagerens erstatningskrav, når der er indtrådt en arbejdsskade. ASL er en lovpligtig forsikring, der går forud for EAL og har til formål at dække skader, som er sket på arbejdspladsen, dog er ansvarsgrundlaget ikke relevant for at opnå erstatning efter ASL.¹ Derimod skal der foreligge et ansvarsgrundlag, førend der kan kræves erstatning efter EAL². Specialet afgrænser sig fra anvendelsen af ASL, da ASL ikke forholder sig til ansvarsgrundlaget, hvilket der har været fokus på i dette speciale, hvorfor der yderligere afgrænses fra at behandle kausalitet og adækvans.

Udgangspunktet for specialet er at belyse, hvorvidt arbejdsgiveren kan kendes erstatningsansvarlig for psykiske arbejdsskader, hvorfor der afgrænses fra fysiske skader. Hertil er det væsentligt at afklare, hvad der forstås ved en psykisk arbejdsskade. Psykisk skade anerkendes i dette speciale som værende en selvstændig skade, som kan opstå i forbindelse med en række forskellige momenter. I denne sammenhæng vil specialet afgrænse sig fra psykiske skader, der er følge af en fysisk skade hos den enkelte arbejdstager, samt indirekte psykiske skader, som er følge af, at en anden udsættes for en fysisk skade. Hertil vil der dog være en bagatelgrænse for, at den psykiske arbejdsskade kan indeholde et fysisk element. Det fysiske element må blot ikke være overvejende i henhold til den psykiske skade, da dette vil medføre, at skaden i stedet defineres som værende en fysisk skade, hvilket specialet afgrænser sig fra.

¹ Haug & Schwarz, s. 16-17

² Von Eyben & Isager, s. 23

Metode

Følgende afsnit vil redegøre for de anvendte metodiske tilgange i specialet herunder præsentere de relevante retskilder, der danner grundlag for specialets analyse. Formålet med dette speciale er at belyse, hvilke momenter der tillægges vægt ved domstolenes vurdering af arbejdsgiverens ansvar efter EAL for psykiske arbejdsskader. Til besvarelse af problemstillingen er den retsdogmatiske metode anvendt for at fastlægge de lege lata. Metoden er anvendt med det formål at beskrive, analysere, fortolke og systematisere den gældende retstilstand for arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader³. Foruden den retsdogmatiske metode præsenterer specialet nogle retsøkonomiske betragtninger. Formålet hermed har været at forklare retspraksis ud fra et retsøkonomisk perspektiv og derved klarlægge de bagvedliggende økonomiske betragtninger, der kan være ved domstolenes vurdering af, hvornår arbejdsgiveren har handlet tilstrækkeligt⁴.

Den retsøkonomiske metode er i relation til retsdogmatikken anvendt til at klarlægge og afdække reelle økonomiske hensyn og dermed belyse den retsøkonomiske tilgang til dommene. I den forbindelse anvender specialet retsøkonomiske principper samt en matematisk model (herefter den retsøkonomiske adfærdsmodel) til at analysere udvalgte domme i den retsøkonomiske analyse. Dette har haft til formål at forklare nogle af de afvejn timer arbejdsgiveren og domstolene foretager sig, når det angår rationalitet og økonomiske incitamenter i forbindelse med sin undladelse eller implementering af præventive foranstaltninger⁵. Hensigten med brugen af retsøkonomi i specialet har været at opnå en forståelse for domstolenes normative vurdering af arbejdsgiverens adfærd.

Retskilder

Lovgivning

Ved udarbejdelse af specialet er der anvendt relevante retskilder til fastlæggelse af gældende ret. Ifølge nordisk retstradition kan national ret udledes af fire retskildegrupper: loven,

³ Evald, s. 204

⁴ Cooter & Ulen, 2016, s. 7

⁵ Østergreen, 2022, s. 8

retspraksis, sædvane og forholdets natur⁶. I dette speciale har det været særligt relevant at analysere loven, de dertilhørende forarbejder og bekendtgørelser samt retspraksis. Indledningsvist har specialet taget udgangspunkt i lovgivningen, herunder EAL og Arbejdsmiljøloven (herefter AML) samt dens forarbejder og bekendtgørelser. EAL anvendes til at redegøre for, hvilke poster der kan opnås erstatning for i henhold til psykiske arbejdsskader. I forbindelse hermed anvendes det i retspraksisudviklede erstatningsansvar til at beskrive, hvilke betingelser der skal være opfyldt, førend arbejdsgiveren kan ifalde erstatningsansvar for en psykisk arbejdsskade. AML anvendes derimod til at fastlægge arbejdsgiverens forpligtelse til at sikre et psykisk arbejdsmiljø, der er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsgiveren bliver pålagt en bøde, hvis denne overtræder AML, da dette er en offentligretlig lov. AML anses for at være normgivende for arbejdsgiverens adfærd, hvilket rejser spørgsmålet om, hvorvidt en overtrædelse heraf kan føre til et civilretligt erstatningsansvar for arbejdsgiveren. I specialet undersøges det derfor, om der er en sammenhæng mellem de offentligretlige og civilretlige regler.

For at belyse arbejdsgiverens forpligtelse efter AML er der foretaget en historisk gennemgang af ændringerne til formålsbestemmelsens ordlyd. Samtidig er forarbejderne, herunder bemærkninger til lovforslag, anvendt til at fastslå, at AML fra starten har haft til hensigt at inkludere psykisk arbejdsmiljø i arbejdsgiverens forpligtelser. Dermed benyttes både ordlydsfortolkning og subjektiv fortolkning, hvor inddragelsen af forarbejderne anses som et supplement til forståelsen af selve bestemmelsens ordlyd. I samspil med Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø anvendes forarbejderne til AML yderligere til at præcisere definitionen af det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsgiverens konkrete forpligtelser hertil. Da det psykiske arbejdsmiljø ikke er direkte lovbestemt, bruges disse retskilder som fortolkningsbidrag til at skabe en mere præcis forståelse af dets indhold. For en yderligere præcisering af arbejdsgiverens forpligtelser i henhold til arbejdsmiljølovgivningen inddrages desuden Arbejdstilsynets bekendtgørelse 2023-12-14 nr. 1839 om arbejdets udførelse. Disse bekendtgørelser er udstedt med hjemmel i AML, hvorfor arbejdsgiveren er forpligtet af disse. Domstolen refererer i en enkelt dom⁷ til §

⁶ Munk-Hansen, s. 16

⁷ U.2025.275 (Malersvend)

9 a i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Det bemærkes dog, at denne bestemmelse blev ophævet med bekendtgørelse 2020-09-29 nr. 1421. Det vurderes, at den indholdsmæssige betydning af § 9 a er indeholdt i bekendtgørelsens § 7, stk. 1, der beskriver, at arbejdet skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder med hensyn til de psykosociale forhold. Seksuel chikane er et eksempel på et sådant forhold, hvorfor arbejdsgiveren stadig skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane. På den baggrund kan dommen alligevel anvendes til at fastlægge gældende ret, idet den indholdsmæssige betydning af § 9 a stadig er indeholdt i den regulering, der er gældende i dag.

Det har i specialet været relevant at referere til Rådets rammedirektiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, dels fordi nogle af reglerne i AML er blevet til på baggrund heraf, dels fordi begge ovenstående bekendtgørelser henviser til de generelle forebyggelsesprincipper, der er foreskrevet i direktivet. Disse principper er i specialet anvendt som fortolkningsbidrag i analysen af domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Der er tale om et minimumsdirektiv, der skal sikre et højere niveau for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed⁸. Direktivet har ikke direkte retsvirkning for borgerne, men de enkelte medlemslande skal sikre reglernes implementering i national ret⁹. I dansk ret er det gennemført i blandt andet AML og de dertilhørende bekendtgørelser. Yderligere har det været relevant at referere til Ligebehandlingsloven (herefter LBL) og lovebekendtgørelse 12-08-2024 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (herefter Arbejdstidsloven), da domstolene henviser til disse i retspraksis. Lovebekendtgørelsen er blevet implementeret i dansk ret på baggrund af Rådets direktiv 2003/88/EF, hvorfor lovebekendtgørelsen bygger på EU-retten, men direktivet anvendes ikke til yderligere fortolkning.

Endvidere har specialet benyttet sig af Arbejdstilsynets vejledninger (herefter AT-vejledninger) omhandlende det psykiske arbejdsmiljø som fortolkningsmateriale. Helt generelt tjener en vejledning at rådgive eller vejlede, hvorfor AT-vejledninger ikke er bindende retsregler. Disse vejledninger anses for værende soft law, hvorfor disse ikke har en ensartet

⁸ Rådets direktiv 89/391/EØF s. 1

⁹ Munk-Hansen, s. 45

retlig karakter¹⁰. Soft law er kendetegnet ved at have en begrænset retlig rækkevidde, hvorfor disse kan fremme rettens fleksibilitet, eftersom dette retlige materiale ofte gennemgår lempeligere vedtagelseskra¹¹. Soft law er dermed en slags regler, som ikke er lov, hvorfor disse ikke kan gennemtvinges som lov, men derimod anses for værende normdannende og kan skabe visse retsvirkninger. Uanset vejledninger ikke kan anses for forpligtende regler, har disse ikke uvæsentlig betydning i henseende til offentlige myndigheders sagsbehandling. AT-vejledninger tjener til at sikre en vis ensartet praksis hos forskellige myndighedsudøvere, hvoraf virkningen kan få betydning ud fra berettigede forventninger eller en form for sædvane. Disse kan dermed opleves som bindende retsregler i praksis.¹² I dette speciale bliver AT-vejledninger brugt som fortolkningsbidrag til at analysere, hvad gældende ret er inden for specialets problemstilling, da domstolene benytter sig af disse i deres argumentation for, hvorvidt arbejdsgiveren har handlet efter dennes pligter i hensyn til det psykiske arbejdsmiljø. I specialet bruges AT-vejledning D.4.3.1-1 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane¹³. Domstolene refererer til den ældre AT-vejledning D.4.2 i en domsafgørelse¹⁴. Dog er der kommet en nyere version D.4.3.1-1, som stemmer overens med den ældre version, hvorfor dommen stadig kan benyttes til at fastlægge gældende ret.

Retspraksis

For at klarlægge retstilstanden vedrørende arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader efter det i retspraksisudviklede erstatningsansvar har det været særligt relevant at inddrage retspraksis i specialet. Dette skyldes, at ansvarsgrundlaget beror på en culpavurdering. Culp^a er en ulovbestemt retsgrundsætning, der anerkendes som det almindelige ansvarsgrundlag i dansk ret. Culpavurderingen foretages ud fra sagens konkrete omstændigheder, hvorfor retspraksis er afgørende for at fastlægge, hvilke momenter der tillægges vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. Retspraksis er anerkendt som en del af de fire retskildegrupper og er forankret i princippet om, at *"lige skal behandles lige."* Dette princip understøtter forudberegnelighed og

¹⁰ Skovmand Rasmussen, s. 43

¹¹ Ibid, s. 40-41

¹² Munk-Hansen, s. 83-84

¹³ AT-vejledning D.4.3.1-1

¹⁴ U.2022.1042 (Mobning på bosted)

retssikkerhed for borgerne, da de skal sikres muligheden for at forudsige deres retsstilling baseret på tidligere afgørelser, der er afsagt under samme betingelser¹⁵. Retspraksis bidrager således til fastlæggelsen af gældende ret.

Ved gennemgang af domsdata-baser har specialet formået at tilvejebringe retspraksis, der belyser emnet på forskellig vis. Den udvalgte retspraksis er trykt i UfR: Ugeskrift for Retsvæsen og derudover på internetsider. Ydermere benytter specialet sig af utrykte anonymiserede domme, der er tilsendt af advokathuse, som er vedhæftet i bilag. Dommene i specialet er udvalgt således, at der foreligger en psykisk arbejdsskade. Derudover indeholder dommene også en problematik angående det psykiske arbejdsmiljø, da specialets problemstilling omhandler arbejdsgiverens erstatningsansvar i forbindelse hermed. Slutteligt er domsudvælgelsen lavet ud fra et tidsmæssigt aspekt, hvorfor specialet ikke benytter domme, som går længere tilbage end 2013, da der i 2013 skete en ændring i AML, hvori det psykiske arbejdsmiljø for første gang blev nævnt direkte i loven.

Dommene i retspraksis kan variere vedrørende dissens, hvilken domstolsinstans der har afsagt dommene samt dommenes alder. I udvælgelsen af retspraksis har specialet været opmærksom på, om dommene er afsagt med dissens, da dissens er et udtryk for en vis usikkerhed i retstilstanden, hvor alle dommere dermed ikke har været enige om afgørelsen. Dette speciale har ikke benyttet domme, der er afsagt med dissens, da det har vist sig ikke at være gældende i den udvalgte retspraksis. Dette er et udtryk for, at der er enighed i retsstillingen, hvilket dermed er med til at skabe høj præjudikatsværdi. Derudover har den instans, der har afsagt dommen, betydning for præjudikatsværdien af retspraksis. Dette speciale har udvalgt retspraksis, der er blevet behandlet i forskellige instanser: Byretten, Landsretten og Højesteret. Specialet lægger den øverste instans' resultat til grund ved udarbejdelsen af analysen. En del af retspraksis er blevet behandlet i to instanser, hvor den højeste instans har stadfæstet domsafgørelsen. Dette medfører, at der ikke er nogen retsusikkerhed, hvilket generelt skaber en høj præjudikatsværdi.

Specialet har, som tidligere nævnt, taget udgangspunkt i forholdsvist nye domsafgørelser, der er trykt siden 2013. Nyere domspraksis må anses for at have en styrket præjudikatsværdi, da

¹⁵ Munk-Hansen, s. 65

retspraksis af nyere tid vedrører situationer, der umiddelbart ville vurderes ens, hvis situationen var sket i dag. Samfundet er dog altid i udvikling, hvilket muliggør en forandring i, hvordan retspraksis vil vurderes og fortolkes inden for arbejdsgiverens ansvar for psykiske arbejdsskader. Området for psykiske arbejdsskader er i dynamisk udvikling, og det er et retsområde, der er i konstant bevægelse, da retsområdet bevæger sig i takt med, at psykiske arbejdsskader bliver mere anerkendt i samfundet. Da specialet har taget udgangspunkt i retspraksis siden 2013, er der fundet otte domme til at belyse gældende ret. Den udvalgte retspraksis omhandler afgørelser fra forskellige fagområder. Gennem analysearbejdet og udvælgelsen af retspraksis har det også vist sig at være ligeligt fordelt i forhold til, om arbejdsgiveren er fundet erstatningsansvarlig eller ikke. Ligeledes er retspraksis fordelt over specialets udvalgte tidsaspekt, da dommene er afsagt fra 2013 til og med 2025. Dette taget i betragtning anses domsudvælgelsen som værende fyldestgørende til besvarelse af specialets problemstilling, dog stiller specialet sig kritisk for, at samfundet altid er i udvikling, hvorfor gældende ret også kan ændre sig.

Udvælgelsen af retspraksis udgør fundamentet for specialets domsanalyser og bruges til at udlede konkrete momenter, som domstolene tillægger vægt ved culpavurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. Disse domsanalyser tager udgangspunkt i domstolenes argumentation for arbejdsgiverens erstatningsansvar.

Øvrige kilder

Specialet benytter endvidere retslitteratur til besvarelsen af problemstillingen. Retslitteratur anses ikke for værende en egentlig retskilde, men derimod som forfatterens fortolkning af gældende ret. Litteraturen tjener dermed som inspiration ved enten at indeholde en retlig argumentation eller anerkendte videnskabelige resultater¹⁶. Den anvendte litteratur er hovedsageligt fagspecifikke lærebøger, og der er i specialet anvendt de nyeste udgaver af disse. Retslitteraturen anvendes til at fastsætte den retlige ramme for specialet, hvorfor litteraturen bidrager til belysningen af specialets problemstilling angående arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. Specialet anvender desuden visse internetkilder samt videnskabelige artikler som supplerende baggrundsviden. Disse kilder udgør ikke en

¹⁶ Ibid, s. 80

retskilde i sig selv og har derfor ikke samme retlige betydning som de traditionelle retskilder. De anvendes udelukkende som supplerende materiale. Ved udvælgelsen af disse kilder er der anvendt en kildekritisk tilgang, hvor troværdigheden af indholdet er blevet vurderet, førend kilderne er blevet inddraget.

Den retlige ramme

Følgende afsnit har til formål at lave en begrebsafklaring af psykisk skade samt det psykiske arbejdsmiljø. Dertil vil afsnittet belyse den lovmæssige ramme, som specialet vil koncentrere sig om.

Psykisk skade

Begrebet psykisk skade er ikke direkte defineret i dansk lovgivning, hvorfor der ikke er tale om et juridisk fænomen. Det bliver dog karakteriseret som værende en personskade, som hverken er defineret i EAL eller nogen anden erstatningsordning¹⁷. Der er dermed heller ikke nogen selvstændig betydning eller nogen særlig begrænsning i, hvad der kan ydes erstatning for¹⁸. Helt bagatelagte forhold vil dog næppe blive kategoriseret som en skade, da betingelserne vedrørende de enkelte erstatnings- og godtgørelsesposter skal være opfyldt¹⁹. I forhold til personskade gælder, at både midlertidige og varige følger omfattes, jf. EAL § 1, stk. 1 og 2, og at begrebet både omfatter fysiske og psykiske skader²⁰. Psykisk skade anerkendes dermed som en personskade, da personskade betegnes som skade i form af helbredsforringelse eller dødsfald²¹. Som eksempler på følger af en personskade kan nævnes: uarbejdsdygtig i kortere eller længere tid, svie og smerte under sygdomsbehandlingsperioden og varige mén. Psykisk skade kan både være som følge af en fysisk skade, men kan også foreligge som en selvstændig skade. En psykisk skade kan imidlertid også opstå som følge af, at en anden person udsættes for en fysisk skade. En sådan indirekte forvoldt psykisk skade kan også berettige erstatning, hvis ellers de fire erstatningsbetingelser er opfyldt²². I det omfang en ”rent” psykisk

¹⁷ Von Eyben, s. 21

¹⁸ Ibid, s. 21

¹⁹ Ibid, s. 22

²⁰ Ibid, s. 21

²¹ Von Eyben & Isager, s. 30

²² Ibid, s. 31

skade kan kræves erstattet, hvad enten den forvoldes direkte eller indirekte, skal erstatningen for følgerne heraf således udmåles efter EAL. Dette betyder, at de tidligere begrænsninger til kun at omfatte fysiske skader i patienterstatningsordningen er afskaffet²³.

Dette speciale vil tage udgangspunkt i betragtningen om, at psykisk skade kan foreligge som et selvstændigt fænomen, som forvoldes direkte. Begrebet psykisk skade bliver dermed defineret og anvendt som et udtryk for, at den umiddelbare skade ikke er en fysisk skade men derimod en skade, der i hovedsagen relaterer sig til arbejdstagerens psykiske velbefindende²⁴. Dog anerkender dette speciale, at der er en bagatelgrænse for, at en psykisk skade godt kan indeholde et fysisk element. Specialet anerkender derfor, at et kys, lille skub eller lignende hændelser godt kan anses for værende medvirkende til en psykisk skade. Det er blot essentielt, at den psykiske arbejdsskade skal opveje det fysiske aspekt og dermed skal være overvejende i forhold til den fysiske skade, der er lidt.

De fire erstatningsbetingelser

Udgangspunktet i dansk erstatningsret er, at ethvert tab som følge af en skade forbliver på den, der rammes af skaden. Det i retspraksisudviklede erstatningsansvar omfatter en række betingelser, som skal være opfyldt, førend det er muligt at fravige udgangspunktet og derved flytte tabet fra skadelidte til den, der kan gøres ansvarlig.²⁵ Hertil er udgangspunktet, at der er ligefrem bevisbyrde, hvorfor bevisbyrden påhviler skadelidte²⁶.

Tab

Tab er den første af de fire erstatningsbetingelser, som skal være opfyldt, førend der forekommer et erstatningskrav²⁷. Den skadelidte skal have lidt et tab, som har forringet dennes økonomiske situation som følge af en skade. Bevisbyrden påhviler som udgangspunkt skadelidte, hvorfor skadelidte skal bevise, at denne har lidt et økonomisk tab som følge af en ansvarspådragende handling eller undladelse. Tabet beregnes på baggrund af, at skadelidte skal stilles, som om skaden ikke var indtruffet. Hertil gælder et berigelsesforbud, hvorfor skadelidte ikke må stilles bedre end før skadens indtræden. Erstatningskravets størrelse beregnes som

²³ Von Eyben, s. 22

²⁴ Haug & Schwarz, s. 283

²⁵ Von Eyben & Isager, s. 24

²⁶ Haug & Schwarz, s. 447

²⁷ Von Eyben & Isager, s. 27

udgangspunkt ud fra differencemetoden, hvor to hændelsesforløb sammenlignes: det hypotetiske hændelsesforløb og det faktiske hændelsesforløb. Differencen mellem disse beløb udgør skadelidtes tab og heraf erstatningskravet.²⁸

EAL regulerer en række erstatningsposter vedrørende personskade, jf. EAL § 1, stk. 1, hvor der sondres mellem erstatning for økonomisk tab og godtgørelse for ikke-økonomisk tab²⁹. Erstatningsposterne for økonomisk tab er opgjort ved: tabt arbejdsfortjeneste, jf. EAL § 2, stk. 1 og erhvervsevnetab, jf. EAL § 5, stk. 1, hvor godtgørelse for ikke-økonomisk tab er opgjort ved: svie og smerte, jf. EAL § 3 og varigt mén, jf. EAL § 4, stk. 1. Udmålingen heraf kan være kompleks at vurdere, når det vedrører psykiske arbejdsskader, da der er en række parametre, som kan være sværere at beregne end andre³⁰. Det kan eksempelvis være vanskeligt at fastsætte en præcis méngrad samt en procentsats for erhvervsevnetabet. Dermed er det afgørende, at den psykiske belastning skal have udgjort et reelt tab, der kan beregnes økonomisk. Det kan være svært for skadelidte at bevise den psykiske skade, hvorfor det kan være vanskeligt at opnå erstatning for en psykisk arbejdsskade.

Ansvarsgrundlag

Den anden erstatningsretlige betingelse er, at der skal være et ansvarsgrundlag³¹. Ansvarsgrundlaget omhandler den årsag, der kan føre til, at en person kan holdes ansvarlig for at have forårsaget en skade. Grundlæggende kan en arbejdsgiver ifalde et selvstændigt culpaansvar, som er det almindelige ansvarsgrundlag i dansk ret, eller et hæftelsesansvar efter DL 3-19-2. Culpaansvaret er en ulovbestemt retsgrundsætning, hvorfor culpavurderingen foretages på baggrund af sagens konkrete omstændigheder sammenholdt med retspraksis. Culpabetragtningen omfatter, hvorvidt skaden indtræder som følge af forsætlig eller uagtsom adfærd. Uagtsomhed forekommer, hvis skadevolder ikke har udvist den agtpågivenhed, som denne bør i form af handling eller undladelse. Skadevolder udviser derimod forsæt, hvis denne med vilje har foretaget en handling eller undladelse for at forårsage en skade. Ansvarsvurderingen foretages i henhold til, hvordan en tilsvarende ansvarlig person ville have handlet i samme situation samt i forhold til det anerkendte handlemønster, som kan være fastsat i lovgivning, forskrifter og normer.³² Hæftelsesansvaret, også kaldet et principalansvar,

²⁸ Ibid, s. 367-369

²⁹ Ibid, s. 382

³⁰ Haug & Schwarz, s. 331

³¹ Von Eyben & Isager, s. 25

³² Ibid, s. 25-26

indebærer derimod, at arbejdsgiveren kan ifalde ansvar, uanset om denne har handlet culpøst eller ikke, hvorfor arbejdsgiveren hæfter på et objektivt grundlag³³. Førend, at arbejdsgiveren kan ifalde et hæftelsesansvar, er der en række betingelser, som skal være opfyldt. Betingelserne består i, at der skal være et over-/underordningsforhold, skaden skal ske i forbindelse med arbejdet, og arbejdstageren skal have handlet culpøst, jf. DL 3-19-2³⁴.

Specialet vil komme til at tage yderligere afsæt i ansvarsgrundlaget for at klarlægge, hvilke momenter domstolene tillægger vægt ved culpavurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader.

Kausalitet

Førend, et erstatningsansvar kan udstedes, skal der foreligge kausalitet mellem det ansvarsbegrundende forhold og den indtrådte skade³⁵. Der er dermed tale om kausalitet, når den skadevoldende adfærd er direkte årsag til skadens indtræden. Kausalitet, også kendt som årsagsforbindelse, i forhold til psykiske arbejdsskader kan være vanskeligt at bevise, da der oftest peges på forudbestående psykiske lidelser eller en særlig sårbar psykisk konstitution. Problemet i disse sager opstår, da det er svært at bevise, at det psykiske arbejdsmiljø har været skadevoldende, og at arbejdsgiveren vidste eller burde have været bekendt hermed³⁶. Dette hænger sammen med, at de psykiske problemer godt kan være velbegrundede i den indtrufne skade, men også kan skyldes andre og for skaden uvedkommende forhold³⁷. Det vil dermed ofte være en kombination af flere årsager, som må afvejes i kausalitetsvurderingen, førend det kan udledes, hvorvidt der er tale om kausalitet mellem det ansvarsbegrundende forhold og den psykiske skade. Ofte når der er forelagt en erstatningssag, er det fordi, den medicinske årsagsforbindelse er genstand for tvist. Retslægerådet, som bliver forelagt erstatningssager, skal foretage en vurdering, som finder sted på baggrund af det lægelige materiale, som ofte er vanskeligt at arbejde med, da ikke to sygdomsforløb er ens. Hertil bruger retslægerådet den videnskabelige metode, som er baseret på naturvidenskabelige principper om evidens, hvori det juridiske udgangspunkt er *“(...) at en skadelig påvirkning af et legeme, kan føre til forskellige syge- og behandlingsforløb alt afhængig af, hvem der udsættes for påvirkningen.”*³⁸

³³ Ibid, s. 167

³⁴ Ibid, s. 169-171

³⁵ Ibid, s. 320

³⁶ Haug & Schwarz, s. 287-288

³⁷ Ibid, s. 361-362

³⁸ Ibid, s. 356

Det kan heraf udledes, at juraen anerkender, at mennesker er forskellige, og at det ansvarspådragende forhold kan resultere i forskellige udfald af skader. Den juridiske årsagslære indebærer dermed en samlet vurdering af alle sagens omstændigheder, hvori spørgsmålet, om hvordan forløbet havde set ud, såfremt skadelidte ikke havde været udsat for en skadelig påvirkning, skal besvares³⁹.

Adækvans

Sidste betingelse førend, der kan foreligge et erstatningsansvar, er adækvans. Dette indebærer, at skaden, der er indtruffet, skal have været en påregnelig følge af handlingen eller undladelsen⁴⁰. I dansk ret vurderes adækvans ud fra, hvorvidt skaden har udviklet sig ved den farefrembringelse, der dannede sig ved den ansvarspådragende handling⁴¹. Samtidig skal faren for den aktuelle skade være blevet forøget ved den ansvarspådragende adfærd. Det er dermed et kriterium, at det ansvarsbegrundende forhold er en tilstrækkelig betingelse for skadens indtræden⁴².

I henhold til adækvansbetragtningen, hvad angår psykiske skader på arbejdspladsen, kan det være problematisk at udstede en målestok for, hvor grænsen går, og hvad arbejdsgiveren kan kræves ansvarlig for. Domstolene har gjort det klart, at spørgsmålet om erstatningspligt vedrørende psykiske skader også hviler på en adækvans bedømmelse⁴³, hvorfor en psykisk skade skal bevises at være på baggrund af en påregnelig følge af en handling eller undladelse.

Sammenfatning

Ovenstående fire erstatningsbetingelser skal være opfyldt, førend arbejdsgiveren kan ifalde erstatningsansvar for en psykisk arbejdsskade. Det vil dermed sige, at arbejdstageren skal have lidt et tab, arbejdsgiveren skal have handlet ansvarspådragende, der skal foreligge kausalitet mellem det ansvarsbegrundende forhold og den indtrådte skade, samt skal skaden have været en påregnelig følge af handlingen eller undladelsen.

³⁹ Ibid, s. 356

⁴⁰ Ibid, s. 384

⁴¹ Von Eyben & Isager, s. 334

⁴² Ibid, s. 334

⁴³ Ibid, s. 339

Psykisk arbejdsmiljø

Definitionen af det psykiske arbejdsmiljø er ikke lovbestemt⁴⁴, men forståelsen heraf kan derimod findes beskrevet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø, i lovændringen L 2013-04-09 nr. 356 til AML samt i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1839 af 14. december 2023 om arbejdets udførelse.

I § 7 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som er udstedt med hjemmel i AML, forstås det psykiske arbejdsmiljø ved, at der kan forekomme en række psykosociale påvirkninger i arbejdet for de enkelte arbejdstagere, som kan opstå i forbindelse med følgende:

1. *Den måde, som arbejdet er tilrettelagt på.*
2. *De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.*
3. *Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.*
4. *Den måde, som arbejdet udføres på.*
5. *De sociale relationer i arbejdet.*

Karakteren af disse faktorer understøtter formålet med, at AML har til hensigt at være en egentlig forebyggende indsats for at etablere et godt psykisk arbejdsmiljø⁴⁵. Bekendtgørelsens kapitel 3 har yderligere fokus på særlige bestemmelser om enkelte påvirkninger, såsom: stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Forarbejderne til FT 2012-13 lovforslag nr. 112, der danner grundlag for L 2013-04-09 nr. 356, beskriver en ensartet forståelse af det psykiske arbejdsmiljø, som Arbejdstilsynets bekendtgørelse også statuerer. Bemærkningerne beskriver, at det psykiske arbejdsmiljø handler om en række faktorer på arbejdspladsen, der kan udgøre en risiko for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Faktorerne kan bestå af: arbejdets indhold, måden hvorpå arbejdet er tilrettelagt, de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer på arbejdet.⁴⁶

⁴⁴ Haug & Schwarz, s. 281

⁴⁵ Folketingstidende 1975-76, Tillæg B, L 8, spalte 162

⁴⁶ Folketingstidende 2012-13, Tillæg A, L 112, s. 3

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse er ligeledes med til at understøtte forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø på baggrund af de initiativer, der fremgår af bekendtgørelsen. Det fremgår af bekendtgørelsens § 4, at arbejdet skal planlægges og tilrettelægges, således at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, og dette skal ske under hensyntagen til en række forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelsens bilag 1. Hertil fremgår det yderligere af bekendtgørelsens § 7, at det skal ske ud fra en enkeltvis og samlet vurdering af fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som kan have påvirkning på den fysiske og psykiske sundhed. Bekendtgørelsens initiativer tager således udgangspunkt i samme forståelse, som der kan udledes af Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og lovændringen L 2013-04-09 nr. 356 til AML.

Med udgangspunkt i ovenstående betragtninger tager specialet afsæt i, at det psykiske arbejdsmiljø formuleres som samspillet mellem de psykosociale forhold på arbejdspladsen og de enkelte arbejdstagere, hvoraf det kan have en psykisk og fysisk påvirkning på de enkeltes helbred.

Arbejds miljølovgivning

Arbejdsgiverens forpligtelser

Følgende afsnit vil belyse den retlige regulering af det psykiske arbejdsmiljø, samt hvilke forpligtelser arbejdsgiveren er underlagt i forbindelse hermed.

Arbejds miljøloven

AML er en rammelov, der indeholder krav til arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser. Overholdes disse regler ikke, kan det føre til et strafansvar eksempelvis for arbejdsgiveren, ansatte eller ledere, jf. AML kapitel 15.

Et historisk tilbageblik

I 1954 blev lovgivningen på arbejdsmiljøområdet sammenfattet og udbygget med de tre arbejderbeskyttelseslove: lov nr. 226 af 11. juni 1954 om almindelig arbejderbeskyttelse (herefter almindelig lov), lov nr. 227 af 11. juni 1954 om arbejderbeskyttelse inden for handels- og kontorvirksomhed (handels- og kontorloven) og lov nr. 228 af 11. juni 1954 om arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri (landbrugsloven). Initiativet til

AML blev taget, da opdelingen i de tre love var blevet mindre hensigtsmæssig som følge af samfundsudviklingen. Lovgivningen skulle være af mere generel betydning og samle de tre love i én samlet lov.⁴⁷ De daværende arbejderbeskyttelseslove indeholdt ikke en egentlig formålsparagraf, men da AML skulle fungere som en rammelov, blev det anset for nødvendigt at fastsætte lovgivningsmagtens overordnede formål med reguleringen⁴⁸. AML blev vedtaget d. 17. december 1975 med det formål at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, jf. L 1975-12-23 nr. 681 § 1, nr. 1. AML har dermed til hensigt at beskytte arbejdstageren, idet arbejdet som udgangspunkt udføres i arbejdsgiverens interesse. Omfanget af arbejdsmiljøet fremgår ikke direkte af lovens ordlyd, men det er derimod uddybet i forarbejderne til lovforslaget. Heri fremgår det, at der var et ønske om en væsentlig udvidelse af det traditionelle arbejderbeskyttelsesbegreb⁴⁹. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø skal blandt andet indebære *”Beskyttelse mod arbejdsulykker og erhvervssygdomme (...), der medfører fysiske og psykiske helbredsskader”, ”Beskyttelse mod andre påvirkninger, der kan forringe sundheden (...) bl.a. påvirkninger, der forbigående eller varigt forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand (...)”* samt *”Anvendelse af ergonomiske foranstaltninger i videre omfang end hidtil (...)”*⁵⁰ Det fremgår dermed af forarbejderne, at loven både omfatter det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. AML har dermed til hensigt at beskytte arbejdstageren.

Lovændringer med betydning for det psykiske arbejdsmiljø

I 2013 blev der vedtaget en lovændring L 2013-04-09 nr. 356 til AML for at præcisere den gældende retstilstand, hvortil § 1 a blev indført med følgende ordlyd: *”Loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.”* Det angives hermed i selve lovteksten, at det psykiske arbejdsmiljø også er omfattet af AML, hvilket var et af formålene med lovændringen⁵¹. Denne præcisering sker på baggrund af, at regeringen i august 2012 lancerede tre nye initiativer i indsatsen mod et dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvoraf det ene initiativ bestod af, at der ikke længere måtte opstå tvivl om, hvorvidt AML både omfattede det fysiske og psykiske

⁴⁷ Folketingstidende 1975-76, Tillæg A, L 8, spalte 91-92

⁴⁸ Ibid, spalte 99

⁴⁹ Ibid, spalte 99

⁵⁰ Ibid, spalte 99-100

⁵¹ Folketingstidende 2012-13, Tillæg A, L 112, s. 3

arbejdsmiljø. Lovændringen skulle ydermere tydeliggøre, at *"(...) det psykiske arbejdsmiljø er ligestillet med det fysiske arbejdsmiljø, og at arbejdsgiveren har pligt til at håndtere begge dele i forhold til sine ansatte.⁵²"* Det blev dermed understreget, at arbejdsgiveren også har forpligtelser i henhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det er på baggrund af denne lovændring, at specialet afgrænser sig til retspraksis fra 2013 og frem.

AML fik ved L 2019-12-27 nr. 1554 forenklet reglerne angående arbejdsmiljøet, hvilket også var formålet hermed⁵³. Lovændringen bevirkede, at §§ 1, nr. 1 og 1 a blev sammenskrevet med ophævelse af § 1 a som konsekvens. Ordlyden af AML's § 1, nr. 1 er nu følgende: *"Ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet."* AML's nuværende ordlyd påpeger dermed, at arbejdsgiveren er forpligtet til at skabe et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø.

Almindelige pligter

Arbejdsgiverens væsentligste pligter er af hensyn til overskueligheden samlet i AML kapitel 4⁵⁴. Det understreges af bemærkningerne til kapitel 4, at uheldige arbejdsmiljøforhold skal forebygges på det tidligst mulige stadium, og at virksomhedens egen indsats på det arbejdsmiljømæssige område skal placeres centralt. Disse hensyn præger også kapitlerne 5-8, da de arbejdsmiljømæssige hensyn skal tilgodeses allerede fra, at arbejdet planlægges og tilrettelægges samt skal opretholdes gennem hele arbejdsprocessen indtil dens afslutning⁵⁵. Udgangspunktet i AML er dermed, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. AML § 15. Særligt henvises der til pligterne om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, de tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler samt stoffer og materialer, som uddybes i AML kapitel 5-8. Bemærkningerne til AML § 15 præciserer, at angivelsen af eksemplerne ikke er udtømmende, og at kapitel 9-11 også indeholder vigtige pligter for arbejdsgiveren. Bestemmelsens ordlyd har været uændret siden lovforslagets fremsættelse i 1975. AML § 15 erstattede almindelig lov § 5, stk. 1, 1. pkt., hvorved der skete en skærpelse af formuleringen. Tidligere skulle arbejdstagerne være *"tilbørligt værnet"*, hvilket indebar en skønsmæssig vurdering af, hvad

⁵² Ibid, s. 4

⁵³ Folketingstidende 2019-20, Tillæg A, L 65, s. 17

⁵⁴ Folketingstidende 1975-76, Tillæg A, L 8, spalte 109

⁵⁵ Ibid, spalte 96

der i den konkrete situation kunne anses for passende, og som derfor kunne variere afhængigt af konteksten. Den nugældende bestemmelse kræver derimod, at forholdene er *”fuldt forsvarlige”*, hvilket indebærer en mere objektiv standard og minimerer fortolkningsmulighederne.⁵⁶

Arbejdsgiverens forpligtelser består ydermere af at føre et effektivt tilsyn med, at arbejdet sker sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, jf. AML § 16. Bestemmelsen erstattede almindelig lov § 5, stk. 1, 2. pkt., og ordlyden blev ændret fra *”rimeligt tilsyn”* til *”effektivt tilsyn”*. Ordlyden fra 1975 er fortsat uændret, og forarbejderne uddyber, at tilsynspligten omfatter alle ansattes arbejdsudførelse, samt at arbejdsprocessen i øvrigt forløber forsvarligt. Hertil skal der føres tilsyn med, at arbejdsplaner overholdes, og at der løbende sker korrigerende af eventuelle fejl.⁵⁷ Arbejdsgiveren pålægges dermed en aktiv tilsynspligt, som medfører, at arbejdsgiveren løbende skal følge op på sikkerheds- og sundhedstilstanden på arbejdspladsen. Tilsynet kan også bidrage til identificering af mulige psykiske arbejdsmiljømæssige problemstillinger, som der efterfølgende skal tages hånd om. Arbejdsgiveren er endvidere forpligtet til at gøre de ansatte bekendte med de ulykkes- og sygdomsfarer, der kan være forbundet med arbejdet, jf. AML § 17, stk. 1. Bestemmelsen erstattede almindelig lov § 5, stk. 2, 1. pkt. i 1975, og ordlyden er forblevet uændret. Bemærkningerne til AML § 17 indikerer, at der skulle ske en stramning af forpligtelsen. Dette blev gjort ved at fjerne *”i videst muligt omfang”*, hvilket betyder, at forpligtelsen er ufravigelig, og arbejdsgiveren er nu forpligtet til at sikre, at alle ansatte får den nødvendige information om relevante farer uden undtagelser⁵⁸. Arbejdsgiverens forpligtelser omfatter desuden at instruere og oplære ansatte i at udføre arbejdet farefrit, jf. AML § 17, stk. 2. Bestemmelsen erstattede bestemmelserne i almindelig lov § 5 om instruktion, og den særlige fremhævelse af instruktionspligten over for nyantagne og unge arbejdere blev udeladt. Baggrunden herfor var, at det kunne anses som en svækkelse af den almindelige instruktions- og oplæringspligt. Det fremgår yderligere af bemærkningerne, at ordet *”farefrit”* dækker både sikkerhed og sundhed, hvorfor arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte er i stand til at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.⁵⁹

⁵⁶ Ibid, spalte 109

⁵⁷ Ibid, spalte 109-110

⁵⁸ Ibid, spalte 110

⁵⁹ Ibid, spalte 110

Arbejdspladsvurdering

AML fremsætter et krav til arbejdsgiveren om, at der mindst hvert tredje år skal gennemføres en arbejdspladsvurdering (herefter APV) af arbejdsmiljøet, jf. AML § 15 a, stk. 1 og 3. Kravet blev på baggrund af Rådets rammedirektiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed under arbejdet implementeret i dansk ret ved Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1182 af 18. december 1992 om arbejdets udførelse⁶⁰. Her blev arbejdsgiveren underlagt en forpligtelse til at foretage en helhedsvurdering af de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold på arbejdspladsen⁶¹. Reglen blev med L 1997-06-10 nr. 379 videreført til AML § 15 a, og den blev med L 2023-12-12 nr. 1540 nyaffattet til dens nuværende ordlyd. En APV udgør en proces, som indeholder: en skriftlig risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, en handlingsplan for løsningen heraf samt en gennemførelse af handlingsplanen og en opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, jf. AML § 15 a, stk. 2. Den skal endvidere gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen, jf. AML § 15 a, stk. 4. Den nye formulering har til formål at sætte øget fokus på, at APV'en er en dynamisk proces, der skal gennemføres, *"(...) når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne med videre, som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø"*⁶². Dette bevirker, at arbejdsgiveren skal foretage en løbende risikovurdering i henhold til forebyggelse og håndtering af eventuelle arbejdsmiljøproblemer. APV'en skal kortlægge både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø⁶³, og udarbejdelsen af denne anses dermed som en af arbejdsgiverens forpligtelser i henhold til lovgivningen om det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdets udførelse

Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdets udførelse er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. AML § 15. En af arbejdsgiverens væsentligste forpligtelser i forbindelse hermed er at planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet således, at det forløber fuldt forsvarligt, jf. AML § 38, stk. 1. Ordlyden fra 1975 er fortsat uændret. Det angives i bemærkningerne til AML § 38, stk. 2, at anerkendte normer og standarder kan anvendes ved vurderingen af, om

⁶⁰ Folketingstidende 1996-97, Tillæg A, L 259, Spalte 5561

⁶¹ Rådets Direktiv 89/391/EØF

⁶² Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, L 67, s. 19

⁶³ AT-vejledning D.4.1

arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. stk. 1, i de tilfælde, hvor der af arbejdsministeren eller direktøren for Arbejdstilsynet ikke er angivet nærmere regler⁶⁴. Beskæftigelsesministeren kan ifølge AML § 39 fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, hvilket blandt andet er kommet til udtryk gennem Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Bekendtgørelsen er en del af detailreguleringen til AML § 38, og den indeholder mere præcise bestemmelser om arbejdsgiverens pligter i forbindelse hermed. Bekendtgørelsens § 4 fastsætter, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske i overensstemmelse med de angivne forebyggelsesprincipper i bekendtgørelsens bilag 1, der svarer til forebyggelsesprincipperne i § 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF. Principperne omfatter blandt andet: forhindring, evaluering og bekæmpelse af risici ved kilden, tilpasning af arbejdet til mennesket, hensigtsmæssig instruktion samt planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed. Disse principper er integreret i bekendtgørelsens paragraffer, og arbejdsgiveren skal overholde disse. Arbejdsgiveren er underlagt almene krav, som blandt andet består af at tage hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger, jf. § 8, stk. 1. Ydermere skal det tilstræbes, at ensidigt belastende og isoleret arbejde, der medfører fare for psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt, undgås eller begrænses, samt at arbejdstempoet ikke medfører dette, jf. § 9. Arbejdsgiveren skal også sørge for, at arbejdet, dets udformning og hjælpemidlerne er tilpasset den enkelte person, jf. § 10. Bekendtgørelsen fastsætter særlige krav, som arbejdsgiveren også er underlagt, herunder at unødigt støjbelastning skal undgås, jf. § 14, samt at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan denne ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene, jf. § 11. Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse pålægger dermed også arbejdsgiveren en række forpligtelser.

⁶⁴ Folketingstidende 1975-75, Tillæg A, L 8, spalte 119

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø indeholder supplerende detailregler til AML's regler angående arbejdsgiverens forpligtelser i henhold til det psykiske arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen er bindende for borgerne, hvilket fremgår af bekendtgørelsens § 36, som angiver, at arbejdsgiveren kan ifalde straf for overtrædelse heraf. Bekendtgørelsens § 5 foreskriver et overordnet krav om, at *“Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt.”* I tillæg hertil har Arbejdstilsynet fremlagt en række forebyggende tiltag i bekendtgørelsens bilag 1, som kan bidrage til, at arbejdsgiveren overholder sine forpligtelser i henhold til at sikre, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssige forsvarlige. De forskellige tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper, der er angivet i artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF. De forebyggende tiltag består eksempelvis af: effektivt tilsyn med arbejdets udførelse, tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i udførelsen af arbejdet, samt mulighed for støtte og indflydelse i arbejdet. Listen i bekendtgørelsens bilag 1 anses blot for at udgøre eksempler på at sikre et forsvarligt psykisk arbejdsmiljø, og der er dermed ikke tale om en udtømmende liste af forebyggende tiltag. Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø pålægger dermed også arbejdsgiveren en række forpligtelser for at sikre et sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet, som hører under Beskæftigelsesministeriet, jf. AML § 70. Arbejdstilsynet har til formål at fremme et sikkert og sundt arbejdsliv⁶⁵. AML sætter rammerne for Arbejdstilsynets arbejde og opgaver, som består i at vejlede og føre kontrol med virksomheder, således at de overholder AML, jf. AML § 1, nr. 2. Overordnet har Arbejdstilsynet tre kerneopgaver, som består af at føre tilsyn med arbejdsmiljøet på virksomheder, formidle arbejdsmiljøfaglig viden og krav til et godt arbejdsmiljø, således virksomheder bliver i stand til selv at forebygge arbejdsmiljøproblemer

⁶⁵ Arbejdstilsynet: *Om Arbejdstilsynet*

og udforme samt tilpasse reguleringerne på arbejdsmiljøområdet⁶⁶. Det fremgår ligeledes af AML § 72, stk. 1, at Arbejdstilsynet skal bistå Beskæftigelsesministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven, behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder med videre i henhold til loven, samt skal Arbejdstilsynet påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes med undtagelse af §§ 17 a-c.

Grundlæggende fører Arbejdstilsynet tilsyn med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, hvor de tilstræber at skabe sig et øjebliksbillede og ikke en fuldstændig kortlægning af arbejdsmiljøet⁶⁷. Arbejdstilsynet foretager en konkret vurdering af, hvorvidt arbejdet er planlagt og tilrettelagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt⁶⁸. Finder Arbejdstilsynet, at der er en væsentlig overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, kan de udstede påbud til virksomheden om, at forholdene skal bringes i orden straks, jf. AML § 77. Når der føres tilsyn med fokus på det psykiske arbejdsmiljø, indbefatter det: et indledende møde med ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen, korte samtaler med ansatte og observation af arbejdet, således de kan indsamle data omkring det psykiske arbejdsmiljø, og afsluttende et genmøde med ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen, hvor Arbejdstilsynets vurdering af det psykiske arbejdsmiljø fremlægges⁶⁹.

AT-vejledninger

Arbejdstilsynet har udgivet en række AT-vejledninger, der sætter retningslinjer for, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes og anvendes. Vejledningerne benyttes til at uddybe og forklare centrale begreber og formuleringer, samt til at tydeliggøre hvordan kravene kan efterleves. Ydermere giver AT-vejledningerne indsigt i Arbejdstilsynets administrative praksis, som blandt andet er blevet til på baggrund af tidligere afgørelser og retspraksis.⁷⁰ AT-vejledningerne bygger på regler, der er bindende, men disse er ikke bindende i sig selv og fungerer blot som praktiske retningslinjer. De giver en konkret vejledning om, hvordan det kan sikres, at der er et sikkert og sundt arbejdsmiljø på arbejdspladsen ved at forebygge og håndtere risici, der kan påvirke de ansattes trivsel og sikkerhed. I forbindelse med det psykiske

⁶⁶ Arbejdstilsynet: *Arbejdstilsynets opgaver og strategi*

⁶⁷ Arbejdstilsynet: *Hvad er et grundtilsyn?*

⁶⁸ Arbejdstilsynet: *Hvordan fører Arbejdstilsynet tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø*

⁶⁹ Arbejdstilsynet: *Hvordan fører Arbejdstilsynet tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø*

⁷⁰ Workplace Denmark

arbejdsmiljø har Arbejdstilsynet udgivet en række AT-vejledninger, herunder vejledninger om: vold⁷¹, stor arbejdsmængde og tidspres⁷² samt krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane⁷³. Fælles for vejledningerne er, at de indeholder definitioner af de pågældende problemstillinger, eksempler på deres forekomst, potentielle konsekvenser for arbejdstagernes helbred samt arbejdsgiverens ansvar for at forebygge, håndtere og følge op på udfordringerne. Vælger en arbejdsgiver ikke at følge vejledningerne, kan det bevirke, at denne ikke opfylder lovkravene samt sine forpligtelser i henhold hertil, hvilket kan resultere i, at arbejdsgiveren ifalder strafansvar.

Arbejdsmarkedets erhvervssikring

En arbejdsgiver har en forpligtelse i relation til ASL, som består i at tegne en arbejdsulykkesforsikring i et anerkendt forsikringsselskab samt at tilmelde sig til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (herefter AES). AES er en offentlig myndighed, som forestår sagsbehandlingen af arbejdsskader efter ASL⁷⁴. For at en arbejdsskade kan anerkendes efter ASL, skal de lovbestemte betingelser i ASL's §§ 5-8 være opfyldt⁷⁵. AES indsamler og vurderer derefter alle relevante informationer, der skal til for at behandle en arbejdsskadesag, som bevirker, at der kan træffes beslutning om, hvorvidt der er tale om en arbejdsskade, og om der skal udbetales erstatning. Anerkendes en arbejdsskade af AES, vil skaden kunne udløse krav på betaling af erstatningsposterne: helbredsudgifter, varigt mén, erhvervsevnetab, overgangsbetrag ved dødsfald og forsørgertab. Denne udbetaling sker ikke fra AES, men fra underliggende forsikringsselskaber⁷⁶. Bliver det under sagens omstændigheder konkluderet af AES, at der er tale om en arbejdsskade efter ASL, får skadelidte erstatning herefter.

⁷¹ AT-vejledning D.4.3-5

⁷² AT-vejledning D.4.1.1-2

⁷³ AT-vejledning D.4.3.1-1

⁷⁴ Haug, Martin & Schwarz, Finn, s. 16

⁷⁵ Ibid, s. 16

⁷⁶ Ibid, s. 18

Den retsdogmatiske analyse

Dette afsnit har til formål at analysere gældende ret angående arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader, og hvilke momenter domstolene tillægger vægt ved vurderingen heraf.

Økonomisk kompensation

Et moment, der har været relevant at undersøge, er, hvorvidt økonomisk kompensation fra arbejdsgiveren har betydning for arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. For at analysere momentet har specialet fastslået, hvad der anses som værende en økonomisk kompensation. Specialet anser det som værende rene økonomiske tiltag, såsom psykologbehandling og ekstra løn.

Det er en tendens i retspraksis, at økonomisk kompensation til arbejdstageren ikke er tilstrækkelig til at friholde arbejdsgiveren for erstatningsansvar. Denne tendens kommer til udtryk i U.2025.915 (Pizzeriaet), hvor arbejdsgiveren ikke blev erstatningsansvarlig. Her blev arbejdstageren (herefter A) udsat for seksuel chikane af en anden ansat, da han forsøgte at kysse hende to gange på arbejdspladsen X Pizza ApS. A blev efterfølgende sygemeldt i perioden den 7. juni 2021 til den 30. november 2021, hvorefter X Pizza ApS tilbød psykologbehandling.

I dommen anerkendte arbejdsgiveren, at A havde været udsat for seksuel chikane ved at yde en økonomisk kompensation. X Pizza ApS gjorde gældende, at de tilbød betalt psykologbehandling til A, hvilket kan formodes at være en anerkendelse af, at A havde det svært efter hændelsen. Det anses dog ikke som værende en anerkendelse af, at X Pizza ApS påtog sig ansvaret og dermed skylden for den psykiske skade. Vestre Landsret pointerede, at X Pizza ApS havde betalt psykologbehandlingen: *"(...) ledelsen i forbindelse med sagen tilbød at betale psykologbehandling til A."* Det kan formodes, at landsretten anså psykologbehandlingen som en økonomisk kompensation fra arbejdsgiverens side. På trods af dette fandt landsretten ikke, at dette havde betydning for friholdelsen af X Pizza ApS' erstatningsansvar, da Vestre Landsret fandt, at det var andre faktorer, der udgjorde betydning *"(...) for at bringe chikanen til ophør."* Heraf kan det udledes, at psykologbehandlingen var et tiltag, der anerkendte, at A havde det svært, men ikke kunne bringe chikanen til ophør, hvorfor det ikke indgik i landsrettens vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Forinden var dommen i Byretten i Kolding, som også pointerede, at A *"(...) fik tilbudt psykologbehandling."*

Det tyder dermed på, at byretten fandt, at X Pizza ApS havde kompenseret A økonomisk ved at tilbyde psykologbehandling. Byretten tillagde det dog heller ikke vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar.

Ovenstående kan dermed være udtryk for, at den økonomiske compensation ikke var afgørende for friholdelsen af erstatningsansvar, da domstolene ikke tillagde det betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Det kan derfor udledes, at økonomisk compensation fra arbejdsgiveren ikke anses som en anerkendelse af, at arbejdsgiveren er erstatningsansvarlig, men derimod blot en anerkendelse af, at arbejdstageren har det svært.

I sammenhæng med ovenstående kan U.2017.2904 (Merarbejde i forsvaret) ligeledes nævnes til at belyse, at økonomisk compensation ikke er afgørende for erstatningsansvaret, da Højesteret ikke fandt arbejdsgiveren erstatningsansvarlig. Dommen omhandler arbejdstageren (herefter A), som var ansat i forsvaret, der i en længere periode havde et betydeligt omfang merarbejde, hvilket førte til, at hun blev sygemeldt. A anlagde sag mod arbejdsgiveren (herefter Forsvaret), idet hun anførte, at hun havde pådraget sig en psykisk lidelse på arbejdspladsen i forbindelse med sit merarbejde.

Det bliver i dommen oplyst, at A blev tildelt et befalingsmandstillæg for perioden 1. februar 2010 til 1. februar 2012. Derudover oplyses det: *“Den 17. november 2010 udarbejdede major D en vurdering i relation til ny løn af A's arbejdsindsats, hvoraf blandt andet fremgår, at hun yder en indsats, som ligger langt ud over, hvad der kan forlanges (...)”* Arbejdsgiveren havde dermed vurderet, at A's indsats lå langt udover, hvad der i et sådant arbejde kunne forventes af en ansat, hvorfor Forsvaret ønskede at tilkendegive og motivere dette ved at tildele hende befalingsmandstillæg samt et stort nylønstillæg og dermed yde en økonomisk compensation. Dette understreger, at Forsvaret kompenserede A økonomisk for sin udførelse af arbejdet. Højesteret lagde vægt på, at *“Hun var anerkendt for sin flid, dygtighed og villighed til at påtage sig merarbejde, og dette havde givet anledning til løntillæg samt positive udtalelser om hende i personalebedømmelse.”* Det kan heraf udledes, at Højesteret fandt, at A blev økonomisk kompenseret for sit arbejde, hvilket kan anses for værende en anerkendelse af, at A havde ydet en stor indsats. Denne økonomiske compensation ansås dog ikke for værende en anerkendelse af, at Forsvaret havde haft part i, at A havde lidt en psykisk arbejdsskade. Den økonomiske compensation blev dog ikke tillagt vægt i Højesterets resultat, hvorfor det ikke havde betydning for friholdelsen af Forsvarets erstatningsansvar.

Forinden var dommen i landsretten, hvor det også blev fundet, at A blev givet en økonomisk kompensation for sin indsats i Forsvaret: *“A fik betaling for merarbejdet samt løntillæg, herunder befalingsmandstillæg, for sin indsats.”* Landsretten lagde dog ikke dette til grund for deres friholdelse af Forsvarets erstatningsansvar. Højesteret og landsretten kom dermed frem til samme resultat, hvorfor det kan udledes, at økonomisk kompensation ikke blev tillagt betydning ved culpavurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar.

Sammenfatning

Dommene viser, at der er en tendens i retspraksis om, at domstolene ikke tillægger den økonomiske kompensation af arbejdstageren betydning ved vurderingen af erstatningsansvar. Den økonomiske kompensation bliver anset som værende en anerkendelse af arbejdstageren, men ikke som en anerkendelse af, at arbejdsgiveren har del i indtrædelsen af den psykiske arbejdsskade. Det kan heraf udledes, at domstolene tillægger andre faktorer betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar.

Anerkendt af AES eller ikke

Et andet moment, der gør sig gældende ved domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar, er, hvorvidt skaden er blevet anerkendt som en psykisk arbejdsskade af AES. En sådan anerkendelse indebærer, at arbejdstageren er berettiget til erstatning efter ASL, uanset om arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende. Det følger imidlertid af det i retspraksisudviklede erstatningsansvar, at arbejdsgiveren kun ifalder erstatningsansvar, hvis der kan konstateres culpøs adfærd. Selvom en anerkendelse fra AES ikke i sig selv er udtryk for culpa, er det relevant at undersøge, hvilken betydning en sådan afgørelse tillægges ved domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar.

Anerkendt

I alle otte domme fremgår det af dommenes oplysninger, at skaden var blevet anmeldt til AES, samt om den herefter blev anerkendt eller ikke. Domstolene tillægger det dog kun vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar i enkelte domme. I U.2022.1042 (Mobning på bosted), hvor arbejdsgiveren blev fundet erstatningsansvarlig, havde A, der var uddannet social- og sundhedsassistent og ansat på et bosted, fremsat et erstatningskrav mod sin arbejdsgiver (herefter Region Midtjylland). Kravet vedrørte den psykiske skade, A havde

pådraget sig som følge af mobning fra kolleger og ledelse under udførelsen af sit arbejde. Det fremgår af dommens oplysninger, at AES anerkendte den psykiske skade som en arbejdsskade. Den 12. december 2017 traf AES afgørelse om, at A havde et varigt mén på 5 %, hvilket efterfølgende blev forhøjet til 10 %. Ydermere traf AES den 11. november 2019 endelig afgørelse om, at A havde et erhvervsevnetab på 45 % som følge af skaden, hvilket var en nedsættelse i forhold til deres tidligere vurdering på 85 %. Ved vurderingen af dommens faktiske omstændigheder henviste Vestre Landsret til AES' anerkendelse af skaden:

"Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har den 12. december 2017 efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget anerkendt, at A har pådraget sig en arbejdsskade i form af en uspecificeret belastningsreaktion som følge af mobning. (...) Landsretten finder på den anførte baggrund godtgjort, at A igennem en længere periode i 2014 var udsat for mobning, der førte til psykiske gener og en sygemelding (...)"

Det fremgår således, at Vestre Landsret anvendte AES' anerkendelse som led i bevisvurderingen af, at A havde været udsat for mobning på arbejdspladsen og havde lidt en psykisk arbejdsskade. Vestre Landsret brugte dermed oplysningerne til at statuere dommens faktiske omstændigheder, samt hvilken skade A havde lidt, men ikke i selve culpavurderingen. Forinden, U.2022.1042 (Mobning på bosted) blev behandlet i Vestre Landsret, var dommen i Byretten i Viborg. Byretten lagde også AES' afgørelse til grund, og fandt det bevist, at A "(...) var udsat for mobning på sin arbejdsplads i perioden fra januar 2014 og frem til sommeren 2014, og at sagsøgeren som følge heraf fik en arbejdsskade." Der er dermed overensstemmelse mellem landsrettens og byrettens benyttelse af AES' afgørelse som bevismoment til fastlæggelse af dommens faktiske forhold og dermed ikke som selvstændigt grundlag for at vurdere, hvorvidt arbejdsgiveren havde handlet culpøst. Region Midtjylland blev kendt erstatningsansvarlig for A's psykiske arbejdsskade. Det kan heraf udledes, at AES' anerkendelse ikke i sig selv var afgørende for vurderingen af Region Midtjyllands erstatningsansvar, men at den medvirkede til at styrke bevisførelsen for skadens realitet og dermed indgik som et understøttende moment ved vurderingen af arbejdsgiverens ansvar.

Denne tendens kommer også til udtryk i byretsafgørelsen U.2025.275 (Malersvend), hvor Byretten i Esbjerg henviste til AES' afgørelse som støtte for, at der forelå en arbejdsskade. I dommen havde arbejdstageren (herefter A) fremsat et erstatningskrav mod sin arbejdsgiver (herefter M ApS) for chikane udøvet på arbejdspladsen, hvortil M ApS blev fundet erstatningsansvarlig. Chikanen bestod af seksuelle skrivelser i elevatorerne om A samt

konfrontationer herom fra både kolleger og andre fra A's omgangskreds. Det fremgår af dommens oplysninger, at AES den 23. september 2020 anerkendte A's psykiske sygdom som en arbejdsskade, hvilket efterfølgende blev stadfæstet af Ankestyrelsen den 10. december 2020. Med henvisning hertil udtalte byretten:

"(...) efter de lægelige oplysninger, hvorefter A blev diagnosticeret med tilpasningsreaktion og forstyrrelse i aktivitet og opmærksomhed samt anden belastningsreaktion som følge af den psykiske overbelastning, hun var udsat for på arbejdspladsen, er det videre bevist, at M ApS ikke har sikret, at arbejdet kunne udføres uden risiko for psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane (...)"

Det kan heraf udledes, at byretten fandt, at A blev udsat for mobning, herunder seksuel chikane, på baggrund af AES' anerkendelse af den psykiske arbejdsskade. Oplysningerne blev i lighed med tidligere retspraksis anvendt til at statuere skadens realitet, men var ikke i sig selv afgørende for vurderingen af, at M ApS ifaldt erstatningsansvar. Modsat Byretten i Esbjerg lagde Vestre Landsret ikke AES' afgørelse til grund, hverken til at statuere dommens faktiske omstændigheder eller erstatningsansvar. På baggrund af dette kan det udledes, at AES' anerkendelse af A's psykiske arbejdsskade ikke tillagdes betydning for Vestre Landsrets vurdering af selve skaden eller culpabedømmelsen, og at den dermed ikke havde indflydelse på, at M ApS blev kendt erstatningsansvarlig. U.2025.275 (Malersvend) illustrerer, at AES' anerkendelse af en skade ikke har betydning for, at arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar. Dette understøttes yderligere af BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen). Arbejdstageren (herefter A) arbejdede på en fabrik og havde ansvaret for CNC-maskinen, der blev anset for produktionens flaskehals. Byretten i Kolding fandt arbejdsgiveren erstatningsansvarlig, men tillagde det ikke vægt ved culpavurderingen, at A's psykiske skade blev anerkendt som en arbejdsskade af AES den 23. september 2011 med et varigt mén på 5 % og et erhvervsevnetab på 25 %. Dommen underbygger dermed, at AES' anerkendelse af skaden ikke tillægges betydning ved vurderingen af, at arbejdsgiveren bliver ikendt erstatningsansvar.

Ovenstående statuerer, at det forhold, at en psykisk skade er anerkendt af AES som en arbejdsskade, ikke i sig selv medfører, at arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar efter det i retspraksisudviklede erstatningsansvar. Dette skyldes, at arbejdsgiveren ikke er underlagt et objektivt ansvar, men alene kan ifalde ansvar, hvis der foreligger culpa. Domstolene skal derfor vurdere, om arbejdsgiveren har handlet culpøst i den konkrete situation og ikke blot lægge AES' afgørelse til grund. Netop dette gjorde arbejdsgiveren opmærksom på i sit synspunkt i

BS-21287/2022-VLR (Natsygeplejersken). Arbejdsgiveren understregede, at domstolen ikke ukritisk kunne lægge AES' anerkendelse til grund, men derimod skulle foretage en selvstændig vurdering af, om arbejdsgiveren havde handlet uforsvarligt i den konkrete situation. I dommen, hvor arbejdstageren (herefter A) var ansvarshavende natsygeplejerske på et plejehjem for blinde og svagtseende, fandt Vestre Landsret, at arbejdsgiveren ikke var erstatningsansvarlig. A havde problemer med en patient i nattetimerne, hvilket resulterede i en psykisk sygdom, som AES den 19. september 2019 anerkendte som en arbejdsskade og fastsatte et varigt mén på 15 % og et erhvervsevnetab på 90 %. Vestre Landsret nævnte imidlertid ikke AES' afgørelse i sin begrundelse og lagde den dermed ikke til grund for, at arbejdsgiveren ikke blev idømt erstatningsansvar. På baggrund af dette kan det udledes, at AES' afgørelse ikke tillægges objektiv betydning for Vestre Landsrets vurdering af, om arbejdsgiveren havde handlet culpøst.

Denne retsstilling bekræftes yderligere af BS-22102/2023-VLR (Børne/unge psykiatrisk), hvor Vestre Landsret friholdt arbejdsgiveren. Dommen omhandler arbejdstageren (herefter A), der arbejdede på en børne/unge psykiatrisk afdeling og blev udsat for en traumatisk episode med en ung patient, hvilket resulterede i en psykisk sygdom. AES anerkendte denne som en arbejdsskade og fastsatte det varige mén til 15 % og erhvervsevnetabet til 35 %. Vestre Landsret lagde ikke dette til grund ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, hvilket underbygger, at AES' afgørelse ikke tillægges objektiv betydning i domstolens vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Tendensen i retspraksis understøttes endvidere af U.2025.915 (Pizzeriaet), hvor både Vestre Landsret og Byretten i Kolding friholdt X Pizza ApS for erstatningsansvar, selvom AES ændrede sin afgørelse mellem de to instanser. AES afviste den 23. marts 2022 at anerkende A's psykiske skade som en arbejdsskade, hvilket ikke blev tillagt vægt i byrettens begrundelse for, at X Pizza ApS ikke blev idømt erstatningsansvar. Det fremgår af sagsfremstillingen, at A havde bedt om at få genoptaget sin sag ved AES, hvilket bevirkede, at AES den 13. februar 2024 anerkendte A's skade som en arbejdsskade med en méngrad på 5 %. På trods heraf friholdt Vestre Landsret ligeledes X Pizza ApS for erstatningsansvar. U.2025.915 (Pizzeriaet) illustrerer dermed, at AES' afgørelse, uanset om den foreligger som afvisning eller anerkendelse, ikke tillægges betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar.

Ikke anerkendt

Retspraksis viser, at AES i flere tilfælde har anerkendt en psykisk skade som en arbejdsskade uden, at det har ført til erstatningsansvar for arbejdsgiveren. Omvendt ses det også, at

domstolene i visse domme har statueret erstatningsansvar, selvom AES ikke har anerkendt skaden. Et eksempel herpå er BS 4-1611/2016 (Udlændingeafdelingen), som omhandler arbejdstageren (herefter A), der var kontorfuldmægtig hos Østjyllands Politi i udlændingeafdelingen og blev stresssygemeldt. Både AES og Ankestyrelsen afviste at anerkende A's psykiske sygdom som en arbejdsskade. På trods heraf fandt Byretten i Aarhus, at Østjyllands Politi skulle ifalde erstatningsansvar. AES' afgørelse blev ikke inddraget som en del af begrundelsen. Dette underbygger yderligere, at domstolenes vurdering af arbejdsgiverens ansvar beror på en konkret, culpabaseret bedømmelse og ikke afhænger af, om skaden er anerkendt af AES. Der foreligger også afgørelser, hvor manglende anerkendelse fra AES ledsages af, at arbejdsgiveren ikke findes erstatningsansvarlig. Dette ses i U.2017.2904 (Merarbejde i forsvaret), hvor AES den 11. maj 2012 traf afgørelse om ikke at anerkende A's psykiske sygdom som en arbejdsskade. Højesteret friholdt Forsvaret for erstatningsansvar, men lagde ikke vægt på AES' afgørelse og begrundede friholdelsen ud fra andre faktorer. Det kan således udledes, at AES' afgørelse ikke tillægges vægt som bevis for erstatningsansvar, hvilket harmonerer med det samlede mønster i retspraksis.

Sammenfatning

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at AES' afgørelse om anerkendelse eller afvisning af psykiske arbejdsskader ikke er afgørende for domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Vurderingen foretages uafhængigt af AES' afgørelse og beror på en konkret, culpabaseret bedømmelse, hvilket harmonerer med, at arbejdsgiveren er underlagt et culpaansvar og ikke et objektivt ansvar. Dette bekræftes af, at alle fire mulige kombinationer af anerkendelse og erstatningsansvar forekommer i retspraksis. Endvidere viser retspraksis, at domstolene i visse tilfælde anvender AES' anerkendelse til at styrke beviset for skadens realitet. Dog bruges den ikke som bevis for eller imod erstatningsansvar, idet domstolene ikke henviser til eller inddrager den i deres begrundelse for erstatningsansvar uanset procentsatsen for méngrad og erhvervsevnetabet. Der synes dermed ikke at være en direkte sammenhæng mellem AES' afgørelse og resultatet af domstolenes culpavurdering. Retssikkerhed, idet parterne kan have tillid til, at domstolene foretager en konkret og uafhængig vurdering af, om arbejdsgiveren har handlet culpøst, og dermed ikke blot lægger AES' afgørelse til grund.

Arbejdsgiverens burde viden

Et andet moment, der tillægges vægt ved domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar, er, hvorvidt arbejdsgiveren har været eller burde have været bekendt med, at der var et dårligt arbejdsmiljø, samt at det var til gene for den enkelte arbejdstager.

Arbejdsgiveren burde være bekendt

Retspraksis viser, at arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar, hvis arbejdsgiveren har været eller burde være bekendt med forhold uden at iagttage sin handlepligt, hvad enten arbejdstageren har gjort arbejdsgiveren bekendt hermed eller ikke. Dette ses blandt andet i U.2025.275 (Malersvend), hvor M ApS blev fundet erstatningsansvarlig. Her oplevede A uønsket seksuel chikane under udførelse af sit arbejde i form af seksuelt krænkende skrivelser i elevatorerne på sin arbejdsplads. I henhold til omfanget af skrivelserne, omtalte Vestre Landsret:

“Det lægges til grund, at der i et stort omfang blev skrevet lignende beskeder om A i og udenfor elevatorerne på byggepladsen (...) Det lægges også til grund, at A som følge af beskederne omfang og karakter skulle forholde sig til kommentarer og spørgsmål fra kollegaer og andre håndværkere i relation til beskederne, ligesom hun modtog en krænkende sms med et billede af en af beskederne.”

Landsretten fandt på baggrund heraf, at *“(...) de seksuelt krænkende beskeder havde et sådant omfang og en sådan karakter, at M ApS’ ejere, E og C, der havde deres gang på byggepladsen og færdedes i elevatorerne, må have været bekendt med skrivelserne, da A i efteråret 2017 rettede henvendelse til dem herom.”* Det kan heraf udledes, at Vestre Landsret mente, at M ApS burde være bekendt med skrivelserne, da ejerne benyttede sig af elevatorerne til daglig, hvorfor landsretten fandt, at M ApS havde en handlepligt, som de ikke havde overholdt. Landsretten fandt på denne baggrund, at M ApS skulle betale erstatning til A i forbindelse med A’s psykiske skade. Forinden, at dommen blev behandlet i landsretten, var dommen i Byretten i Esbjerg, hvor det blev oplyst, at *“Der er enighed om, at A herefter i september 2017 tog kontakt til E og viste ham et billede på sin telefon af en tekst fra en elevator, hvor der stod »A har en god røv«.*” Heraf kan det udledes, at byretten understøttede A’s forklaring, da byretten lagde til grund for erstatningsansvaret, at A havde gjort arbejdsgiveren bekendt hermed ved at vise ejeren, E, et billede af skrivelserne. Byretten fandt ligeledes, at M ApS var erstatningsansvarlig, da *“(...) C og E var bekendt med eller i hvert fald burde have været*

bekendt med, at A følte sig udsat for uønsket seksuel chikane.” Der er dermed overensstemmelse mellem landsrettens og byrettens resultat.

Samme resultat ses også i U.2022.1042 (Mobning på bosted), hvor Region Midtjylland blev fundet erstatningsansvarlig. Her var A ansat på et bosted og oplevede mobning fra sine kolleger og ledelse. Det fremgår af dommen, at A havde sendt en mail til sine overordnede, der påpegede det dårlige arbejdsmiljø. Derudover sendte A efterfølgende en mail til alle ansatte på Bostedet, hvor hun gav udtryk for, at hun i stigende grad var blevet mobbet af sine kolleger og ledelsen på arbejdspladsen. Det kan heraf udledes, at A havde gjort arbejdsgiveren samt kolleger bekendt med, at hun oplevede at blive mobbet. I dommen fandt Vestre Landsret, at Region Midtjylland i *”(...) forbindelse med organisationsændringen i 2013 var blevet bekendt med, at der var problemer med det psykiske arbejdsmiljø (...)*” Heraf kan det udledes, at landsretten fandt, at ledelsen var bekendt med, at der generelt var et dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Endvidere fandt landsretten, at *”(...) A igennem en længere periode i 2014 var udsat for mobning, der førte til psykiske gener og en sygemelding den 25. juni 2014, og at Region Midtjyllands lokale ledelse var eller burde være bekendt med, at A blev mobbet.*” Vestre Landsret begrundede dermed Region Midtjyllands erstatningsansvar med, at arbejdsgiveren var eller burde have været bekendt med, at A blev mobbet, hvorfor landsretten fandt, at Region Midtjylland havde en handlepligt, der burde have været iagttaget ved at foretage foranstaltninger til at bekæmpe det dårlige arbejdsmiljø. Dette understøttede Vestre Landsret yderligere på baggrund af en række ansattes forklaringer:

“Landsretten lægger på baggrund af A, C og L’s forklaringer til grund, at L som Region Midtjyllands teamleder på ... allerede i foråret 2014 var eller burde være bekendt med, at A mente, at hun blev mobbet, og at hun havde psykiske problemer som følge heraf.”

Det blev forklaret, at A både blev mobbet på personalemøder, som A’s nærmeste leder, L, deltog i, samt ved brug af mails. Det kan på baggrund heraf udledes, at arbejdsgiveren burde være bekendt med det dårlige arbejdsmiljø og dets indflydelse på A. Landsretten understøttede endvidere sit resultat af, at L havde modtaget A’s mail. U.2022.1042 (Mobning på bosted) underbygger dermed U 2025.275 (Malersvend), da domstolene i begge domme tillagde det vægt ved arbejdsgiverens erstatningsansvar, at arbejdsgiveren var eller burde være bekendt med det dårlige arbejdsmiljø, samt arbejdstagerens psykiske gener heraf, og deraf burde have foretaget foranstaltninger til forbedring af arbejdsmiljøet.

Ligeledes ses samme retsstilling i BS 4-1611/2016 (Udlændingeafdelingen), hvor Østjyllands Politi blev fundet erstatningsansvarlig. Her sad A som kontorfuldmægtig i udlændingeafdelingen og oplevede, at arbejdsvilkårene var utilstrækkelige. A gik til sin nærmeste leder, C, og klagede over arbejdsvilkårene, hvorefter C prøvede at hjælpe ved at presse på overfor den øverste ledelse for at forbedre arbejdsforholdene. Det kan heraf udledes, at de dårlige arbejdsforhold var velkendt på arbejdspladsen, da A havde gjort sin nærmeste leder bekendt hermed. Dette underbygges af en ansat i Arbejdstilsynets forklaring, som var på besøg hos Østjyllands Politi i sommeren 2010, hvorefter der blev truffet afgørelse om at udstede et påbud, da arbejdsforholdene på stedet ikke levede op til lovens krav. Det kan på baggrund heraf udledes, at Østjyllands Politi i udlændingeafdelingen burde være bekendt med det dårlige arbejdsmiljø, da de fik udstedt et påbud af Arbejdstilsynet. Byretten i Aarhus fandt, at Østjyllands Politi *"(...) i hvert fald fra september 2010 var bekendt med arbejdsforholdene i udlændingeafdelingen – tidligere end i sensommeren 2012 kunne og burde have taget radikale skridt til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i udlændingeafdelingen (...)"* Byretten fandt dermed, at Østjyllands Politi havde en handlepligt, da arbejdsgiveren var bekendt med de dårlige arbejdsforhold. Denne havde Østjyllands Politi dog ikke overholdt, da arbejdsgiveren ikke foretog radikale skridt til at forbedre forholdene. Herudover lagde byretten vægt på:

"Rigspolitiet udarbejdede i anledning af afgørelsen en handlingsplan af 26. oktober 2010 for bedring af arbejdsmiljøet i udlændingeafdelingen og en tids- og handlingsplan af december 2010 til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i udlændingeafdelingen, hvori Rigspolitiet anerkendte tilstedeværelsen af de af Arbejdstilsynet påpegede forhold."

Det udledes af byrettens citat, at Østjyllands Politi anerkendte, at de var bekendt med det psykisk dårlige arbejdsmiljø, da de anerkendte de af Arbejdstilsynet påpegede forhold. Dommen viser dermed, at domstolene ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar lagde vægt på, at arbejdsgiveren var bekendt med det dårlige arbejdsmiljø, da både den daglige leder, Arbejdstilsynet og kolleger var bekendt hermed. Østjyllands Politi blev som følge heraf erstatningsansvarlig, hvorfor dommen underbygger retsstillingen i retspraksis.

BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen) underbygger ligeledes retsstillingen i retspraksis, hvor Byretten i Kolding fandt arbejdsgiveren erstatningsansvarlig. I dommen følte A et stort personligt ansvar for driften af virksomheden, da A's arbejde ved CNC-maskinen var en flaskehals i produktionen. A gik jævnligt til ejerne af virksomheden, E og F, og bad om nedsat tid, hvorfor det kan udledes, at ejerne var bekendt med, at A havde meget overarbejde. Dette

underbygges af F's forklaring, som Byretten i Kolding lagde til grund: *"De var opmærksomme på, at der var meget overarbejde, da A var der. Han så A jævnligt, og han var tit den sidste, som kørte hjem. Han var klar over, at A arbejdede meget, men præcis hvor meget det var, vidste han ikke da."* Det kan af citatet udledes, at F var bekendt med, at A havde meget overarbejde. Derudover var dette også kendt blandt A's kolleger, da maskinen som nævnt var kendt som værende flaskehals for produktionen. Dette understøttes yderligere af, at A foreslog, at han fik en computer ind ved siden af sin arbejdsplads, så han kunne forberede nye programmer, mens en anden ansat kunne køre CNC-maskinen. A kom dermed med et løsningsforslag til at mindske sit overarbejde, hvorfor han prøvede at løse problemet og selv tog ansvar for at gøre arbejdsgiveren bekendt hermed.

Byretten lagde efter forklaringerne til grund, at *"(...) arbejdstagerens overarbejde var kendt i virksomheden både af kolleger og af medejer F. Retten finder, at omfanget heraf burde være kendt af de overordnede og af ledelsen."* Det fremgår således, at byretten tillagde det betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, at arbejdsgiveren burde være bekendt med det dårlige arbejdsmiljø, da både kolleger og F var bevidste herom. A påpegede selv til ledelsen, at han var arbejdsmæssigt belastet, hvilket kan udledes at have betydning for, at arbejdsgiveren blev fundet erstatningsansvarlig. Det forhold, at arbejdstageren har gjort arbejdsgiveren opmærksom på situationen, kan dermed udledes at have betydning for, om arbejdsgiveren bliver erstatningsansvarlig for psykiske arbejdsskader.

Retspraksis statuerer dermed, at arbejdsgiveren bliver erstatningsansvarlig, hvis denne undlader at handle på sin burde viden, samt hvis arbejdsgiveren er gjort bekendt med den psykiske arbejdsskade af arbejdstageren.

Arbejdsgiveren burde ikke være bekendt

Modsætningsvis kan det udledes af retspraksis, at domstolene friholder arbejdsgiveren for erstatningsansvar for den psykiske arbejdsskade, hvis arbejdstageren ikke har gjort sin arbejdsgiver bekendt hermed, og arbejdsgiveren derfor ikke burde være bekendt med den psykiske arbejdsskade. Dette ses i U.2017.2904 (Merarbejde i forsvaret), hvor Forsvaret ikke blev fundet erstatningsansvarlig. I dommen oplevede A at have merarbejde i sådan et omfang, at hun mente, at hun blev udsat for en arbejdsmæssig psykisk belastning. Det oplyses af økonomichefen i Forsvaret, G, at A's merarbejde var markeret med rødt, da hun havde meget merarbejde. Ydermere oplyses det, at Forsvaret sendte en mail til A, hvor der stod, at behovene

på arbejdspladsen havde ændret sig, og Forsvaret derfor var nødt til at indskrænke hendes arbejdskraft. Det kan heraf udledes, at A's arbejdsgiver og kolleger var bekendt med A's merarbejde. Det fremgår dog af A's egen forklaring, at A hverken konfronterede sin chef eller omtalte arbejds-mængden til medarbejderudviklingssamtaler. Det udledes derfor, at A ikke selv gjorde sin arbejdsgiver bekendt med sin arbejdsmæssige belastning. Det fremgår endvidere af chefen, C's, forklaring, at A ikke havde afspadseret som aftalt, da hun tog på arbejde på dage, hvor det var aftalt, at hun skulle holde fri. Dette viser, at A gik imod Forsvarets ordre om at stoppe sit merarbejde, hvilket kan anses som værende et udtryk for, at A ønskede at påtage sig merarbejdet, da hun gerne ville kompenseres økonomisk heraf. Dette er med til at underbygge, at arbejdsgiveren ikke burde have vidst, at A var arbejdsmæssigt belastet af merarbejdet, da A selv havde et ansvar for at gøre arbejdsgiveren bekendt hermed, hvilket hun ikke gjorde. Hertil udtalte Højesteret, at *"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."* Højesteret tillagde det derfor vægt ved vurderingen af Forsvarets erstatningsansvar, at A ikke selv havde givet udtryk for at være belastet. Under disse omstændigheder fandt Højesteret, at *"(...) A's arbejdsgiver ikke havde anledning til at antage, at hun var udsat for arbejdsmæssig belastning, som oversteg, hvad hun kunne magte (...)"* Det fremgår således, at Forsvaret ikke burde have vidst, at A var udsat for arbejdsmæssig belastning af sit merarbejde. Dog kan det udledes af Højesterets resultat, at Forsvaret var bekendt med A's merarbejde, det ansås blot ikke for værende ansvarspådragende, da A selv havde påtaget sig det og ikke havde givet udtryk for, at det var en belastning for hende. Det kan heraf udledes, at arbejdstageren havde et ansvar for at gøre arbejdsgiveren opmærksom herpå. Forsvaret burde dermed ikke have handlet anderledes, end denne gjorde, hvorfor Forsvaret blev friholdt for erstatningsansvar.

Denne dom belyser således det modsatte af de andre domme, da arbejdsgiveren i denne dom ikke blev fundet erstatningsansvarlig, da domstolene tillagde det vægt ved deres vurdering af erstatningsansvaret, at arbejdsgiveren ikke var blevet gjort bekendt med den psykiske arbejdsskade, hvorfor denne ikke havde en handlepligt.

Arbejdsgiveren har iagttaget sin handlepligt

Det kan derudover udledes af retspraksis, at domstolene friholder arbejdsgiveren erstatningsansvar, hvis arbejdsgiveren har iagttaget den handlepligt, som domstolene finder, at der er, og dermed har sikret det psykiske arbejdsmiljø for den enkelte arbejdstager. Dette

illustreres i BS-21287/2022-VLR (Natsygeplejersken), hvor arbejdsgiveren blev friholdt erstatningsansvar. I denne dom var A udfordret med en patient i nattetimerne, hvoraf hun pådrog sig en psykisk lidelse. A gjorde ledelsen bekendt hermed på et møde, hvilket Vestre Landsret lagde til grund for sit resultat: *"Ledelsen på B blev på et møde den 25. august 2014 gjort bekendt med, at to af nattevagterne, herunder A, havde symptomer på stress i forbindelse med pasningen af beboeren."* Landsretten fandt dermed, at arbejdsgiveren var bekendt med det dårlige arbejdsmiljø samt A's belastning heraf. Dog fandt landsretten, at det efter en samlet vurdering *"(...) uagtet at A blev syg som følge af arbejdsforholdene, ikke, at det er godtgjort, at ledelsen på B ud fra de oplysninger, som de havde dengang, burde have handlet anderledes, end de gjorde."* Det kan dermed udledes, at selvom ledelsen var bekendt med det dårlige arbejdsmiljø samt A's psykiske belastning, så skulle arbejdsgiveren ikke have handlet anderledes, end de gjorde. Landsretten lagde dermed til grund, at det i denne dom ikke var ansvarspådragende, at arbejdsgiveren var bekendt med, at A havde stresssymptomer. Vestre Landsret fandt, at arbejdsgiveren ikke kunne have handlet anderledes, idet der allerede var iværksat foranstaltninger i forbindelse med håndteringen af den udfordrende patient i nattetimerne. Denne dom statuerer dermed, at arbejdsgiveren bliver friholdt for erstatningsansvar, hvis det vurderes, at arbejdsgiveren, ud fra sine oplysninger og viden, ikke kunne have handlet anderledes og dermed havde opfyldt sin handlepligt.

Sammenfatning

Det kan på baggrund af ovenstående konkluderes, at domstolene ved sin ansvarsvurdering af arbejdsgiveren lægger vægt på, at arbejdsgiveren får en handlepligt, så snart arbejdsgiveren er bekendt med det dårlige arbejdsmiljø og arbejdstagerens gene heraf. Det udledes af retspraksis, at arbejdsgiveren bliver erstatningsansvarlig, hvis vedkommende var eller burde være bekendt med arbejdstagerens psykiske arbejdsskade uden at foretage foranstaltninger. Modsætningsvis kan det udledes, at arbejdsgiveren ikke bliver erstatningsansvarlig, hvis arbejdsgiveren ikke var eller burde være bekendt med den psykiske arbejdsskade. Det fremgår af retspraksis, at domstolene tillægger det betydning ved culpavurderingen, om arbejdstageren selv gør opmærksom på forholdet, da dette anses at have indflydelse på, hvorvidt arbejdsgiveren bliver pålagt erstatningsansvar. Slutteligt viser retspraksis, at arbejdsgiveren ikke bliver erstatningsansvarlig for en psykisk arbejdsskade, hvis arbejdsgiveren foretager foranstaltninger ud fra den viden, der foreligger på tidspunktet for dommen.

Vilkår for arbejdet

Dette moment omhandler, hvorvidt arbejdsmiljøet, herunder både fysiske og psykiske vilkår, har betydning for, hvorvidt arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. Herunder vil afsnittet undersøge, hvorvidt det har betydning, om arbejdsgiveren har gjort arbejdstageren opmærksom på vilkårene for arbejdet eller ikke, samt om arbejdstageren selv bør være bekendt hermed.

Konkrete vilkår i arbejdet

I den udvalgte retspraksis berøres en række faktorer vedrørende arbejdsmiljøet, herunder vilkår for arbejdet, ved domstolenes vurdering af, hvorvidt arbejdsgiveren findes erstatningsansvarlig. I U.2025.275 (Malersvend) blev A udsat for uønsket seksuel chikane over en længere periode på sin arbejdsplads, hvorfor dette påvirkede de psykiske vilkår for arbejdet på byggepladsen, hvortil Vestre Landsret fandt M ApS erstatningsansvarlig. Landsretten lagde i deres argumentation vægt på karakteren af den seksuelle chikane, som A blev udsat for:

“Det lægges også til grund, at A som følge af beskederne omfang og karakter skulle forholde sig til kommentarer og spørgsmål fra kollegaer og andre håndværkere i relation til beskederne, ligesom hun modtog en krænkende sms med et billede af en af beskederne.”

Hertil vurderede Vestre Landsret, hvorvidt A burde tåle at blive udsat for den seksuelle chikane som et vilkår for arbejdet på byggepladsen: *“Landsretten finder, at de seksuelt krænkende beskeder går ud over, hvad man som medarbejder skal tåle, og at A blev udsat for uønsket seksuel chikane under udførelsen af sit arbejde for M ApS.”* Det kan heraf udledes, at der må være en vis grænse for, hvad en ansat skal kunne tåle og derved acceptere vedrørende vilkårene for arbejdet. Landsretten vurderede her, at karakteren af de krænkende beskeder gik over grænsen for, hvad A skulle tåle på arbejdspladsen, samt hvad der kunne forventes i vilkårene for arbejdet. På baggrund heraf fandt Vestre Landsret M ApS erstatningsansvarlig. Dette understøttes yderligere af Byretten i Kolding, som dommen blev behandlet i forinden, da byretten ligeledes vurderede, at karakteren af de krænkende beskeder fandtes at gå ud over, hvad A skulle tåle, hvorfor byretten også fandt M ApS erstatningsansvarlig:

“Efter bevisførelsen kan det videre lægges til grund, at der i mindst to af byggeriets elevatorer var adskillige håndskrevne tekster og tegninger, herunder i et væsentligt omfang om blandt

andre A. Efter teksternes indhold, antal og M ApS' egen holdning til skrivelserne om A lægger retten til grund, at skrivelserne gik ud over, hvad man som medarbejder skal tåle."

Det kan på baggrund af ovenstående konstateres, at der er overensstemmelse mellem landsretten og byretten. Dommen viser, at seksuel chikane ikke er et vilkår, der kan forventes på arbejdet, hvilket har haft betydning for domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Endvidere tydeliggør dommen, hvor grænsen ligger i henhold til, hvad en arbejdstager skal tåle i de psykiske vilkår for arbejdet.

Ligeledes illustrerer BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen), at der er en grænse for, hvilke vilkår for arbejdet, som arbejdstageren skal acceptere som værende en del af arbejdsmiljøet. I dommen, hvor arbejdsgiveren blev fundet erstatningsansvarlig, havde A ansvaret for en maskine, som blev anset for værende en flaskehals i produktionen, hvorfor det medførte et stort arbejdspress for A og dermed resulterede i en del overarbejde. De fysiske vilkår for A's arbejde, i form af det store arbejdspress, medførte ligeledes en belastning for de psykiske vilkår. Byretten i Kolding tillagde det vægt i deres argumentation, at A blev udsat for et stort arbejdspress grundet A's arbejdsfunktion:

"Det lægges til grund, at overarbejdet ikke direkte var pålagt af arbejdsgiveren. Den maskine, som arbejdstageren arbejdede på udgjorde imidlertid en flaskehals i produktionen. Det var derfor vigtigt, at den kørte uden problemer, og at den kørte hele tiden. Det lægges til grund, at maskinen kun kunne programmeres af arbejdstageren og af værktørføreren, og at det udviklede sig sådan, at det altovervejende var arbejdstageren, som programmerede den, og at han samtidig skulle køre emnerne igennem."

Det kan heraf udledes, at på trods af, at overarbejdet ikke var pålagt direkte af arbejdsgiveren, blev A dog stadig belastet med et stort arbejdspress i sit arbejde, da A varetog ansvaret for en maskine, som var en central del af produktionen i virksomheden. Ligeledes tillagde byretten det betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, at "(...) arbejdsgiveren lod arbejdstageren styre det med overarbejde selv." og "Der blev ikke taget hånd om det massive overarbejde fra ledelsens side." Det kan heraf udledes, at det ikke burde være forventeligt for A, at det massive overarbejde var en del af vilkårene for arbejdet, blot fordi A selv styrede overarbejdet, og arbejdsgiveren derved ikke tog hånd om det. Byretten fandt, at "(...) arbejdstagerens vilkår har været for belastende, og at arbejdsgiveren kunne have tilrettelagt arbejde på en måde, hvor arbejdsskader kunne undgås." Det fremgår således, at vilkårene for arbejdet var af så belastende karakter for A, at de ikke kunne anses for værende

en del af arbejdet, samt burde arbejdsgiveren have tilrettelagt arbejdet anderledes for at undgå den fysiske og psykiske belastning i arbejdet. Det kan på baggrund heraf udledes, at Byretten i Kolding fandt, at arbejdsgiveren var erstatningsansvarlig.

Retspraksis statuerer dermed, at der forekommer en række faktorer i vilkårene for arbejdet, som ikke bør være acceptable for arbejdstageren. Det kan medføre erstatningsansvar for arbejdsgiveren, hvis ikke vilkårene for arbejdet bliver tilrettelagt, således at de ikke medfører en fysisk og psykisk belastning for arbejdstageren, hvilket derved påvirker arbejdsmiljøet.

Generelle vilkår i arbejdet

En anden faktor, der tillægges vægt af domstolene ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, er de generelle vilkår for arbejdet, herunder både de fysiske og psykiske. I BS 4-1611/2016 (Udlændingefdelingen), hvor Østjyllands Politi blev fundet erstatningsansvarlig, arbejdede A under dårlige fysiske arbejdsbetingelser, hvorfor dette medførte en psykisk belastning hos A, og dermed også påvirkede de psykiske vilkår for arbejdet. Byretten i Aarhus fandt, at vilkårene for arbejdet ansås for at være psykisk krævende grundet arbejdsforholdene, herunder arbejdsomængden samt de vrede og pressede kunder:

”Efter bevisførelsen (...) lægger retten til grund, at A arbejdsomæssige situation som ansat i kundeekspeditionen i politiets udlændingefdeling var som beskrevet i afgørelsen, herunder at arbejdsomængden var styret af antallet af kunder, at arbejdet foregik i dårlige fysiske rammer, at der var tale om psykisk krævende arbejde, undertiden med pressede og vrede kunder, og at problemerne ikke var af nyere dato.”

Det kan udledes af byrettens argumentation, at de fysiske vilkår for arbejdet, som A arbejdede under, var så dårlige, at de påvirkede de psykiske vilkår for arbejdet og dermed udgjorde en sådan belastning, at Østjyllands Politi blev fundet erstatningsansvarlig for A's psykiske arbejdsskade. Dommen tydeliggør dermed, at der må være en grænse for, hvilke fysiske og psykiske vilkår en arbejdstager skal acceptere, som værende en del af vilkårene for arbejdet. Modsætningsvis viser BS-22102/2023-VLR (Børne/unge psykiatrisk), at der forekommer nogle vilkår for arbejdet, som må være forventelige for arbejdstageren. Dommen omhandler A, der arbejdede på en børne/unge psykiatrisk afdeling, hvor A oplevede voldsomme episoder med de udadreagerende patienter. I dommen friholdt Vestre Landsret arbejdsgiveren for erstatningsansvar. I landsrettens argumentation blev der lagt vægt på karakteren af episoderne, samt hvad der måtte anses for værende forventeligt som led i arbejdet på den børne/unge

psykiatriske afdeling: *”Episoderne med de udadreagerende patienter kan efter deres karakter og antal ikke anses for at gå ud over, hvad det var påregneligt at blive udsat for som led i arbejdet på afdelingen (...)”* Det kan heraf udledes, at vilkårene for arbejdet måtte være forventelige for A, eftersom karakteren af episoderne, som A blev udsat for, måtte anses som værende en del af, hvad arbejdstagerne kunne blive udsat for på afdelingen. Landsretten tillagde det yderligere vægt, at A havde en uddannelsesmæssig baggrund inden for området samt erfaring hermed:

”Det må med A’s uddannelsesmæssige baggrund og erfaring have stået ham klart, at det kunne være belastende at arbejde som pædagog i Børne/unge psykiatrisk afdeling på Behandlingssted 1, hvor der forekommer udadreagerende adfærd hos patienterne. Han måtte således være forberedt på som led i sit arbejde undertiden at skulle medvirke til at håndtere udadreagerende patienter.”

Dette tydeliggør yderligere, at det måtte være forventeligt for A, hvad vilkårene for arbejdet bestod af, hvorfor arbejdsgiveren blev friholdt for erstatningsansvar. Derudover burde A være beredt på udfordringerne ved arbejdet, idet A havde tidligere erfaring hermed samt en relevant uddannelsesmæssig baggrund for at varetage arbejdet. Dommen viser dermed, at arbejdsgiveren ikke blot har et selvstændigt ansvar for at klarlægge, hvilke vilkår der kan forventes i arbejdet, men at arbejdstageren ligeledes har et ansvar på baggrund af egne kompetencer samt viden til at være bekendt hermed.

Retspraksis statuerer dermed, at der er en grænse for, hvornår arbejdsgiveren er ansvarlig for arbejdets vilkår, og om disse findes tilstrækkelige i arbejdsmiljøet, samt hvornår arbejdstageren selv har ansvaret for at være bekendt med forholdene og dermed acceptere disse, således at arbejdsgiveren ikke findes erstatningsansvarlig.

Sammenfatning

Det kan konkluderes, at domstolene tillægger det vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, at der er en grænse for karakteren af vilkårene for arbejdet, samt hvad arbejdstageren skal tåle. Domstolene fastlægger hertil, at seksuel chikane går ud over, hvad der må forventes at skulle tåles som arbejdstager og dermed som værende en del af vilkårene for arbejdet. Yderligere fastlægger domstolene, at en massiv mængde af overarbejde ikke kan forventes at være en del af vilkårene for arbejdet, eftersom arbejdsgiveren kan tilrettelægge vilkårene anderledes og dermed undgå den arbejdsmæssige belastning. Generelt kan det

udledes af retspraksis, at der pålægges arbejdsgiveren et vist ansvar for at sikre de fysiske og psykiske arbejdsvilkår, herunder at oplyse arbejdstageren herom, hvis arbejdstageren ikke selv burde være bekendt med vilkårene.

Overtrædelse af forskrifter

Et yderligere moment, der gør sig gældende ved domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar, er, om arbejdsgiveren har overtrådt forskrifter i henholdsvis: AML og det dertilhørende fortolkningsmateriale, LBL og Arbejdstidsloven. En sådan overtrædelse kan medføre strafansvar efter de offentligretlige regler, idet AML, LBL og Arbejdstidsloven er offentligretlig lovgivning, hvortil AML og LBL er straffelagt. Det er derfor relevant at undersøge, hvorvidt en overtrædelse af det offentligretlige regelsæt har betydning for domstolenes vurdering af, om arbejdsgiveren ifalder et civilretligt erstatningsansvar.

Arbejds miljølovgivning

AML §§ 15 og 38

Retspraksis viser, at domstolene idømmer arbejdsgiveren erstatningsansvar, hvis de finder, at AML §§ 15 og 38 er overtrådt. Dette ses i U.2025.275 (Malersvend), hvor Vestre Landsret fandt, at M ApS havde handlet ansvarspådragende og derfor blev pålagt erstatningsansvar, grundet AML var overtrådt. Vestre Landsret udtalte:

"(...) M ApS som arbejdsgiver har undladt at sikre et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt psykisk arbejdsmiljø, jf. arbejdsmiljølovens §§ 15 og 38 samt dagældende bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 7, stk. 1, og § 9 a. Landsretten tiltræder derfor også, at M ApS har handlet ansvarspådragende over for A."

Heraf kan det udledes, at landsretten fandt, at M ApS ikke havde sikret, at arbejdsforholdene var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, herunder at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført således, at det sikrede arbejdstagernes psykiske arbejdsmiljø. Ledelsen i M ApS havde undladt at forhindre, at A blev udsat for seksuel chikane, hvorfor landsretten fandt, at M ApS havde overtrådt AML §§ 15 og 38. Vestre Landsret fandt endvidere, at M ApS havde overtrådt § 7, stk. 1 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Denne bestemmelse, som stadig har samme ordlyd, fastslår, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette omfatter også de psykosociale forhold, der på kort

eller lang sigt kan have indvirkning på den psykiske sundhed. Den seksuelle chikane havde en negativ indvirkning på A's psykiske helbred, hvorfor M ApS ikke havde levet op til sin forpligtelse til at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø. I forlængelse heraf lagde landsretten vægt på, at M ApS ikke havde forebygget risikoen for psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane. På baggrund af dette fandt Vestre Landsret, at M ApS også havde overtrådt § 9 a i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Dog er denne bestemmelse ophævet, men dens indhold er fortsat gældende, jf. metodeafsnittet. Landsretten fandt på baggrund af ovenstående, at M ApS havde overtrådt flere forskrifter i AML og det dertilhørende fortolkningsmateriale, hvilket bevirkede, at landsretten idømte M ApS erstatningsansvar.

I tilknytning til overtrædelsen af bestemmelserne bemærkes det, at § 4 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse fastslår, at arbejdet skal planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette skal ske i overensstemmelse med de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsens bilag 1. M ApS' undladelse af at forhindre og håndtere den seksuelle chikane udgør en tilsidesættelse af flere af disse principper, herunder pligten til at forhindre risici, tilpasse arbejdet til mennesket og planlægge forebyggelse som en sammenhængende helhed. Selvom Vestre Landsret ikke eksplicit henviste til disse principper, formodes det, at manglende overholdelse heraf indgik ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Dommen illustrerer dermed, at domstolene tillægger overtrædelse af forskrifterne AML §§ 15 og 38 samt den dertilhørende bekendtgørelse om arbejdets udførelse vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens civilretlige erstatningsansvar.

Retsstillingen kommer modsætningsvis til udtryk i U.2025.915 (Pizzeriaet), hvor Vestre Landsret friholdt X Pizza ApS for erstatningsansvar med den begrundelse, at arbejdsgiveren ikke havde overtrådt AML §§ 15 og 38: *"(...) i øvrigt er det ikke bevist, at pizzeriaet som arbejdsgiver har undladt at sikre et fuldt forsvarligt psykisk arbejdsmiljø, jf. arbejdsmiljølovens §§ 15 og 38. På denne baggrund finder Landsretten det således ikke bevist, at pizzeriaet har handlet ansvarspådragende."* Det fremgår således, at Vestre Landsret tillagde det vægt ved vurderingen af at friholde X Pizza ApS for erstatningsansvar, at forskrifterne i AML ikke var overtrådt. Landsretten fandt dermed, at X Pizza ApS havde sikret, at arbejdsforholdene var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og at arbejdet var planlagt, tilrettelagt og udført i overensstemmelse hermed. Vestre Landsret lagde i deres begrundelse vægt på, at X Pizza ApS ikke havde haft anledning til at indskærpe reglerne om

seksuel chikane over for den ansatte, der havde forsøgt at kysse A to gange, da der ikke tidligere havde været lignende episoder. Ydermere fremhævede landsretten, at: *"(...) pizzeriaet udleverede en personalehåndbog til alle nye medarbejdere, som bl.a. indeholdt retningslinjer om forbud mod seksuel chikane"*, samt at ledelsen reagerede straks på hændelsen. Vestre Landsret tillagde det dermed vægt ved culpavurderingen, at der var fokus på forbuddet mod seksuel chikane, og at dette var blevet kommunikeret ud til alle ansatte. Dette harmonerer med forebyggelsesprincipperne i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, idet X Pizza ApS både søgte at forhindre risici og bekæmpe dem ved kilden, da hændelsen opstod. Vestre Landsret vurderede således, at X Pizza ApS havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet på en måde, der sikrede et psykisk arbejdsmiljø i overensstemmelse med AML §§ 15 og 38. Dette førte til, at X Pizza ApS ikke blev idømt erstatningsansvar. Dommen understøtter dermed, at domstolene ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar tillægger det betydning, om forskrifterne i AML, navnlig §§ 15 og 38, er overtrådt.

Udover, at domstolene tillægger det vægt, om forskrifterne i AML er overtrådt, viser retspraksis også, at domstolene i deres begrundelser henviser indirekte til disse, særligt §§ 15 og 38, ved at gengive de indholdsmæssige krav heri. Dette illustreres i BS-22102/2023-VLR (Børne/unge psykiatrisk), hvor Vestre Landsret friholdt arbejdsgiveren for erstatningsansvar for den skade, som A pådrog sig efter en traumatisk episode med en patient. Ved vurderingen af arbejdsgiverens ansvar udtalte landsretten: *"Det kan efter bevisførelsen ikke lægges til grund, at episoderne skyldtes, at personalenormeringen – når der tages hensyn til brugen af vikarer – var uforsvarlig, eller at arbejdet på afdelingen generelt set ikke var tilrettelagt og blev udført fuldt forsvarligt."* Det kan heraf udledes, at Vestre Landsret indirekte henviste til, at AML §§ 15 og 38 ikke var overtrådt, da arbejdsforholdene i henhold til personalenormeringen havde været fuldt forsvarlige, samt at arbejdet generelt havde været tilrettelagt og udført i overensstemmelse med forskrifterne. Landsretten fandt på denne baggrund, at arbejdsgiveren ikke havde handlet ansvarspådragende, hvorfor arbejdsgiveren ikke ifaldt erstatningsansvar. Dommen illustrerer dermed, at domstolene tillægger det vægt, hvorvidt AML, navnlig §§ 15 og 38, er overtrådt eller ikke, selv når de ikke eksplicit henviser til forskrifterne i AML.

Det er i denne sammenhæng interessant, at Byretten i Kolding forinden fandt, at arbejdsforholdene ikke havde været fuldt forsvarlige. Hertil udtalte byretten: *"(...) må det på baggrund af § 71-tilsynets rapport konkluderes, at arbejdet på Behandlingssted 1 på Hospital*

I ikke var fuldt forsvarligt tilrettelagt (...), og retten finder, at Regionen er erstatningsansvarlig for skader, der måtte være opstået i forbindelse hermed.” Byretten fandt således, at arbejdsgiveren som udgangspunkt var erstatningsansvarlig grundet overtrædelse af AML §§ 15 og 38, men friholdt arbejdsgiveren for erstatningsansvar grundet manglende årsagsforbindelse. Landsretten og byretten var dermed uenige ved vurderingen af, hvorvidt arbejdsgiveren havde handlet i overensstemmelse med forskrifterne i AML. Byretten tillagde i den forbindelse § 71-tilsynets rapport vægt ved vurderingen af, at arbejdsgiveren ikke havde tilrettelagt arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvorfor det ikke opfyldte kravene i AML § 38. § 71-tilsynet er et af Folketingets udvalg, og det er nedsat i henhold til grundlovens § 71, stk. 7. Udvalget har til opgave at føre tilsyn med forholdene for administrativt frihedsberøvede personer, herunder tvangsanbragte børn og unge samt tvangsindlagte psykiatriske patienter.⁷⁷ § 71-tilsynets rapport fokuserede derfor på forholdene for beboerne på børne/unge psykiatrisk afdeling, men kritiserede samtidig det manglende fokus på at sikre tilstrækkelige personalemæssige ressourcer. Tilsynet fandt det blandt andet beklageligt, at der havde været stor udskiftning i personalegruppen og et stort forbrug af vikarer. Mens Byretten i Kolding lagde dette til grund ved vurderingen af, at AML § 38 var overtrådt, tillagde Vestre Landsret ikke rapporten betydning. Landsretten fandt derimod, at personalenormeringen, herunder brugen af vikarer, og arbejdet generelt ikke havde været uforsvarligt, men derimod var tilrettelagt i overensstemmelse med AML. På baggrund af dette kan det udledes, at § 71-tilsynets rapport ikke uden videre kan lægges til grund, men at der skal foretages en konkret vurdering af arbejdsmiljøet i den givne situation.

Det, at domstolene henviser til AML uden eksplicit at nævne de konkrete paragraffer, understøttes yderligere af U.2022.1042 (Mobning på bosted), hvor Region Midtjylland blev erstatningsansvarlig. I dommen havde A været udsat for mobning på arbejdspladsen af både kolleger og ledelsen, uden at Region Midtjylland greb ind. Hertil fandt Vestre Landsret, at Region Midtjylland havde overtrådt AML: *”Arbejdet har således ikke i forhold til A’s psykiske arbejdsmiljø været planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Landsretten tiltræder derfor, at Region Midtjylland som arbejdsgiver er fundet erstatningsansvarlig overfor A.”* Heraf kan det udledes, at Vestre Landsret idømte Region Midtjylland erstatningsansvar, da arbejdet ikke havde været planlagt, tilrettelagt og udført i overensstemmelse med de krav, der fremgår af AML §§ 15 og 38. A kunne ikke udføre sit

⁷⁷ Folketinget: § 71-tilsynets arbejde

arbejde uden at blive udsat for mobning, hvilket ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette var også i strid med forebyggelsesprincipperne i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, jf. bilag 1, da Region Midtjylland hverken havde formået at forhindre eller bekæmpe mobningen, ligesom arbejdet ikke var tilpasset A med hensyn til de sociale relationer, som burde have været en integreret del af forebyggelsen. Selvom landsretten ikke eksplicit henviste til forskrifterne i AML, gengav de indholdet heraf. Dette viser, at domstolene ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar tillægger kravene i AML betydning, selvom paragrafferne ikke nævnes direkte.

Denne retsstilling bekræftes endvidere af BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen), hvor Byretten i Kolding idømte arbejdsgiveren erstatningsansvar for den psykiske arbejdsskade, som A havde pådraget sig i forbindelse med overarbejde. Byretten lagde ved culpavurderingen vægt på, at *“(...) maskinen kun kunne programmeres af arbejdstageren og af værkføreren, og at det udvikle sig sådan, at det altovervejende var arbejdstageren, som programmerede den (...)”* Ydermere fandt byretten det væsentligt, at *“(...) arbejdsgiveren lod arbejdstageren styre det med overarbejde selv.”* Heraf kan det udledes, at Byretten i Kolding fandt, at arbejdsgiveren ikke havde tilrettelagt arbejdet på en måde, der gjorde det muligt for A at undgå overarbejdet, særligt fordi A bar et stort ansvar for produktionen og selv skulle styre sin arbejdstid. Hertil udtalte byretten, at *“(...) arbejdstagerens vilkår har været for belastende og, at arbejdsgiveren kunne have tilrettelagt arbejde på en måde, hvor arbejdsskader kunne undgås. Arbejdsgiveren har derved handlet ansvarspådragende.”* Det fremgår således, at byretten idømte arbejdsgiveren erstatningsansvar, da arbejdet ikke havde været tilrettelagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvilket medførte en overtrædelse af AML §§ 15 og 38. Dette er også i strid med forebyggelsesprincipperne i bilag 1 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, navnlig princippet om at arbejdet skal tilpasses mennesket, og at belastende arbejdsmonstre skal begrænses. Ved ikke at planlægge arbejdet som en samlet forebyggende helhed, har arbejdsgiveren tilsidesat sine forpligtelser. Selvom byretten ikke eksplicit henviste til forebyggelsesprincipperne, kan det formodes, at indholdet heraf har været inddraget ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Dommen underbygger dermed, at domstolene ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar tillægger det vægt, om arbejdet er tilrettelagt og udført i overensstemmelse med forskrifterne i AML.

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at en overtrædelse af en forskrift i AML tillægges stor vægt i domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Retspraksis

viser, at domstolene både explicit og implicit henviser til særligt AML §§ 15 og 38 samt den dertilhørende bekendtgørelse om arbejdets udførelse, hvorfor disse to bestemmelser må anses for værende de væsentligste i henhold til beskyttelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Det ses i retspraksis, at arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader, når vedkommende ikke har planlagt, tilrettelagt eller udført arbejdet således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette er i overensstemmelse med forarbejderne til AML, som tydeliggør, at loven både omfatter det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, og at arbejdsgiveren har et ansvar for at sikre fuldt forsvarlige arbejdsforhold. Selvom domstolene ikke explicit henviser til forebyggelsesprincipperne i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, afspejler deres vurderinger ofte den tankegang, som principperne bygger på, nemlig at arbejdsgiveren skal tage aktive skridt til at identificere, forhindre og bekæmpe risici for psykiske arbejdsskader. En tilsidesættelse af disse pligter udgør en overtrædelse af det offentligretlige regelsæt, hvilket domstolene tillægger betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens civilretlige erstatningsansvar. Dette harmonerer med AML's overordnede formål om at beskytte arbejdstageren gennem en række krav til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Arbejdspladsvurdering

Arbejdsgiveren er forpligtet til at gennemføre en APV, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne med videre, som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Uanset ændringer skal APV'en dog som minimum udarbejdes hvert tredje år, jf. AML § 15 a, stk. 3. Retspraksis viser, at arbejdsgiveren kan ifalde et erstatningsansvar, hvis der ikke foretages det fornødne opfølgingsarbejde i forlængelse af APV'en, der kræves i henhold til forskriften. Dette ses i U.2022.1042 (Mobning på bosted), hvor det fremgår af APV'en fra 2013-2014, at der var konstateret problemer med det psykiske arbejdsmiljø, herunder to sager om chikane/mobning og fem sager om omgangstone/dialog. A havde i sin personlige besvarelse anført, at der ofte var en hård tone imellem personalet. Vestre Landsret lagde endvidere vægt på, at *"Det fremgår videre af mini APV'en fra februar 2015, at der var rapporteret om mobning, og om at lederen ikke greb ind overfor mobning."* APV'erne dokumenterede dermed en viden om et dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvilket udløste en handlepligt for Region Midtjylland, herunder at udarbejde handlingsplaner til at løse disse problemer, gennemføre dem og følge op herpå. I den forbindelse udtalte landsretten:

"(...) at de arbejdsmiljømæssige tiltag på ... ikke i tilstrækkelig grad var rettet mod at bedre A's individuelle situation eller havde til formål at stoppe mobningen af netop hende på trods

af de generelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø og på trods af de oplysninger om mobningen, der var tilgået L.”

Det kan heraf udledes, at Region Midtjylland ikke havde levet op til sin handlepligt på baggrund af de identificerede problemer i APV'en. Vestre Landsret fandt på denne baggrund, at Region Midtjylland havde overtrådt AML § 15 a, og at dette forhold havde betydning for vurderingen af, hvorvidt Region Midtjylland havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet på en måde, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. AML §§ 15 og 38. Overtrædelsen indgik derfor ved vurderingen af, at Region Midtjylland blev idømt erstatningsansvar. Dommen viser, hvordan manglende opfølgning på APV'en ikke blot udgør en overtrædelse af AML § 15 a, men samtidig udgør en tilsidesættelse af de bagvedliggende forebyggelsesprincipper i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Undlader arbejdsgiveren at reagere på kendte problemer, tilsidesættes blandt andet princippet om at forebygge risici og bekæmpe dem ved kilden.

Retsstillingen i retspraksis underbygges modsætningsvis af BS-22102/2023-VLR (Børne/unge psykiatrisk), hvor arbejdsgiveren ikke ifaldt erstatningsansvar, da der var foretaget det nødvendige opfølgningsarbejde i forlængelse af APV'en. I et referat af et arbejdsmiljømøde fremgår det, at APV'en for 2011 og 2012 var blevet gennemgået, og at arbejdsmiljøgruppen havde prioriteret 5 risikobilleder som opfølgning herpå. Efterfølgende blev der udarbejdet handlingsplaner herfor, samt blev der arbejdet konkret med risikobillederne. Det kan hertil udledes, at arbejdsgiveren havde levet op til sin forpligtelse om at foretage det nødvendige opfølgningsarbejde efter identificering af de arbejdsmiljømæssige problematikker i APV'en, hvorfor AML § 15 a ikke var overtrådt. Vestre Landsret fandt herefter, at arbejdet var blevet tilrettelagt og udført fuldt forsvarligt og friholdt derfor arbejdsgiveren for erstatningsansvar. Det kan heraf udledes, at overholdelsen af AML § 15 a har haft indflydelse på vurderingen af, om arbejdsgiveren havde opfyldt sine forpligtelser i henhold til AML §§ 15 og 38. Dommen viser dermed, at hvis arbejdsgiveren foretager den nødvendige opfølgning på APV'en, kan det være medvirkende ved vurderingen af, at der ikke idømmes erstatningsansvar. Dette underbygger, at arbejdsgiverens forpligtelser i henhold til APV'en har betydning for vurderingen af erstatningsansvaret.

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at en overtrædelse af forskriften AML § 15 a tillægges vægt i domstolens vurdering af, hvorvidt arbejdet er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. AML §§ 15 og 38. Det er således ikke

tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren alene gennemfører APV'en, men der skal også foretages en opfølgning herpå. Manglende opfølgningsarbejde kan i den forbindelse resultere i, at arbejdsgiveren ifalder et civilretligt erstatningsansvar.

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet fører tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og vurderer, om arbejdet er planlagt og tilrettelagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Retspraksis viser, at hvis Arbejdstilsynet har udstedt et påbud til en arbejdsplads, og forholdene ikke straks bringes i orden, tillægges det vægt i domstolenes vurdering af, om arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar. Dette ses i BS 4-1611/2016 (Udlændingeafdelingen), hvor Arbejdstilsynet gentagne gange førte tilsyn med Østjyllands Politi. A var sygemeldt i perioden juli til oktober 2010, og under denne periode udførte Arbejdstilsynet sit første tilsynsbesøg. Herefter traf Arbejdstilsynet afgørelse om, at Østjyllands Politi skulle nedbringe og forebygge stor arbejdsmængde og tidspres inden tidsfristen, som var sat til den 15. januar 2012. Fristen blev senere forlænget til den 1. juni 2012 med henvisning til, at en række initiativer var blevet igangsat. A blev dog igen sygemeldt den 1. juni 2012 og vendte ikke tilbage til arbejdet. Arbejdstilsynet foretog endnu et tilsynsbesøg den 26. juni 2012 og sendte efterfølgende et udkast til nyt påbud i høring. Ved endnu et tilsynsbesøg den 3. september 2012 vurderede Arbejdstilsynet, at problemerne ikke længere kunne konstateres, hvorfor der ikke blev truffet endelig afgørelse. Byretten i Aarhus udtalte i forbindelse hermed:

"Efter bevisførelsen, herunder Arbejdstilsynets udkast til afgørelse af 13. september 2010 og endelige afgørelse af 4. oktober 2010, lægger retten til grund, at A arbejdsmæssige situation som ansat i kundeekspeditionen i politiets udlændingeafdeling var som beskrevet i afgørelsen (...) Arbejdstilsynet har i afgørelsen anført, at de nævnte forhold udgjorde en overtrædelse af bl.a. arbejdsmiljølovens § 38."

Det fremgår således, at byretten tillagde det betydning, at Arbejdstilsynet fandt, at Østjyllands Politi ikke havde tilrettelagt og udført arbejdet således, at det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvorfor AML § 38 var overtrådt. Byretten tillagde det endvidere vægt, at Arbejdstilsynet sendte et nyt påbud i høring: *"Ved et nyt tilsynsbesøg hos politiet den 26. juni 2012 konstaterede Arbejdstilsynet, at arbejdsmiljøet fortsat ikke levede op til kravene i bl.a. arbejdsmiljølovens § 38 (...)"* Selvom Arbejdstilsynet ikke traf endelig afgørelse om påbuddet, da problemerne ikke længere kunne konstateres, fandt byretten stadig,

at Østjyllands Politi var erstatningsansvarlig for A's psykiske arbejdsskade. Ved vurderingen heraf udtalte Byretten i Aarhus:

"(...) at Rigspolitiet (...) 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 tilførsel af ressourcer, således som det blev gennemført efter Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 26. juni 2012 (...)"

Heraf kan det udledes, at byretten tillagde Arbejdstilsynets afgørelse, om at AML § 38 var overtrådt, vægt, da byretten tiltrådte denne afgørelse, og derved fandt, at arbejdet ikke var tilrettelagt fuldt forsvarligt. Betydningen af det tidsmæssige aspekt blev endvidere tillagt vægt ved culpavurderingen, da Østjyllands Politi ikke straks efterlevede Arbejdstilsynets påbud. Dette resulterede i, at Østjyllands Politi blev idømt erstatningsansvar. Dommen illustrerer dermed, at domstolene tillægger det betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, hvis Arbejdstilsynet har fundet, at forskrifter i AML er overtrådt, særligt hvis der er udstedt påbud, der ikke efterleves straks. Retspraksis viser dog omvendt, at det forhold, at Arbejdstilsynet ikke har udstedt et påbud, ikke nødvendigvis medfører, at arbejdsgiveren bliver friholdt for erstatningsansvar. Dette illustreres i U.2025.275 (Malersvend), hvor A var ansat hos M ApS fra 2014 og frem til sin sygemelding den 2. januar 2018. Af Arbejdstilsynets brev den 5. marts 2015 fremgår det, at tilsynet vejledte M ApS om blandt andet mobning, herunder seksuel chikane, da der var problemer hermed i branchen. Arbejdstilsynet anførte i den forbindelse, at M ApS' ansatte ikke oplevede dette som et problem, hvorfor Arbejdstilsynet ikke fandt, at der var problemer med arbejdsmiljøet hos M ApS. Den 17. januar og den 18. februar 2019 gennemførte Arbejdstilsynet yderligere to tilsynsbesøg hos M ApS, hvor det igen blev oplyst, at tilsynet ikke havde set eller konstateret nogen overtrædelse af AML. Vestre Landsret fandt imidlertid, at M ApS havde overtrådt AML og pålagde derfor M ApS erstatningsansvar for A's psykiske arbejdsskade. Dommen viser, at domstolene foretager en selvstændig vurdering af, om AML er overtrådt og ikke ukritisk lægger sig op ad Arbejdstilsynets vurdering. En arbejdsgiver kan dermed ifalde erstatningsansvar, selvom Arbejdstilsynet ikke har konstateret en overtrædelse af AML.

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at Arbejdstilsynets afgørelse kan tillægges vægt i domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Retspraksis viser, at hvis Arbejdstilsynet udsteder et påbud, fordi de vurderer, at AML er overtrådt, og arbejdsgiveren ikke iagttager sin af domstolene fastsatte handlepligt, kan dette føre til erstatningsansvar.

Omvendt viser retspraksis også, at det forhold, at Arbejdstilsynet ikke har konstateret en overtrædelse, ikke nødvendigvis medfører friholdelse for erstatningsansvar. Det kan dermed udledes, at et påbud fra Arbejdstilsynet ikke er en betingelse for, at der idømmes erstatningsansvar, men hvis der er udstedt et påbud, tillægges det betydning i culpavurderingen.

AT-vejledninger

Arbejdstilsynet har udgivet en række AT-vejledninger, der fastsætter retningslinjer for, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivning skal fortolkes og anvendes. Retspraksis viser, at domstolene i visse afgørelser benytter sig af AT-vejledninger som fortolkningsbidrag til AML. Dette ses i U.2022.1042 (Mobning på bosted), hvor Vestre Landsret tillagde definitionen af mobning i AT-vejledningen D.4.2 af 1. marts 2002 betydning ved vurderingen af, hvorvidt A havde været udsat for mobning. Dog er denne ophævet, men definitionen er fortsat gældende, jf. metodeafsnittet. Vestre Landsret lagde vægt på, at mobning er *"(...) beskrevet som en adfærd, hvor en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid udsætter en anden person for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende, og som vedkommende ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod."* Hertil udtalte landsretten, at der over en længere periode *"(...) blev talt nedladende til A til blandt andet personalemøder, hvilket også gav sig udtryk i et negativt kropssprog og nedgøring af hendes faglige forslag."* Dette brugte Vestre Landsret i sin vurdering af, hvorvidt A havde været udsat for mobning: *"Landsretten finder det på den anførte baggrund godtgjort, at A igennem en længere periode i 2014 var udsat for mobning (...)"* Det kan udledes, at landsretten benyttede sig af AT-vejledningen til at underbygge, at A havde været udsat for mobning på bostedet, og at den konkrete situation dermed var omfattet af AML's regler. AT-vejledningen blev endvidere brugt som fortolkningsbidrag ved vurderingen af, om der var sket en overtrædelse af AML, hvorfor Region Midtjylland ifaldt erstatningsansvar.

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at AT-vejledninger kan tillægges betydning ved domstolenes vurdering af, hvorvidt en konkret situation er omfattet af AML. Retspraksis viser, at domstolene i visse afgørelser anvender vejledninger som fortolkningsbidrag. Arbejdsgiveren skal dermed være opmærksom på indholdet af AT-vejledninger, da de kan få betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens civilretlige erstatningsansvar.

Sammenfatning

Det kan på baggrund af ovenstående konkluderes, at en overtrædelse af en forskrift i arbejdsmiljølovgivningen tillægges stor vægt ved domstolenes vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader. Retspraksis viser, at en overtrædelse af især AML §§ 15 og 38 fører til ansvar, da arbejdsgiveren ikke har sikret tilstrækkelig beskyttelse af arbejdstageren, når arbejdet ikke er tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I relation til AML § 15 a om APV statuerer retspraksis, at det særligt er arbejdsgiverens opfølgingsarbejde på APV'en, der tillægges vægt ved culpavurderingen. Manglende reaktion på identificerede problematikker kan i sig selv udgøre en tilsidesættelse af AML og medføre erstatningsansvar. Omvendt kan en grundig opfølgning på APV'en føre til friholdelse for erstatningsansvar. Domstolene tillægger endvidere Arbejdstilsynets afgørelse en vis betydning, navnlig hvor der er udstedt påbud, som arbejdsgiveren ikke efterlever rettidigt, hvilket styrker vurderingen af, at AML er overtrådt. Retspraksis viser dog også, at manglende påbud ikke nødvendigvis fører til friholdelse af arbejdsgiveren, da domstolene foretager en selvstændig vurdering af arbejdsmiljøet. Slutteligt fremgår det af retspraksis, at AT-vejledninger i visse afgørelser inddrages i domstolenes vurdering som fortolkningsbidrag, og dermed kan indgå som led ved culpavurderingen.

Ligebehandlingsloven

I U.2025.275 (Malersvend) og U.2025.915 (Pizzeriaet) behandles overtrædelsen af forskrifter i LBL i henhold til arbejdsgiverens civile erstatningsansvar. Ifølge LBL § 4, stk. 2 har arbejdsgiveren pligt til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Udsættes en arbejdstager for chikane, herunder seksuel chikane, og har arbejdsgiveren ikke foretaget tilstrækkelige foranstaltninger for at forebygge eller forhindre det, kan arbejdstageren være berettiget til godtgørelse, jf. LBL § 14.

I U.2025.275 (Malersvend) oplevede A at blive udsat for uønsket seksuel chikane på sin arbejdsplads i strid med LBL, hvortil M ApS blev fundet erstatningsansvarlig. Chikanen bestod af uønskede seksuelle ytringer fra ansatte samt krænkende skriverier i elevatorerne på byggepladsen. Ved vurderingen af om LBL blev anset for overtrådt, lagde Vestre Landsret vægt på, at *“(...) E og C var eller i hvert fald burde være bekendt med, at A blev udsat for uønsket seksuel chikane. Landsretten finder endvidere, at M ApS ikke foretog tilstrækkelige og effektive foranstaltninger for at bringe chikanen til ophør.”* Det kan heraf udledes, at

landsretten fandt, at M ApS var bekendt med chikanen samt havde en handlepligt til at forhindre dette og derved sikre et chikanefrit arbejdsmiljø i overensstemmelse med LBL § 4, stk. 2. Herudover tillagde landsretten det betydning ved culpavurderingen, at M ApS først foretog foranstaltninger efter, at det var kommet ledelsen til kendskab, at der fremgik skrivelser i elevatorerne omkring den kvindelige bygherre på byggepladsen. M ApS tog derved ikke hensyn til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø for A, men udelukkende for bygherren. Yderligere lagde landsretten vægt på, at *“(...) M ApS som arbejdsgiver har tilsidesat selskabets forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang at sikre A mod chikane (...)”* Det kan af citatet udledes, at M ApS blev idømt erstatningsansvar på baggrund af, at ledelsen havde tilsidesat deres forpligtelse vedrørende at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og samtidig sikre A mod seksuel chikane på byggepladsen. Dommen illustrerer dermed, at en overtrædelse af en forskrift i LBL ligeledes medfører et civilretligt erstatningsansvar for arbejdsgiveren.

Ovenstående understøttes modsætningsvist i U.2025.915 (Pizzeriaet), hvor X Pizza ApS blev friholdt for erstatningsansvar. I dommen anerkendte begge parter, at A havde været udsat for seksuel chikane i form af uønskede tilnærmelser og forsøg på kys af en ansat. Derfor fandt Vestre Landsret, at A havde været udsat for seksuel chikane i overensstemmelse med LBL § 4, jf. § 1, stk. 6. Dommen omhandler derfor, hvorvidt X Pizza ApS havde sikret et chikanefrit arbejdsmiljø i overensstemmelse med LBL. Hertil udtalte landsretten, at

“(...) pizzeriaet udleverede en personalehåndbog til alle nye medarbejdere, som bl.a. indeholdt retningslinjer om forbud mod seksuel chikane. Det er ikke godtgjort, at der forud for den 6. juli 2021 havde været episoder, som gav pizzeriaet anledning til at indskærpe reglerne om forbud mod seksuel chikane og lignende over for C.”

Heraf udledes det, at landsretten fandt, at X Pizza ApS havde foretaget tilstrækkelige foranstaltninger, idet X Pizza ApS havde implementeret og kommunikeret klare retningslinjer om forbud mod seksuel chikane i form af en personalehåndbog som en forebyggende foranstaltning. Derudover lagde landsretten vægt på, at X Pizza ApS havde reageret straks, da ledelsen blev bekendt med hændelsen, samt at der ikke havde været yderligere episoder vedrørende seksuel chikane, som gjorde, at X Pizza ApS skulle indskærpe reglerne herom. På baggrund af dette fandt Vestre Landsret ikke X Pizza ApS erstatningsansvarlig, da ledelsen havde sikret et chikanefrit arbejdsmiljø på baggrund af en række tilstrækkelige

foranstaltninger. Denne dom illustrerer dermed, at når der ikke forekommer en overtrædelse af LBL, medfører det ikke et erstatningsansvar for arbejdsgiveren.

Retspraksis statuerer dermed, at arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar, hvis en forskrift i LBL er overtrådt og omvendt. Det kan heraf udledes, at domstolene tillægger en overtrædelse af LBL betydning ved culpavurderingen af arbejdsgiverens civilretlige erstatningsansvar.

Arbejdstidsloven

Endvidere behandles Arbejdstidsloven i: U.2017.2904 (Merarbejde i forsvaret) og BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen), hvor det vurderes, hvorvidt en overtrædelse heraf medfører et civilretligt erstatningsansvar for arbejdsgiveren. Arbejdstidsloven fastsætter, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke må overstige 48 timer, inklusiv overarbejde, jf. § 4, hvilket skal sikre, at ansatte ikke udsættes for en sundheds- og sikkerhedsmæssig belastning. I U.2017.2904 (Merarbejde i forsvaret) havde A i en periode merarbejde, som oversteg Arbejdstidslovens maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Ifølge A's egne beregninger udgjorde den gennemsnitlige arbejdstid over perioden 50,3 timer ugentligt. Højesteret anerkendte, at A's merarbejde var i strid med Arbejdstidsloven, hvorfor der forelå en overtrædelse heraf. Dog fandt Højesteret, at dette ikke medførte et erstatningsansvar for arbejdsgiveren:

“Højesteret finder, 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.”

Det kan heraf udledes, at Højesteret ikke tillagde det vægt i culpavurderingen, hvorvidt arbejdsgiveren var erstatningsansvarlig for psykiske arbejdsskader, når der forekom en overtrædelse af Arbejdstidsloven. En overtrædelse af Arbejdstidsloven har dermed ikke nødvendigvis indflydelse på det generelle psykiske arbejdsmiljø.

Modsætningsvis blev arbejdsgiveren idømt erstatningsansvar i BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen) grundet overtrædelse af Arbejdstidsloven. Byretten i Kolding tillagde det betydning, at A's rettigheder var krænket: *“Uanset, at arbejdstageren ikke er blevet pålagt overarbejdet, har han arbejdet mere end de i arbejdstidsdirektivet og i lov om arbejdstids § 4 foreskrevne 48 timer i gennemsnit ugentligt, hvorfor hans rettigheder er krænket.”* Det kan heraf udledes, at A's rettigheder blev krænket, da A's arbejdstid oversteg Arbejdstidslovens maksimale

gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. § 4. Overarbejdet udgjorde i dommen cirka 15 timer ugentligt over en 17 ugers periode, samt bestod overarbejdet generelt over en længere periode. Hertil fandt byretten det irrelevant, hvorvidt overarbejdet var blevet pålagt af arbejdsgiveren eller ikke. Dette skyldtes, at CNC-maskinen, som A arbejdede ved, fremstod som en central del i produktionen, og den blev dermed betragtet som en flaskehals i virksomheden. Eftersom A var ansvarlig for CNC-maskinen, medførte dette et stort arbejdspress hos A. Hertil lagde byretten vægt på, at overarbejdet havde stået på i en længere periode. Det kan dermed udledes af byrettens argumentation, at arbejdsgiveren blev idømt erstatningsansvar, idet A havde ansvar for en maskine, som var flaskehals for selve produktionen. Yderligere bestod overarbejdet over en længere periode, hvilket medførte en direkte overtrædelse af Arbejdstidsloven. Dommen viser dermed, at arbejdsgiveren har et ansvar for at kontrollere og håndhæve reglerne om arbejdstid, selvom overarbejdet ikke er pålagt af arbejdsgiveren. Dommen viser yderligere, at omfanget af arbejdstiden og den arbejdsmæssige ramme har betydning for arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader.

Retspraksis statuerer dermed, at en overtrædelse af Arbejdstidsloven ikke er en af de væsentligste faktorer, som domstolene tillægger vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Det kan hertil bemærkes, at BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen), hvor arbejdsgiveren fandtes erstatningsansvarlig, blot blev behandlet i byretten, hvorimod U.2017.2904 (Merarbejde i forsvaret), hvor arbejdsgiveren ikke fandtes erstatningsansvarlig, har været behandlet i Højesteret, og dermed må kunne tillægges højere præjudikatsværdi end BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen). Det kan heraf udledes, at Højesteret tillagde andre faktorer højere vægt end en overtrædelse af Arbejdstidsloven, hvorfor en overtrædelse heraf ikke nødvendigvis statuerer erstatningsansvar for arbejdsgiveren.

Sammenfatning

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at domstolene lægger vægt på både konkrete overtrædelser af forskrifter i AML og LBL samt arbejdsgiverens generelle efterlevelse af de bagvedliggende principper. Overtræder arbejdsgiveren disse forskrifter udledes det af retspraksis, at domstolene finder arbejdsgiveren erstatningsansvarlig. Overholdelse af de offentligretlige forskrifter tillægges dermed stor vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens civile erstatningsansvar, hvilket også afspejler AML's formål om at beskytte arbejdstageren. Det kan således konkluderes, at der i visse tilfælde er en sammenhæng mellem arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader og en overtrædelse af

offentligretlig lovgivning. Dette gøres dog ikke gældende for al offentligretlig lovgivning, da det kan udledes af retspraksis, at en overtrædelse af Arbejdstidsloven ikke nødvendigvis medfører erstatningsansvar for arbejdsgiveren, hvorfor det vurderes, at der ikke er en sammenhæng mellem overtrædelse af henholdsvis Arbejdstidsloven og arbejdsmiljølovgivning. Arbejdsgiverens erstatningsansvar må derfor i stedet vurderes ud fra samspillet mellem omfanget af arbejdstiden og den arbejdsmæssige ramme afhængigt af, hvilken anden lovgivning der overtrædes.

Den retsøkonomiske analyse

Dette afsnit har til formål at analysere gældende ret angående arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader ud fra et retsøkonomisk perspektiv.

Den retsøkonomiske ramme

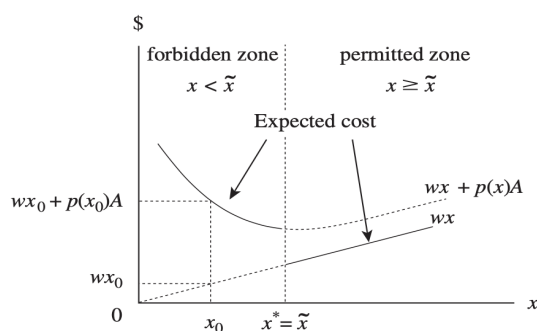
Formålet med erstatningsansvar set fra et retsøkonomisk perspektiv er at skabe incitamenter, der minimerer de samlede samfundsmæssige omkostninger ved ulykker. Retsøkonomien indeholder en række grundlæggende antagelser vedrørende individets adfærd. Første antagelse indebærer, at individet handler rationelt ved at holde sine omkostninger og gevinster op mod hinanden. Anden antagelse er, at individet handler ud fra fuldstændig information, hvorfor individet på baggrund heraf vurderer konsekvenserne af sine handlinger, hvilket gøres ud fra de informationer og ressourcer, individet har. Den tredje antagelse forudsætter, at individet handler med henblik på at maksimere sin nytte, mens virksomheder tilstræber profitmaksimering. Denne antagelse udspringer af præmissen om, at individet agerer på baggrund af rationelle beslutningsprocesser, hvorved dets adfærd tager udgangspunkt i stræben efter nyttemaksimering.⁷⁸

Det retsøkonomiske perspektiv i erstatningsretten har til formål at fremme den størst mulige samfundsmæssige velfærd gennem anvendelsen af de erstatningsretlige regler. For at realisere dette mål søges en optimal balance mellem præventive foranstaltninger, effektiv risikoallokering, minimering af administrative omkostninger og overordnet effektivitet. Erstatningsrettens funktion er i denne optik at internalisere eksternaliteter ved at placere

⁷⁸ Cooter & Ulen, 2016, s. 12-14

ansvaret hos den part, der forårsager skaden. Herved får arbejdsgiveren incitament til at træffe forholdsregler, der kan forhindre, at skaden opstår.⁷⁹

Retsøkonomiens anvendelse inden for erstatningsretten vedrører, hvordan økonomiske teorier og principper integreres i det retlige system med henblik på at regulere erstatningsansvar. Ud over de førnævnte antagelser, der generelt gælder for retsøkonomiske analyser, opereres der med fire supplerende antagelser, som danner grundlaget for den retsøkonomiske analyse af erstatningsansvar. For det første antages det, at der ikke foreligger præventive forskrifter fastsat af lovgivningsmagten. Det enkelte individ må således selv identificere og vurdere, hvad der anses som den retlige standard for sin adfærd. Dette medfører, at den enkelte bærer risikoen for retsfølgerne af sine handlinger og dermed kan ifalde et potentielt erstatningsansvar ved skadevoldende handlinger⁸⁰. For det andet lægges det til grund, at ingen af parterne er omfattet af forsikringsdækning, hvorved tredjemand udelukkes fra ansvarsplaceringen⁸¹. For det tredje forudsættes det, at der ikke er forbundet omkostninger med førelsen af retssager, hvilket betyder, at parterne frit kan indbringe sagen for domstolene uden økonomiske hindringer⁸². For det fjerde antages det, at enhver skadevolder er solvent og dermed i stand til at yde fuld erstatning for det tab, der måtte være påført skadelidte⁸³. Disse antagelser udgør grundlaget for opstillingen af en simpel matematisk model (herefter den retsøkonomiske adfærdsmodel), der har til formål at belyse de økonomiske konsekvenser af erstatningsansvar, herunder modellens underliggende elementer. Den retsøkonomiske adfærdsmodel ses nedenfor i figur 1.



Figur 1 - Den retsøkonomiske adfærdsmodel

⁷⁹ Lando, 2000, s. 15-16

⁸⁰ Cooter & Ulen, 2016, s. 235

⁸¹ Ibid, s. 236

⁸² Ibid, s. 242

⁸³ Ibid, s. 240

Den retsøkonomiske adfærdsmodel består af to akser, hvor x-aksen viser graden af forsigtighed, herunder antallet af præventive foranstaltninger, og y-aksen viser omkostningerne, som skadevolder vil bære ved et potentielt erstatningsansvar. Yderligere viser modellen det anerkendte handlemønster, hvilket er punktet $x^* = \tilde{x}$ (herefter x^*), der fastlægger den retlige standard for, hvad der anses for værende det mest optimale og effektive niveau af forsigtighed⁸⁴. x^* fastsætter derfor normen for, hvordan arbejdsgiveren bør agere, og hvilket antal præventive foranstaltninger, der er mest effektive. Modellen opdeles i to zoner efter x^* , herunder den tilladte zone og den forbudte zone. Befinder arbejdsgiveren sig i den tilladte zone, i x^* eller til højre herfor, medfører dette friholdelse for erstatningsansvar. Hvis arbejdsgiveren befinder sig til højre for x^* , har denne foretaget flere præventive foranstaltninger, end det findes samfundsmæssigt effektivt. Omvendt ifalder arbejdsgiveren erstatningsansvar, hvis denne har foretaget for få foranstaltninger i henhold til x^* , hvorfor arbejdsgiveren vil befinde sig i den forbudte zone, til venstre for x^* .

Den retsøkonomiske adfærdsmodel bygger på to omkostningsformer, herunder omkostninger ved skaden, $p(x)A$, og omkostninger ved præventive foranstaltninger, wx . $p(x)A$ fastsættes efter sandsynligheden for skadens indtræden i henhold til antallet af præventive foranstaltninger samt skadens økonomiske værdi.⁸⁵ Modellen viser dermed, at risikoen for skadens indtræden samt omkostningerne herved mindskes, hvis der foretages flere præventive foranstaltninger. Yderligere viser modellen, at omkostningerne ved de præventive foranstaltninger er lineært stigende, eftersom foranstaltningerne koster w per enhed x ⁸⁶. Disse omkostningsformer defineres tilsammen som værende de samfundsmæssige omkostninger, der kan forekomme ved en ulykke, og forskriften hertil er: $wx + p(x)A$. Når grafen herfor rammer x^* , angiver dét det mest effektive niveau af forsigtighed, der minimerer de samfundsmæssige omkostninger, og dermed markerer det punkt, hvor antallet af præventive foranstaltninger anses for værende økonomisk optimalt. Foretages der derfor flere eller færre præventive foranstaltninger, vil det ikke længere anses for værende samfundsmæssigt effektivt.

⁸⁴ Ibid, s. 196

⁸⁵ Ibid, s. 199-200

⁸⁶ Ibid, s. 201

De fire erstatningsbetingelser

Når erstatningsretten betragtes i et retsøkonomisk perspektiv, skal de fire erstatningsretlige betingelser fortsat være opfyldt, førend tabet kan allokere fra arbejdstageren til arbejdsgiveren.

Den første betingelse er, at arbejdstageren skal have lidt et økonomisk tab. I retsøkonomien defineres et tab som et fald i arbejdstagerens nytte- eller profitfunktion. Det er således en forudsætning, at arbejdstagerens økonomiske situation skal være forringet, førend arbejdsgiveren kan pålægges erstatningsansvar. I denne sammenhæng har domstolene et mål om at internalisere eksternaliteter ved at yde perfekt kompensation, som udgør et pengebeløb, der stiller arbejdstageren lige så godt med både penge og skaden, som denne ville have været foruden hverken penge eller skaden.⁸⁷

Den anden betingelse er, at der skal foreligge et ansvarsgrundlag. I dette tilfælde er der tale om et culpaansvar, hvor arbejdsgiveren kun pålægges et erstatningsansvar, hvis arbejdstageren kan bevise, at arbejdsgiveren har handlet culpøst og dermed befinder sig i den forbudte zone. Omvendt undgår arbejdsgiveren ansvar, hvis denne har handlet i overensstemmelse med x^* og dermed har foretaget det minimumsniveau af forholdsregler, der anses for acceptabelt og derfor befinder sig i den tilladte zone. Culpa giver incitament til både arbejdsgiveren og arbejdstageren om at foretage præventive foranstaltninger, der svarer til x^* , hvilket illustreres i den retsøkonomiske adfærdsmodel i figur 1. Befinder arbejdsgiveren sig i den forbudte zone, skal denne både afholde omkostningerne til arbejdstagerens skade og egne præventive foranstaltninger. Omvendt skal arbejdsgiveren kun afholde omkostningerne til egne foretagne præventive foranstaltninger, hvis denne befinder sig i den tilladte zone. Dette giver således arbejdsgiveren incitament til at foretage det antal præventive foranstaltninger, der svarer til x^* , da yderligere foranstaltninger ikke vil reducere risikoen for ansvar, men blot øge omkostningerne. Dette niveau af forsigtighed vil dermed minimere arbejdsgiverens omkostninger mest muligt, hvilket anses for værende det mest effektive og rationelle for arbejdsgiveren. Tilsvarende har arbejdstageren incitament til at foretage præventive foranstaltninger, der svarer til x^* , da der er risiko for, at arbejdstageren selv skal bære omkostningerne for skaden, hvis arbejdsgiveren befinder sig i den tilladte zone. Culpa skaber

⁸⁷ Ibid., s. 190-191

dermed effektive incitament for begge parter, hvortil incitamentet afhænger af, hvem der har muligheden for at foretage de præventive foranstaltninger, samt hvem der skal bære omkostningerne og ansvaret herfor⁸⁸.

Den tredje betingelse er, at der skal være årsagsforbindelse mellem skaden og arbejdsgiverens handling eller undladelse. Der kan således kun pålægges arbejdsgiveren et erstatningsansvar, hvis dennes adfærd har forårsaget den skade, som arbejdstageren har lidt. Ydermere skal skaden også have været en påregnelig konsekvens af arbejdsgiverens adfærd, hvilket udgør den fjerde betingelse, adækvans. Dette indebærer, at skaden skal være en sandsynlig følge af den handling, der er begået, og ikke en uforudsigelig eller fjern konsekvens. I retsøkonomisk teori anses årsagsforbindelse som en funktion, der forbinder arbejdsgiverens handlinger med arbejdstagerens nytte. Arbejdsgiveren kan skade arbejdstageren, når de variable, som arbejdsgiveren kontrollerer, reducerer arbejdstagerens nytte, hvilket skaber en eksternalitet. En sådan eksternalitet kan medføre et erstatningsansvar for arbejdsgiveren, hvis denne havde kontrol over de handlinger, der forårsagede skaden og dermed havde mulighed for at foretage foranstaltninger til at undgå dette.⁸⁹

Den retsøkonomiske adfærdsmodel

Den tilladte zone

Som nævnt fastsættes der to zoner ud fra x^* i den retsøkonomiske adfærdsmodel, hvor følgende afsnit vil belyse arbejdsgiverens incitament og ansvar, når denne befinder sig i den tilladte zone. Arbejdsgiveren befinder sig i den tilladte zone, hvis denne har handlet i overensstemmelse med x^* . Dette betyder, at arbejdsgiveren har foretaget det niveau af forsigtighed, der er fastsat i henhold til x^* . Arbejdsgiveren friholdes for erstatningsansvar, hvis denne befinder sig i den tilladte zone. Her skal arbejdsgiveren kun afholde omkostningerne til de foretagne præventive foranstaltninger. Hertil er det essentielt at pointere, at den retsøkonomiske adfærdsmodel er et økonomisk værktøj, hvorfor specialet udleder domstolens normative vurdering af x^* .

⁸⁸ Ibid, s. 201

⁸⁹ Ibid, s. 195

I BS-21287/2022-VLR (Natsygeplejersken), hvor arbejdsgiveren ifaldt erstatningsansvar, illustreres det, hvilke foranstaltninger domstolen anså for at være tilstrækkelige og effektive ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Dommen omhandler A, som var ansvarshavende natsygeplejerske på et plejehjem for blinde og svagtseende, hvor A var udfordret med en patient i nattetimerne. Der blev løbende afholdt møder, således de ansatte blev orienteret om den konkrete beboers problematikker, samt udarbejdede ledelsen handlingsplaner. Ledelsen har herved foretaget en række præventive foranstaltninger for at kunne håndtere den konkrete beboers problematikker. Vestre Landsret tillagde disse foranstaltninger vægt i deres argumentation:

"(...) at ledelsen og medarbejderne løbende afholdt møder, herunder nattevagtsmøder, hvor der blev orienteret om den konkrete beboers problematikker, og hvor arbejdet med og omkring beboeren blev drøftet. Der blev endvidere løbende udarbejdet handleplaner for beboerne, der var tilgængelige for medarbejderne i journalsystemet M journalsystem."

Det kan heraf ses, at landsretten tillagde det betydning, at ledelsen generelt forsøgte at gøre opmærksom på problematikkerne, der kunne være omkring den konkrete beboer og derved forsøgte at tage hånd om forholdene. Yderligere forsøgte ledelsen at foretage en række foranstaltninger og opfyldte dermed den af domstolene fastsatte handlepligt, som skulle afhjælpe forholdene på arbejdspladsen:

"(...) herunder at aftenvagten kunne blive en halv time længere, at dagvagten kunne møde en halv time tidligere, at lederen eller dennes souschef ved akut behov kunne tilkaldes om natten, og at der ad hoc kunne indkaldes en fast vagt efter en konkret vurdering."

Ledelsen forsøgte dermed at foretage nogle præventive foranstaltninger ved at øge bemanningen på afdelingen. Dette blev endvidere lagt til grund i landsrettens argumentation ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, hvortil landsretten fandt disse som værende tilstrækkelige og effektive. Yderligere tillagde Vestre Landsret det betydning, at ledelsen ikke var bekendt med, at A's psykiske gener fortsatte trods, at de havde iværksat en række foranstaltninger: *"Det er ikke i referaterne fra arbejdsmiljøgruppemøderne og nattevagtsmøderne eller i sagens skriftlige materiale i øvrigt omtalt, at forholdene, efter de ovennævnte tiltag var blevet iværksat, fortsat gav A eller øvrige nattevagter symptomer på stress eller belastningsreaktioner."* Det kan heraf udledes, at landsretten fandt, at arbejdsgiveren ikke havde en handlepligt i denne situation, da A's symptomer ikke var åbenlyse, hvorfor arbejdsgiveren ikke burde være bekendt hermed.

Efter A's arbejdsgiver blev bekendt med, at A fortsat oplevede psykiske gener, foretog ledelsen yderligere en foranstaltning, som skulle afhjælpe arbejdsforholdene: *"Dette blev først bragt op igen på et møde den 12. marts 2015, hvor det bl.a. blev besluttet, at der i 14 dage blev sat en fast nattevagt på, når A havde vagt."* Arbejdsgiveren forsøgte dermed at afhjælpe arbejdsforholdene ved at sætte en nattevagt på, når A var på arbejde, således at det skulle aflaste A. Det kan heraf udledes, at arbejdsgiveren forsøgte at foretage en ekstra præventiv foranstaltning i form af ekstra bemanning for således at forbedre arbejdsforholdene for A på arbejdspladsen.

På baggrund af ovenstående præventive foranstaltninger fandt landsretten, at *"(...) det ikke er godtgjort, at ledelsen på B har begået ansvarspådragende fejl eller forsømmelser, eller at arbejdsforholdene på B i øvrigt har været af en sådan karakter, at det kan begrunde et erstatningsansvar."* Heraf kan det udledes, at Vestre Landsret fandt, at arbejdsgiveren havde foretaget tilstrækkelige og effektive foranstaltninger og dermed levede op til domstolenes normative x^* , hvorfor arbejdsgiveren ikke blev idømt erstatningsansvar for A's psykiske arbejdsskade.

I dommen er der tale om et culpaansvar, hvorfor både arbejdstageren og arbejdsgiveren havde incitament til at foretage præventive foranstaltninger for at undgå skader. Udover de ovennævnte præventive foranstaltninger, som arbejdsgiveren havde foretaget, blev der også foretaget en række præventive foranstaltninger af A. Dette gjorde arbejdstageren eksempelvis ved at gøre sin arbejdsgiver opmærksom på, hvilken psykisk belastning arbejdet medførte: *"På mødet forklarede A på ny om, at arbejdet skabte angst, samt psykiske og fysiske stresssymptomer."* A forsøgte dermed at mindske risikoen for skadens indtræden ved at gøre arbejdsgiveren bekendt med A's foreløbige psykiske gener, samt kan det formodes, at dette medførte incitament hos arbejdsgiveren til at minimere risikoen for skaden. A foretog yderligere en præventiv foranstaltning, da A selv kom med løsningsforslag til at forbedre arbejdsforholdene: *"Det eneste rigtige ville have været at sætte en fast nattevagt på. Det kunne hun også se dengang, og det var også det, de gav udtryk for over for ledelsen."* Citaterne bevidner dermed, at A selv foretog en række præventive foranstaltninger for at forbedre arbejdsforholdene ved at gøre ledelsen bekendt med de psykiske gener, som arbejdet medførte samt komme med løsningsforslag hertil. Dermed foretog A de præventive foranstaltninger, som A fandt mulige.

Landsretten fandt ikke arbejdsgiveren erstatningsansvarlig, da der var foretaget tilstrækkelige og effektive foranstaltninger. Arbejdsgiveren var dermed ikke forpligtet til at betale erstatningskravet, som udgjorde kr. 1.089.246. Det kan yderligere vurderes, at arbejdsgiveren dermed havde handlet i overensstemmelse med domstolens normative x^* og derved foretaget det rette antal præventive foranstaltninger. Derfor kan det konstateres, at arbejdsgiveren befandt sig i den tilladte zone i den retsøkonomiske adfærdsmodel, hvorfor A selv skulle bære omkostningerne ved tabet. Arbejdsgiveren havde dermed foretaget et effektivt niveau af forsigtighed og behøvede derved ikke at foretage flere foranstaltninger efter domstolens normative x^* .

Det kan udledes af retspraksis, at det ikke er alle psykiske arbejdsskader, som den retsøkonomiske adfærdsmodel kan anvendes direkte på. Et eksempel herpå er U.2025.915 (Pizzeriaet), hvor X Pizza ApS ikke blev fundet erstatningsansvarlig. Dommen omhandler A, som blev udsat for seksuel chikane, hvilket ikke anses for værende et forhold, som A og X Pizza ApS kunne kontrollere, da forholdet ikke kunne undgås helt ved at foretage præventive foranstaltninger, grundet menneskers uforudsigelige adfærd. På trods heraf iværksatte X Pizza ApS nogle efterfølgende foranstaltninger for at bringe chikanen til ophør, hvilket Vestre Landsret fandt tilstrækkeligt og effektivt, hvorfor X Pizza ApS ikke ifaldt erstatningsansvar. Landsretten tillagde det ved vurderingen vægt, at arbejdsgiveren forinden den seksuelle chikane havde foretaget en præventiv foranstaltning i form af udlevering af en personalehåndbog til alle ansatte, hvori der blev oplyst omkring retningslinjerne om forbud mod seksuel chikane: *"Efter forklaringerne lægger landsretten til grund, at pizzeriaet udleverede en personalehåndbog til alle nye medarbejdere, som bl.a. indeholdt retningslinjer om forbud mod seksuel chikane."* Det kan på baggrund heraf udledes, at personalehåndbogen understøttede landsrettens resultat vedrørende X Pizza ApS' erstatningsansvar, eftersom dette blev lagt til grund for friholdelsen af erstatningsansvaret. Personalehåndbogen kan dermed anses for værende en præventiv foranstaltning, som X Pizza ApS havde foretaget, idet denne indeholdt en række retningslinjer, som skulle forsøge at minimere risikoen for, at blandt andet seksuel chikane opstod samt håndteringen heraf. Dette viser, at arbejdsgiveren har haft incitament til at foretage præventive foranstaltninger, som skulle sikre, at X Pizza ApS minimerede deres omkostninger mest muligt, hvis en skade skulle indtræde samt deres risiko for ansvar herved.

Selvom X Pizza ApS forsøgte at minimere risikoen for seksuel chikane med personalehåndbogen, kunne den seksuelle chikane ikke forhindres, hvorfor det formodes, at

arbejdsgiveren befandt sig i den forbudte zone. På trods af dette blev X Pizza ApS ikke fundet erstatningsansvarlig, da Vestre Landsret vurderede, at de efterfølgende foranstaltninger var tilstrækkelige til at bringe chikanen til ophør. Dette bevirkede, at arbejdsgiveren levede op til domstolens normative x^* , hvorfor X Pizza ApS flyttede sig fra den forbudte zone til den tilladte. En af de tilstrækkelige foranstaltninger var blandt andet, at X Pizza ApS reagerede straks, da ledelsen blev oplyst omkring hændelsen, hvilket også var en af de foranstaltninger, som Vestre Landsret lagde til grund i deres argumentation:

"(...) at A's stedfar den 6. juli 2021 om aftenen rettede henvendelse til pizzeriaet om hændelsen, og at det blev aftalt at holde et møde dagen efter. Forud for mødet drøftede ledelsen sagen med C, og det blev besluttet at flytte ham til en anden afdeling (...) Efter at B var kommet tilbage fra ferie og havde haft et møde med C, blev C fyret."

Citatet viser dermed, at X Pizza ApS reagerede straks på den handlepligt, som landsretten fandt, at arbejdsgiveren havde. I den forbindelse foretog X Pizza ApS en række foranstaltninger, herunder arrangerede X Pizza ApS et møde med A omkring hændelsen, hvorefter de foretog en forflytning af C til en anden afdeling. Dette anses som værende et midlertidigt tiltag, da ledelsen endte med at beslutte, at C efterfølgende skulle fyres. Dette anses som værende præventive foranstaltninger foretaget af X Pizza ApS med det formål at minimere risikoen for, at en lignende hændelse skulle opstå for A igen eller andre ansatte i pizzeriaet samt begrænse forværringen heraf. Yderligere tillagde landsretten det vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens ansvar, at *"(...) ledelsen i forbindelse med sagen tilbød at betale for psykologbehandling til A."* X Pizza ApS foretog dermed også en foranstaltning, som havde til formål at afhjælpe A's psykiske gener efter den seksuelle chikane. Endeligt fandt Vestre Landsret, at *"(...) pizzeriaet herved har foretaget tilstrækkelige og effektive foranstaltninger for at bringe chikanen til ophør."* Det kan derfor formodes, at det må være på baggrund af ovennævnte præventive foranstaltninger, at landsretten friholdt X Pizza ApS for erstatningsansvar.

Eftersom der er tale om et culpaansvar i dommen, giver dette også incitament til, at arbejdstageren vil foretage præventive foranstaltninger for at minimere risikoen for skadens indtræden. A havde incitament til at handle i overensstemmelse med x^* , da dette vil være det mest effektive samt rationelle, eftersom dette ville minimere A's omkostninger mest muligt. A foretog selv en præventiv foranstaltning for at undgå, at den seksuelle chikane fortsatte samt skulle opstå igen. A gjorde sin stedfar bekendt med, at hun havde lyst til at sige op ved X Pizza ApS, hvorefter *"Han fik hevet ud af hende, at C havde prøvet at kysse hende. De ringede til D*

og fortalte, hvad der var sket.” Citatet bevidner dermed, at A selv foretog en præventiv foranstaltning for at bringe chikanen til ophør ved at gøre ledelsen bekendt hermed og dermed foretog den præventive foranstaltning, som A fandt mulig.

Landsretten fandt ikke X Pizza ApS erstatningsansvarlig, da de havde foretaget tilstrækkelige og effektive foranstaltninger, hvorfor X Pizza ApS ikke var forpligtet til at betale erstatningskravet på kr. 64.820. Det kan derfor vurderes, at X Pizza ApS havde handlet i overensstemmelse med domstolenes normative x^* og derved foretaget det rette antal præventive foranstaltninger. Arbejdsgiveren befandt sig dermed i den tilladte zone i den retsøkonomiske adfærdsmodel, hvorfor A selv skulle bære omkostningerne ved tabet. X Pizza ApS havde dermed foretaget et effektivt niveau af forsigtighed og behøvede derved ikke at foretage flere foranstaltninger.

På baggrund af ovenstående kan det i retspraksis ses, at domstolene friholder arbejdsgiveren for erstatningsansvar, når denne har foretaget tilstrækkelige og effektive foranstaltninger for at regulere arbejdsforholdene. I henhold til retspraksis kan det konkluderes, at arbejdsgiveren har incitament til at foretage præventive foranstaltninger og derved opnå domstolenes normative niveau af x^* . Eftersom, at domstolene fandt, at arbejdsgiverne ikke ifaldt erstatningsansvar, kan det udledes, at arbejdsgiverne havde foretaget det rette antal af præventive foranstaltninger, der fandtes nødvendige for at minimere risikoen for et potentielt erstatningsansvar og befandt sig dermed i den tilladte zone. Dette viser ligeledes, at domstolene tillægger det betydning, at arbejdsgiveren reagerer på den handlepligt, som domstolene pålægger arbejdsgiveren, når denne indtræder.

Den forbudte zone

Som tidligere nævnt fastsætter x^* to zoner, hvoraf dette afsnit vil belyse arbejdsgiverens incitament og ansvar i den forbudte zone. Arbejdsgiveren befinder sig i den forbudte zone, hvis denne har handlet i strid med x^* , hvilket betyder, at der ikke er foretaget det niveau af forsigtighed, der er fastsat i henhold til x^* . Arbejdsgiveren vil derfor blive erstatningsansvarlig i henhold til arbejdstageren, hvis denne befinder sig i den forbudte zone. I den forbudte zone vil arbejdsgiveren både skulle afholde omkostningerne til arbejdstageren samt de omkostninger, der vil være ved egne præventive foranstaltninger. Hertil er det essentielt at pointere, at den retsøkonomiske adfærdsmodel er et økonomisk værktøj, hvorfor specialet udleder domstolenes normative vurdering af x^* .

Det ses i retspraksis, at arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar, hvis arbejdsgiveren ikke har iværksat tilstrækkelige præventive foranstaltninger i forbindelse med at forebygge eller afhjælpe arbejdstagerens psykiske arbejdsskade. Dette kommer blandt andet til udtryk i U.2025.275 (Malersvend). Her blev M ApS fundet erstatningsansvarlig, da M ApS ikke havde iværksat tilstrækkelige foranstaltninger, hvorfor arbejdsgiveren havde handlet i strid med domstolenes normative x^* og dermed befandt sig i den forbudte zone. Dommen omhandler A, som oplevede at blive chikaneret på sin arbejdsplads med uønsket seksuel chikane i form af skriverier i elevatorerne på byggepladsen. I dommen gjorde A gældende, at arbejdsgiveren

” (...) ikke har foretaget sig noget effektivt for at sikre sagsøger mod den grove chikane, hun blev udsat for i form af krænkende tekster flere steder på byggepladsen samt krænkende kommentarer og beskeder fra andre håndværkere, til trods for at sagsøger henvendte sig om problemet flere gange tidligt i forløbet.”

Det kan heraf udledes, at A flere gange, forinden hun blev sygemeldt, havde forsøgt at få M ApS til at håndtere den seksuelle chikane, hvilket anses som værende en foranstaltning A foretog i forbindelse med at ville mindske risikoen for skade. Dette beviser, at A havde incitament til at minimere risikoen for skade og derved opretholde et effektivt niveau af forsigtighed. Yderligere udledes det af citatet, at A påstod, at M ApS ikke gjorde noget effektivt for at sikre A mod den grove chikane. Til modstand for A's påstand forklarede den ene ejer, E, i landsretten, at han, efter at A havde vist ham et billede med en tekst om, at A havde en god bagdel, gik ned og overmalede teksten med sort maling: *”Han mener, at det også var på det tidspunkt, at han gik ned og malede over med sort. Det gjorde han, fordi der efterhånden var skrevet så meget, og de havde forsøgt at male over med hvid maling, men der blev bare skrevet noget igen.”* Af citatet kan det udledes, at E prøvede at foretage foranstaltninger for at få skriverierne til at ophøre. E's foranstaltninger med at male skriverierne over, anses som værende et udtryk for, at M ApS havde incitament til at foretage foranstaltninger til at få chikanen til at ophøre. Det vurderes, at M ApS havde incitament til at foretage det antal foranstaltninger, der svarer til domstolenes normative x^* , da dette niveau vil være det mest rationelle samt effektive for M ApS, grundet omkostningerne i x^* er minimeret mest muligt. Det kan endvidere udledes af det anførte citat, at E tidligere havde forsøgt at overmale de pågældende skriverier og var bekendt med, at disse handlinger ikke ville bringe dem til ophør,

men snarere at det var sandsynligt, at det skete igen. Heraf kan det udledes, at E var bekendt med, at foranstaltningerne ikke var tilstrækkelige til at bringe chikanen til ophør. Yderligere forklarede E til landsretten: *"Det, der blev skrevet i elevatorerne, var ikke ok, og hvis han havde vidst, at hun var ked af det, ville han have flyttet hende til en anden arbejdsplads."* E var dermed bekendt med, at han kunne have foretaget andre mere tilstrækkelige foranstaltninger for at få chikanen af A til at ophøre. Den anden ejer af M ApS, C, forklarede i landsretten, at *"De besluttede sig for at male skriverierne over. Det var E's forslag, at de skulle male over. Hvis han havde maling med, og der stod noget, så malede han elevatoren, og han har gjort det mere end en gang."* Her kan det udledes, at C også var bekendt med chikanen i elevatorerne, men at han heller ikke foretog nogen videre foranstaltninger end at male skriverierne over. Dette anses som værende midlertidige foranstaltninger, da E og C begge i deres forklaringer nævnte, at de havde forsøgt at male skriverierne over af flere omgange. Det kan af E og C's forklaringer antydes, at M ApS accepterede, at skriverierne fortsatte, da de ikke foretog yderligere foranstaltninger end at male skriverierne over, hvilket, M ApS vidste, ikke var tilstrækkeligt for at få chikanen til ophør.

Vestre Landsret fandt, at *"(...) M ApS ikke foretog tilstrækkelige og effektive foranstaltninger for at bringe chikanen til ophør."* Det kan heraf udledes, at Vestre Landsret fandt arbejdsgiveren erstatningsansvarlig, da M ApS ikke foretog tilstrækkelige foranstaltninger, der svarede til domstolens normative x^* , for at få chikanen til ophør. Arbejdsgiveren befandt sig derfor i den forbudte zone, hvilket betød, at M ApS både skulle afholde omkostningerne til A samt omkostningerne ved egne præventive foranstaltninger. Det kan på baggrund heraf udledes, at arbejdsgiveren ikke havde foretaget et effektivt niveau af forsigtighed, hvorfor M ApS' foranstaltninger ansås som værende ineffektive.

Det kan på baggrund af ovenstående diskuteres, hvad M ApS kunne have gjort for at have foretaget et effektivt niveau af forsigtighed. Dette kan A's synspunkt i byretten være med til at belyse, da det blev oplyst, at A henvendte sig til E og C i august og september 2017, før hun blev uarbejdsdygtig. E og C reagerede ikke på dette tidspunkt, hvorefter hun ved udgangen af 2017 blev uarbejdsdygtig, hvortil A mente, at *"Såfremt sagsøgte havde grebet relevant ind og taget sagsøgers klager over et dårligt psykisk arbejdsmiljø alvorligt, kunne sygemeldingen have været undgået."* Det kan heraf formodes, at A's sygemelding kunne have været undgået,

hvis arbejdsgiveren havde reageret og foretaget tilstrækkelige foranstaltninger for at få chikanen til ophør. Det kan derfor diskuteres, hvorvidt M ApS havde befundet sig i punktet x^* , hvis de havde foretaget det niveau af forsigtighed, som havde betydet, at A ikke var blevet sygemeldt. Byretten lagde i sit resultat vægt på, at *"(...) M ApS ikke på anden vis har reageret på chikanen, herunder ved opfølgning på A's psykiske velbefindende eller en nærmere undersøgelse af, hvem der stod bag skrivelserne."* Dette anses som værende eksempler på foranstaltninger, som byretten mente, at M ApS kunne have iværksat for at have foretaget tilstrækkelige præventive foranstaltninger. Dette må antages at kunne have bidraget til, at M ApS havde opretholdt det niveau af forsigtighed, som ville have svaret til domstolens normative x^* . Havde M ApS befundet sig i den tilladte zone, var de ikke blevet erstatningsansvarlig overfor A, hvorfor denne kun skulle have betalt de omkostninger, som M ApS havde haft i forbindelse med at iværksætte foranstaltningerne. I stedet skulle M ApS også betale en erstatningssum, som udgjorde kr. 166.204,22, hvorfor det alt andet lige må anses at have været billigere at iværksætte andre og mere tilstrækkelige foranstaltninger. Byretten fandt således også, at M ApS *"(...) ikke foretog tilstrækkelige og effektive foranstaltninger for at bringe skrivelserne - og dermed chikanen af A - til ophør"*, hvorfor det kan konstateres, at der er overensstemmelse mellem landsretten og byrettens resultat, da begge instanser fandt M ApS erstatningsansvarlig overfor A.

Retsstillingen ses ligeledes i U.2022.1042 (Mobning på bosted), hvor Region Midtjylland blev fundet erstatningsansvarlig, da Vestre Landsret fandt, at arbejdsgiveren ikke havde iværksat tilstrækkelige foranstaltninger til at ændre det dårlige arbejdsmiljø blandt de ansatte. Region Midtjylland havde af den grund handlet i strid med x^* , hvorfor arbejdsgiveren befandt sig i den forbudte zone. Dommen omhandler A, som var ansat på et bosted og oplevede at blive mobbet af sine kolleger samt ledelse. I dommen gjorde A gældende, at teamlederen, L, *"(...) var til stede på adskillige personalemøder, og var vidne til chikanen/mobningen, men undlod at gribe ind og stoppe dette, ligesom hun heller ikke efterfølgende søgte at iværksætte tiltag, der kunne forhindre eller forebygge at chikanen/mobningen fortsatte."* Det kan heraf udledes, at A ikke mente, at arbejdsgiveren havde iværksat tilstrækkelige foranstaltninger for at forbedre det dårlige arbejdsmiljø. Derudover gjorde A gældende, at *"På trods af denne henvendelse til tillidsrepræsentanten blev der ikke gjort noget for at følge op, eller forsøge at forbedre"*

situationen.” Det kan af citatet udledes, at A havde incitament til at minimere en potentiel skade ved at foretage præventive foranstaltninger og derved opretholde et effektivt niveau af forsigtighed, i og med hun opsøgte tillidsrepræsentanten for hjælp til forbedring af arbejdsmiljøet.

Til modstand for A's påstand indledte Region Midtjylland med at erkende, at der til tider var en hård omgangstone på arbejdspladsen, samt at der var udfordringer med samarbejdet blandt de ansatte. Dog forklarede L, at *”(...) hun vidste ikke, hvad hun skulle gøre, når medarbejderne ikke selv ville være med hertil (...) Det var svært at løse, når medarbejderne ikke selv ønskede en ændring.*” Det kan af citatet udledes, at L mente, at de ansatte ikke selv ønskede en ændring i arbejdsmiljøet, hvorfor hun mente at have svært ved at foretage tilstrækkelige foranstaltninger til at forbedre arbejdsmiljøet. L's udsagn passer ikke på den retsøkonomiske adfærdsmodel, da arbejdstageren selv risikerer at bære omkostningerne ved tabet, hvis arbejdsgiveren befinder sig i den tilladte zone. Arbejdstageren vil derfor alt andet lige have incitament til at foretage præventive foranstaltninger for at minimere risikoen ved skadens indtræden samt omkostningerne for skadens omfang, hvilket A også gjorde.

Ledelsen mente dog, at de med en række præventive foranstaltninger havde prøvet at løse udfordringerne. Disse foranstaltninger bestod blandt andet af: *”Fra 2007-2011 arbejdede man fast med supervision og processer ift. arbejdsmiljø og fra 2013 indførte man ligeledes faglig vejledning”, ”Ledelsen undersøgte arbejdsmiljøet hver andet år via regionens faste Arbejdsplads Vurdering (APV)”, ”(...) der skulle afholdes nogle temadage i 2014 med fokus på samarbejdsrelationer og kulturændringer, ligesom der skulle være fokus på retorik, anerkendelse, tillid og forståelse.” og ”Der blev afholdt ugentlige personalemøder (...) Arbejdsmiljø var her et fast punkt.*” Det kan heraf udledes, at Region Midtjylland foretog en række foranstaltninger for at forbedre arbejdsmiljøet på bostedet. Disse foranstaltninger ansås som værende et udtryk for, at Region Midtjylland havde incitament til at foretage præventive foranstaltninger, der ville svare til domstolens normative x^* . Ledelsen mente på baggrund af disse fremhævede foranstaltninger, at de havde gjort meget for at støtte sine ansatte: *”Det kan således lægges til grund, at ledelsen på Bocentret ... gjorde rigtig meget for at støtte medarbejderne og løse problemerne omkring arbejdsmiljø.”* Det kan heraf udledes, at arbejdsgiveren mente, at denne havde foretaget de foranstaltninger, der skulle til for at opnå

domstolenes normative x^* . Dog kan det af Vestre Landsrets resultat udledes, at disse ikke var tilstrækkelige, da foranstaltningerne ikke havde det formål at forbedre A's individuelle situation:

"(...) de arbejdsmiljømæssige tiltag på... ikke i tilstrækkelig grad var rettet mod at bedre A's individuelle situation eller havde til formål at stoppe mobningen af netop hende og på trods af de generelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø og på trods af de oplysninger om mobningen, der var tilgået L."

Det kan af landsrettens resultat udledes, at foranstaltningerne, som Region Midtjylland iværksatte, ikke var tilstrækkelige i forhold til, hvilket problem arbejdsmiljøet udgjorde på arbejdspladsen og for A, hvorfor de præventive foranstaltninger var ineffektive. Vestre Landsret fandt derfor Region Midtjylland erstatningsansvarlig overfor A, hvorfor arbejdsgiveren skulle betale kr. 2.332.296,29 med tillæg af sædvanlig procesrente, samt de omkostninger der havde været ved egne foranstaltninger. Det kan således konkluderes, at Region Midtjylland befandt sig i den forbudte zone, hvorfor det kan udledes, at arbejdsgiveren skulle have iværksat flere foranstaltninger for at have nået domstolenes normative x^* .

Forinden dommen var for landsretten, var dommen også for Byretten i Viborg, som tillige fandt, at *"Der blev ikke igangsat konkrete tiltag for at stoppe mobningen af sagsøgeren, og der blev ikke igangsat tilstrækkelige generelle tiltag for at ændre det dårlige arbejdsmiljø mellem de ansatte."* Det kan af byrettens resultat dermed også udledes, at Region Midtjylland ikke havde igangsat tilstrækkelige foranstaltninger for at ændre det dårlige arbejdsmiljø, hvorfor det kan konstateres, at der er overensstemmelse mellem landsretten og byrettens resultater.

Retspraksis viser yderligere, at domstolene tillægger det vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, om denne har iværksat tilstrækkelige præventive foranstaltninger rettidigt, eller om disse først er blevet implementeret efterfølgende. Et eksempel herpå er BS 4-1611/2016 (Udlændingefdelingen), hvor Byretten i Aarhus idømte Østjyllands Politi erstatningsansvar for ikke rettidigt at have implementeret tilstrækkelige foranstaltninger for at forbedre arbejdsmiljøet. Udlændingefdelingen havde *"(...) åbningstid for kundehenvendelser mandag til onsdag kl. 9-12 og torsdag kl. 12-17. De havde telefontid mellem kl. 9 og 11 alle hverdage."* Der var opsat et nummersystem, og de ansatte *"(...)*

ekspederede hver dag de kunder, der var mødt og havde trukket et nummer inden lukketid. Den tid, der gik med kundebetjening, gik derfor normalt ud over kl. 12, henholdsvis kl. 17.” I et forsøg på at kontrollere arbejdsmængden havde A selv foretaget en række præventive foranstaltninger. A ”(...) mødte som regel før kl. 7 om morgenen for at få ekspederet sine ting, før hurlumhejet begyndte.” Endvidere havde A og hendes kolleger fortalt deres chef i 2010, B, at ”(...) de havde det dårligt og ikke kunne klare mere. Han har også set dem græde”, og ”(...) de talte dagligt om arbejdsforholdene” med C, der var deres nærmeste leder i 2012. A og hendes kolleger foretog dermed de præventive foranstaltninger, som de fandt mulige.

Arbejdstilsynet afgav Østjyllands Politi et tilsynsbesøg, hvorefter de udstedte et påbud blandt andet grundet, at *”(...) arbejdsmængden var styret af antallet af kunder (...)”*. Påbuddet indikerede over for arbejdsgiveren, at de befandt sig i den forbudte zone og dermed kunne risikere at blive erstatningsansvarlig for en potentiel skade. Det kan dermed antages, at Østjyllands Politi havde incitament til at foretage præventive foranstaltninger. Efter påbuddet foretog Østjyllands Politi en række foranstaltninger, herunder udarbejdede denne *”(...) en ”Handlingsplan for bedring af arbejdsmiljøet i Udlændingeafdelingen” af 26. oktober 2010 og en ”tids-og handlingsplan til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i udlændingeafdelingen” af december 2010.”* Til at forbedre arbejdsmiljøet gik den nærmeste leder, C, *”(...) til sin chef og bad om flere medarbejdere, men fik nej. Han fik det svar, at medarbejderne måtte behandle sagerne mindre grundigt.”* Da C’s chef ikke bragte forholdene videre til den øverste ledelse, valgte C selv at skrive et brev for at gøre dem bekendte med forholdene og deres mulighed for at handle. Herefter forsøgte Østjyllands Politi at tilføje flere ressourcer i form af, at *”Der kom en medarbejder fra København og en fra Grenå, som dog aldrig nåede at være der mere en én dag, men de blev aldrig mere end fire.”* Østjyllands Politi formåede derved ikke at tilføre udlændingeafdelingen flere ressourcer. Hertil udtalte byretten, at

”(...) de anførte forhold ikke blev forbedret i løbet af 2011 og første halvår af 2012, men at forholdene snarere forværredes. Retten lægger videre til grund, at Rigspolitiet i denne periode ikke foretog adækvate tiltag til at afhjælpe problemerne, herunder til at forbedre de fysiske rammer, tilføre ressourcer i væsentligt omfang eller omlægge styringen af kundepresset overfor medarbejderne.”

Det kan heraf udledes, at byretten fandt, at en midlertidig tilføjelse af ekstra bemanning ikke havde været tilstrækkeligt til at forbedre arbejdsforholdene. Østjyllands Politi befandt sig derfor stadig i den forbudte zone, og det kan dermed antages, at denne havde incitament til at foretage endnu flere præventive foranstaltninger for ikke at skulle afholde omkostningerne til en potentiel skade. Efter Arbejdstilsynet havde foretaget endnu et tilsynsbesøg i juni 2012, fik udlændingeafdelingen *"(...) omkring juli 2012 tilgang af nogle politifolk (...), de indførte et bookingsystem (...) Telefontiden blev også indskrænket."* Nummersystemet var blevet ændret til et bookingsystem, hvor Østjyllands Politi delte numrene ud i stedet for, at kunderne selv kom og tog dem. Hertil forklarede Østjyllands Politi, at *"Derimod giver bookingsystemet et langt bedre arbejdsmiljø i form af at arbejde mere struktureret og tilpasse antallet af kunder efter antallet af personale (...), ligesom personalet har mulighed for at afholde pauser (...)"* Arbejdstilsynet valgte herefter ikke at gennemføre et nyt påbud, hvortil *"Det var afgørende, at der var indført et styringsredsskab, som gjorde, at kundetilstrømmen ikke afgjorde arbejdspresset, og som gav mere ro på."* Byretten tillagde ovenstående vægt ved vurderingen af Østjyllands Politis erstatningsansvar:

"(...) Rigspolitiet (...) 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 besøg den 26. juni 2012, efter at to af de tre gennemgående administrative medarbejdere i afdelingen var blevet langtidssygemeldt."

Hertil kan det udledes, at byretten fandt, at Østjyllands Politi i sensommeren 2012 havde foretaget tilstrækkelige præventive foranstaltninger. Disse var dog ikke blevet iværksat rettidigt, selvom arbejdsgiveren havde haft muligheden herfor. Dette understreges af C's forklaring om, at *"Man kunne sagtens have indført et bookingsystem tidligere."* Byretten fandt dermed, at det var Østjyllands Politi, der havde muligheden for at indføre flere præventive foranstaltninger, selvom begge parter havde haft incitament herfor. A blev sygemeldt inden, at foranstaltningerne blev iværksat, og Byretten i Aarhus fandt på denne baggrund, at Østjyllands Politi var erstatningsansvarlig. Dette skyldtes, at byretten fandt, at arbejdsgiveren på tidspunktet for A's psykiske arbejdsskade befandt sig i den forbudte zone, da Østjyllands Politi ikke havde foretaget et effektivt niveau af forsigtighed og dermed ikke havde levet op til

domstolenes normative x^* . Byretten fandt, at arbejdsgiveren blev tilpligtet at betale kr. 72.500 til A med tillæg af procesrente. Østjyllands Politi forklarede, at den sene iværksættelse skyldtes *"(...) primært de ressourcer, som Østjyllands Politi rådede over (...)"* Byretten fandt ikke, at arbejdsgiveren kunne berettigede deres manglende handling med henvisning til manglende ressourcer. Dette harmonerer med forarbejderne til Rådets rammedirektiv 89/391/EØF, hvor der står, at *"forbedring af arbejdernes sikkerhedsmæssige, hygiejne mæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn."* Byretten lagde derimod vægt på, at foranstaltningerne først blev iværksat efter, at to ansatte var blevet sygemeldte. Hertil kan det antydes, at byretten anså det for værende samfundsmæssigt ineffektivt, da Østjyllands Politi ikke blot måtte afholde omkostningerne for A's skade og omkostningerne ved de efterfølgende foretagne præventive foranstaltninger, men også måtte bruge ressourcer på en retssag samt håndtere tabet af to ansatte, hvilket førte til mistet arbejdskraft og reduceret produktivitet. Østjyllands Politi havde dermed ikke minimeret de samlede samfundsmæssige omkostninger, hvilket en rettidig indsats kunne have sikret. Disse økonomiske hensyn kan formodes at have haft indflydelse på byrettens vurdering af Østjyllands Politis erstatningsansvar, da denne både havde mulighed og incitament for at forebygge skaden, men undlod at handle. Dommen illustrerer således, at domstolene tillægger det vægt ved culpavurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, at arbejdsgiveren undlader at iværksætte tilstrækkelige foranstaltninger rettidigt, selvom arbejdsgiveren både har haft incitament og mulighed herfor.

Retsstillingen underbygges yderligere af BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen), hvor Byretten i Kolding idømte arbejdsgiveren erstatningsansvar for ikke rettidigt at tilrettelægge arbejdet på en måde, hvor arbejdsskader kunne have været undgået. Byretten lagde vægt på, at *"Den maskine, som arbejdstageren arbejdede på udgjorde imidlertid en flaskehals i produktionen"*, da de fleste produkter skulle igennem denne, inden de kunne sendes ud. Endvidere lagde byretten vægt på, at *"(...) maskinen kun kunne programmeres af arbejdstageren og af værkføreren, og at det udviklede sig sådan, at det altovervejende var arbejdstageren, som programmerede den, og at han samtidig skulle køre emnerne igennem."* Der var således en risiko for, at CNC-maskinen ville give en del overarbejde til A og dermed føre til en potentiel skade. A havde incitament til at undgå dette, da der var risiko for, at A selv måtte bære tabet. A foretog derfor en række præventive foranstaltninger for at undgå, at overarbejdet resulterede

i en psykisk arbejdsskade. Hertil forklarede A, at A *"(...) gik jævnligt til E og F, som er ejere, og bad om nedsat tid."*, og endvidere kom A med et løsningsforslag til at mindske sit overarbejde, der bestod af, *"(...) at han fik en computer ind ved siden af, så han på den kunne forberede nye programmer, mens en anden kørte CNC'eren."* A gjorde dermed arbejdsgiveren bekendt med overarbejdet og kom med et forslag til, hvilke foranstaltninger arbejdsgiveren havde mulighed for at iværksætte for at nedbringe det.

Byretten understregede, at *"(...) arbejdstagerens overarbejde var kendt i virksomheden både af kollegaer og af medejer F."* Det kan heraf antages, at arbejdsgiveren havde incitament til at mindske overarbejdet for at undgå at afholde omkostningerne til en potentiel skade, hvortil arbejdsgiveren foretog en række præventive foranstaltninger. Arbejdsgiveren *"(...) ansatte i efteråret 2007 tre til et aftenhold. Den ene var G ved CNC-maskinen."* A skulle forberede maskinen til G's arbejde, og *"(...) hvis det gik galt for hende, kunne hun ringe til ham."* A endte med at blive *"(...) ringet op derhjemme flere gange om aftenen – hver aften."*, hvorfor A stadig var til rådighed for arbejdet. Aftenholdet kørte i et halvt års tid, hvorefter det blev nedlagt igen. Udover dette foretog arbejdsgiveren ikke flere foranstaltninger, da *"De havde tillid til, at A kunne vurdere, hvornår han skulle arbejde."* Hertil udtalte byretten: *"Der blev ikke taget hånd om det massive overarbejde fra ledelsens side."* Det kan heraf udledes, at byretten ikke fandt, at arbejdsgiveren havde foretaget tilstrækkelige præventive foranstaltninger til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø for A. Byretten fandt endvidere, at *"(...) arbejdsgiveren kunne have tilrettelagt arbejdet på en måde, hvor arbejdsskader kunne undgås. Arbejdsgiveren har derved handlet ansvarspådragende."* Heraf kan det udledes, at byretten fandt, at arbejdsgiveren kunne have foretaget flere præventive foranstaltninger, da denne havde mulighed herfor.

Det kan formodes, at byretten tillagde det vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, at arbejdsgiveren først efterfølgende iværksatte en tilstrækkelig foranstaltning. Hertil udtalte byretten: *"Det lægges til grund, at arbejdet ved maskinen efterfølgende blev delt mere op på to personer sådan, at værkføreren stod for programmeringen og en anden for håndtering af emnerne."* Det fremgår heraf, at byretten ved culpavurderingen lagde vægt på, at denne foranstaltning kunne have kontrolleret overarbejdet og dermed minimerede de samlede samfundsmæssige omkostninger. Arbejdsgiveren befandt sig dermed i den forbudte zone og havde ikke levet op til domstolens normative x^* , hvilket

bevirkede, at arbejdsgiveren skulle afholde omkostningerne til A's psykiske arbejdsskade. Byretten fandt, at arbejdsgiveren blev tilpligtet at betale kr. 611.791,13 til A med tillæg af procesrente. Hertil kan det diskuteres, om det ekstra output, som var et resultat af A's overarbejde, havde opvejet erstatningsomkostningerne, og om arbejdsgiveren dermed kunne siges at have haft en økonomisk fordel heraf. På kort sigt kunne arbejdsgiveren drage fordel heraf, hvilket byretten understregede: *"Overarbejdet må alt andet lige have været til fordel for arbejdsgiveren."* På længere sigt syntes det dog alt andet lige ikke at have været økonomisk fordelagtigt, da arbejdsgiveren, udover at afholde omkostningerne til A's skade, også måtte håndtere en retssag samt tab af arbejdskraft og tabt produktivitet. Arbejdsgiveren havde dermed ikke minimeret sine omkostninger, hvilket anses for værende ineffektivt. Dommen viser dermed, at arbejdsgiveren ifalder erstatningsansvar, hvis der ikke rettidigt foretages tilstrækkelige præventive foranstaltninger, når muligheden har været der, hvorfor der ikke er foretaget et effektivt niveau af forsigtighed.

Det kan på baggrund af ovenstående konkluderes, at domstolene ved culpavurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar tillægger det stor vægt, om arbejdsgiveren har iværksat tilstrækkelige præventive foranstaltninger, og om de er iværksat rettidigt for at forebygge psykiske arbejdsskader. Retspraksis viser, at domstolene finder, at arbejdsgiverne befinder sig i den forbudte zone, hvis ikke der er foretaget tilstrækkelige foranstaltninger, hvorfor arbejdsgiverne bliver erstatningsansvarlige. Dette bevirker, at arbejdsgiverne både skal betale omkostningerne til arbejdstagerne, samt de omkostninger der måtte have været i henhold til iværksættelsen af foranstaltningerne. Retspraksis viser, at det bliver anset for ineffektivt, hvis de efterfølgende tilstrækkelige foranstaltninger kunne have været iværksat tidligere og dermed have forhindret den psykiske arbejdsskade. Endvidere tyder retspraksis på, at hensynet til at minimere de samlede samfundsmæssige omkostninger implicit tillægges vægt ved domstolenes vurdering af erstatningsansvaret, da tilstrækkelige præventive foranstaltninger både kunne forhindre skaden samt tabt arbejdskraft, reduceret produktivitet og de udgifter, der fulgte med retssagen.

Afsluttende bemærkninger

Det kan på baggrund af ovenstående retsøkonomiske analyse konkluderes, at domstolene tillægger det vægt ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar, om denne har iværksat tilstrækkelige præventive foranstaltninger til at forhindre arbejdstagerens psykiske arbejdsskade. Retspraksis viser, at domstolene vurderer erstatningsansvaret ud fra, om arbejdsgiveren befinder sig i den tilladte eller forbudte zone af den retsøkonomiske adfærdsmodel i henhold til domstolenes normative x^* . Befinder arbejdsgiveren sig i den tilladte zone, er der foretaget tilstrækkelige præventive foranstaltninger, hvorfor arbejdsgiveren friholdes for erstatningsansvar. Modsætningsvis ifalder arbejdsgiveren erstatningsansvar, hvis der ikke er foretaget tilstrækkelige præventive foranstaltninger, hvorfor arbejdsgiveren befinder sig i den forbudte zone.

Det er relevant at pointere, at den tabende part i de fleste domme pålægges at betale sagsomkostninger, hvorfor antagelsen om, at retssager er omkostningsfrie i den retsøkonomiske adfærdsmodel, ikke er opfyldt. Når en retssag koster penge, har det to modsatrettede virkninger i modellen. Er det dyrt at føre en retssag, kan arbejdstagerne blive afskrækket fra at anlægge sag, da der er en potentiel risiko for, at omkostningerne ved retssagen overstiger den forventede erstatning. Det har den konsekvens, at arbejdsgiverne ikke holdes ansvarlige for deres handlinger og derfor ikke oplever de økonomiske konsekvenser heraf. Dette kan bevirke, at arbejdsgiverne foretager færre forholdsregler, end de burde, hvilket kan resultere i flere eller mere alvorlige arbejdsskader. Omvendt kan høje omkostninger ved retssager give arbejdsgiverne incitament til at foretage flere præventive foranstaltninger, end hvis retssager var omkostningsfrie. Dette skyldes, at forebyggelse kan være billigere end risikoen for en dyr retssag. Flere præventive foranstaltninger vil bevirke færre eller mindre alvorlige ulykker, men disse vil være aftagende.⁹⁰ Effekterne af høje omkostninger ved retssager peger dermed i forskellige retninger, hvorfor det ikke nødvendiggør en ændring af den retsøkonomiske adfærdsmodel eller specialets analyse af momentet.

Det er relevant at belyse, hvilke konsekvenser det har, når domstolenes normative x^* ikke harmonerer med den økonomisk effektive x^* , men derimod angiver et andet effektivt

⁹⁰ Cooter & Ulen, s. 237

forsigtighedsniveau. Arbejdsgiverne har incitament til at overholde domstolenes normative x^* , da dette minimerer egne omkostninger mest muligt, uanset om standarden overstiger eller ligger under det effektive forsigtighedsniveau. Sætter domstolene x^* for lavt, vil arbejdsgiverne udvise for lav agtpågivenhed. Dette medfører en nedjustering af de præventive foranstaltninger til et lavere niveau end forventet og kan resultere i flere og mere alvorlige arbejdsskader, hvilket ikke anses for samfundsmæssigt effektivt. Omvendt vil et for højt niveau af x^* medføre en overdreven agtpågivenhed, hvor arbejdsgiverne vil iværksætte flere præventive foranstaltninger end nødvendigt, hvilket ligeledes anses for samfundsmæssigt ineffektivt grundet de unødige omkostninger til forebyggelse af arbejdsskader. Det er derfor samfundsmæssigt optimalt, hvis der er overensstemmelse mellem domstolenes normative x^* og den økonomiske x^* , da dette minimerer de samlede samfundsmæssige omkostninger. Den retsøkonomiske adfærdsmodel kan hjælpe domstolene med at finde den økonomisk effektive x^* , dog besidder domstolene ikke de økonomiske betragtninger og beregninger, der ligger bag modellen, hvorfor domstolene ikke har forudsætningerne til at vurdere x^* ud fra et samfundsmæssigt effektivt perspektiv. Dette bevirker, at domstolene tillægger andre hensyn vægt ved vurderingen af x^* , hvorfor det kan antages, at domstolenes normative x^* ikke altid harmonerer med den økonomisk effektive x^* , hvilket ikke anses for samfundsmæssigt optimalt eller effektivt fra et økonomisk perspektiv.

Konklusion

Formålet med dette speciale har været at undersøge gældende ret angående arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader, og hvilke momenter domstolene tillægger vægt ved vurderingen heraf efter det i retspraksisudviklede erstatningsansvar. I takt med den samfundsmæssige udvikling er det blevet en tendens at anerkende arbejdsgiverens rolle og ansvar i sager om psykiske arbejdsskader. Det kan på baggrund af ovenstående analyser konkluderes, at domstolene vægter nogle momenter mere betydning end andre ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar.

Det kan ud fra den retsdogmatiske analyse udledes, at domstolene tillægger momentet *overtrædelse af en forskrift* stor vægt ved culpavurderingen. Domstolene finder, at arbejdsgiveren som udgangspunkt ifalder et civilretligt erstatningsansvar, hvis denne overtræder en offentligretlig forskrift. Retspraksis viser, at dette er tilfældet ved både AML og LBL, hvilket harmonerer med AML's formål om at beskytte arbejdstagerne. Dette er dog ikke gældende ved overtrædelse af Arbejdstidsloven. Et yderligere moment, som har stor betydning for arbejdsgiverens erstatningsansvar, er *arbejdsgiverens burde viden* med det dårlige arbejdsmiljø samt arbejdstagerens gener heraf. Retspraksis viser, at domstolene finder, at arbejdsgiveren har en handlepligt, så snart denne er bekendt med forholdene. Iagttager arbejdsgiveren ikke sin handlepligt, bliver denne idømt erstatningsansvar. Modsætningsvis finder domstolene, at arbejdsgiveren ikke bliver erstatningsansvarlig, hvis denne ikke var eller burde være bekendt med arbejdstagerens forhold, hvorfor arbejdsgiveren ikke vurderes at have haft en handlepligt. Derudover tillægger domstolene momentet *vilkår for arbejdet* betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Domstolene finder, at der er en grænse for, hvad arbejdstageren skal acceptere som værende en del af vilkårene for arbejdet. Overskrider arbejdsgiveren denne grænse, finder domstolene arbejdsgiveren erstatningsansvarlig. Det kan udledes af retspraksis, at domstolene finder, at arbejdsgiveren skal gøre arbejdstageren bekendt med vilkårene, medmindre arbejdstageren selv burde være bekendt hermed.

Endvidere kan det udledes af retspraksis, at domstolene ikke tillægger momenterne *anerkendt af AES eller ikke og økonomisk compensation* betydning ved culpavurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar. Retspraksis viser, at domstolene ikke uafhængigt lægger AES' afgørelser til grund, men derimod beror vurderingen på en konkret, culpabaseret bedømmelse, hvilket harmonerer med, at arbejdsgiverne er underlagt et culpaansvar og ikke et

objektivt ansvar. Endvidere anser domstolene ikke økonomisk kompensation som en anerkendelse af, at arbejdsgiveren har del i indtrædelsen af den psykiske arbejdsskade, men derimod blot som værende en anerkendelse af arbejdstageren, hvorfor domstolene ikke tillægger dette moment betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar.

Det kan ud fra den retsøkonomiske analyse konkluderes, at domstolene fastsætter arbejdsgiverens erstatningsansvar ud fra, om der er foretaget tilstrækkelige præventive foranstaltninger, hvilket udgør deres normative vurdering af x^* . Domstolene vurderer derfor, om arbejdsgiveren befinder sig i den tilladte eller forbudte zone af den retsøkonomiske adfærdsmodel. Befinder arbejdsgiveren sig i den tilladte zone, finder domstolene ikke arbejdsgiveren erstatningsansvarlig. Modsætningsvis bliver arbejdsgiveren erstatningsansvarlig, hvis denne befinder sig i den forbudte zone. På baggrund af ovenstående har arbejdsgiveren incitament til at overholde domstolenes normative x^* , da dette minimerer dennes omkostninger mest muligt. Domstolene har dog ikke de retsøkonomiske betragtninger i sin vurdering af arbejdsgiverens erstatningsansvar, hvorfor det kan antages, at domstolenes normative x^* ikke nødvendigvis harmonerer med den økonomisk effektive x^* , hvilket ikke anses som samfundsmæssigt effektivt.

Det kan af specialets analyser dermed konkluderes, at domstolene benytter sig af seks momenter ved vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar for psykiske arbejdsskader, men at disse tillægges forskellig betydning. Dette må derfor anses for værende gældende ret på området.

Litteraturliste

Lovreferencer

Gældende lovreferencer

1. Bekendtgørelse 2020-09-26 nr. 1406 om psykisk arbejdsmiljø
2. Bekendtgørelse 2023-12-14 nr. 1839 om arbejdets udførelse
3. Lov 2023-12-12 nr. 1540 om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring og udlændingeloven
4. Lovbekendtgørelse 2018-08-24 nr. 1079 om erstatningsansvar, *Erstatningsansvarsloven*
5. Lovbekendtgørelse 2021-11-16 nr. 2062 om arbejdsmiljø, *Arbejdsmiljøloven*
6. Lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, *Arbejdstidsloven*
7. Rådets Direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet
8. Rådets Direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Historiske lovreferencer

1. Bekendtgørelse 2020-09-29 nr. 1421 om ændring af bekendtgørelse om arbejdets udførelse
2. Lov 1975-12-23 nr. 681 om arbejdsmiljø
3. Lov 1997-06-10 nr. 379 om ændring af lov om arbejdsmiljø
4. Lov 2013-04-09 nr. 356 om ændring af lov om arbejdsmiljø og om ophævelse af lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder
5. Lov 2019-12-27 nr. 1554 om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring

Lovforarbejder

1. Betænkning, L 8, Folketingstidende 1975-76, Tillæg B, *Betænkning over forslag til lov om arbejdsmiljø*, afgivet d. 10. december 1975

2. Lovforslag som fremsat, L 8, Folketingstidende 1975-76, Tillæg A, *Forslag til lov om arbejdsmiljø*, fremsat d. 8. oktober 1975
3. Lovforslag som fremsat, L 259, Folketingstidende 1996-97, Tillæg A, *Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø*, fremsat d. 7. maj 1997
4. Lovforslag som fremsat, L 112, Folketingstidende 2012-13, Tillæg A, *Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og om ophævelse af lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder*, fremsat d. 10. januar 2013
5. Lovforslag som fremsat, L 65, Folketingstidende 2019-20, Tillæg A, *Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring*, fremsat d. 19. november 2019
6. Lovforslag som fremsat, L 67, Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, *Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og om arbejdsskadesikring*, fremsat d. 3. november 2023

AT-vejledninger

1. AT-vejledning D.4.1, udgivet d. 1. november 2009, *Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø*
2. AT-vejledning D.4.1.1-2, udgivet d. 5. november 2021, opdateret d. 27. februar 2023, *Stor arbejdsmængde og tidspres*
3. AT-vejledning D.4.3.1-1, udgivet d. 26. februar 2019, opdateret november 2020, *Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*
4. AT-vejledning D.4.3-5, udgivet d. 1. juni 2011, opdateret november 2020, *Vold*

Bøger

1. Cooter, R., & Ulen, T. (2016). *Law and Economics* (Årg. 6. Udgave). Berkeley Law Books.
2. Evald, Jens, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2020, 2. udgave, 1. oplag: *Juridisk teori, metode og videnskab*
3. Haug, Martin & Schwarz, Finn, Karnov Group Denmark A/S, 2021, 3. udgave, 1. oplag: *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*
4. Munk-Hansen, Carsten, DJØF Forlag, 2021, 2. udgave, 2. oplag: *Den juridiske løsning - Introduktion til den juridiske metode*

5. Skovmand Rasmussen, Niels, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2015, 1. udgave, 1. oplag: *Samspillet mellem formelle og uformelle retskildetyper*
6. Von Eyben, Bo, Karnov Group Denmark A/S, 2018, 1. udgave, 1. oplag: *Personskadeerstatning*
7. Von Eyben, Bo & Isager, Helle, DJØF Forlag, 2024, 10. udgave, 1. oplag: *Lærebog i erstatningsret*

Internetsider

1. Arbejdstilsynet: *Arbejdstilsynets opgaver og strategi*. Dato: 15/3 2025
<https://at.dk/om-os/opgaver-og-strategi/>
2. Arbejdstilsynet: *Hvad er et grundtilsyn?* Dato: 15/3 2025
<https://at.dk/tilsyn/hvad-er-tilsyn/grundtilsyn/>
3. Arbejdstilsynet: *Hvordan fører Arbejdstilsynet tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø*. Dato 15/3 2025
<https://at.dk/tilsyn/hvad-er-tilsyn/grundtilsyn/tilsyn-med-psykisk-arbejdsmiljoe/>
4. Arbejdstilsynet: *Om Arbejdstilsynet*. Dato: 15/3 2025
<https://at.dk/om-os/>
5. Folketinget: *§ 71-tilsynets arbejde*. Dato: 19/5 2025
<https://www.ft.dk/da/udvalg/udvalgene/§71/arbejde>
6. Workplace Denmark: *Lovgivning på arbejdsmiljøområdet*. Dato: 15/2 2025
<https://workplacedenmark.dk/da/health-and-safety/working-environment-regulations>

Videnskabelige artikler

1. Lando, H. (2000). En kritik af de danske erstatningsregler for personskade. *Samfundsøkonomen*
2. Østergreen, R. (2022). Retsøkonomi i juridisk argumentation - om retsøkonomiens anvendelsesadgange i en retsdogmatisk sammenhæng. *Erhvervsjuridisk tidsskrift*

Domsregister

1. BS 3-1153/2012 (CNC-maskinen) – vedhæftet i bilag
2. BS 4-1611/2016 (Udlændingeafdelingen) – tilgængelig på internettet
3. BS-21287/2022-VLR (Natsygeplejersken) – tilgængelig på internettet

4. BS-22102/2023-VLR (Børne/unge psykiatrisk) – vedhæftet i bilag
5. U.2017.2904 (Merarbejde i forsvaret)
6. U.2022.1042 (Mobning på bosted)
7. U.2025.275 (Malersvend)
8. U.2025.915 (Pizzeriaet)

Bilag

Bilag 1 – Samarbejdsaftale

Mellem parterne:

Maja Ranzau Brønlund Elten

Dannebrosgade 27, 2. Th.

9000 Aalborg

majaelten@gmail.com

+45 24 42 08 54

Mathilde Rask Madsen

Strandvejen 19, 3. 6

9000 Aalborg

mathilderask@gmail.com

+45 60 84 01 50

Sara Frank Plath

Holbergsgade 4, 1. Tv.

9000 Aalborg

sarafplath@gmail.com

+45 61 60 88 93

Er der d. 3. februar 2025 indgået en aftale om samarbejde på de i denne aftale nærmere angivne vilkår (herefter aftalen).

Målsætning

Alle gruppens medlemmer har et fælles ambitionsniveau for specialet. Det forventes derfor, at alle yder en ensartet indsats for at opnå det bedst mulige resultat. Alle gruppemedlemmer skal have mulighed for at sætte sit præg på den færdige opgave med forbehold for, at der er forskellige kompetencer og egenskaber i gruppen. Produktet, og den karakter der følger heraf, har betydning for alle gruppens medlemmer, hvorfor der også forventes en god og klar indsats indbyrdes i gruppen.

Tid, ressourcer og kvalitet

Gruppen forventer at bruge to til tre dage ugentligt på specialet. Der vil blive brugt det antal timer, som findes nødvendigt i de pågældende uger. Gruppen forventer at have en forholdsvis fleksibilitet blandt hinanden for at tage hensyn til studiejob, fritid og andre kurser. Dermed er det vigtigt, at tidsfrister, aftaler og kvaliteten af gruppemedlemmernes arbejde overholdes og stemmer overens med, hvad der aftales. Gruppen har aftalt, at selve specialet skal være

færdigskrevet den 1/5 2025, hvor der herefter foretages grammatiske korrektioner. Herefter har gruppen aftalt en afleveringsfrist den 9/5 2025.

Der vil som udgangspunkt blive afholdt to ugentlige gruppemøder. Hvis der undervejs opstår problemer med, hvordan planen forløber sig, er gruppen indforstået med at opskalere arbejdsindsatsen og dermed sørge for, at der ikke bliver gået på kompromis med kvaliteten af specialet.

Human resources

Gruppen har en forventning om, at samarbejdet kommer til at foregå uden store problemer. En af topprioriteterne er, at der skal være plads til at komme med kritik til hinanden, så længe det er konstruktivt. Vi forventer at kompensere hinandens svage og stærke sider i gruppen og på den måde opnå det bedst mulige resultat. Vi har igennem et personværktøj udarbejdet en teamprofil i programmet TeamKey, som har angivet os som værende et samtalende team. Det samtalende team formår gennem aktiv lytning at få enkeltpersoner og teamet som helhed til at fungere bedre i forhold til den daglige drift. Vores teamprofil anses for at have en dynamisk kommunikation, hvor vi kommunikerer løbende om vores proces og individuelle adfærd. Vi løser problemer systematisk, hvor vi analyserer og gennemtænker situationer, før vi skrider til handling, og sidst anses vores målsætning som operationel, da vi som gruppe har fokus på effektivitet og optimering af vores samlede funktion. Dette, føler vi, matcher vores team og samarbejde godt.

Alle i gruppen har et lige stort ansvar for, at specialet opnår det bedste resultat. Skal der foretages beslutninger på baggrund af uenighed, sker dette ved et demokratisk flertal. Det er dog vigtigt, at gruppemedlemmerne lytter og giver hinanden plads. Vi har en forventning om, at vi arbejder selvstændigt og gruppebaseret afhængig af den enkelte opgaves omfang. Der skal være plads til at snakke om socialrelaterede emner i gruppen. Ligeledes er det vigtigt, at alle gruppemedlemmer har en god oplevelse igennem arbejdsforløbet, da vi ser det som en vigtig faktor for et vellykket speciale.

Kommunikation

Et essentielt punkt i gruppearbejdet er kommunikation. Derfor er det vigtigt, at der er plads til at være uenig, så længe det bliver gjort på en konstruktiv måde. Der skal være en åben dialog gennem hele projektet, hvor vi ofte skal opdatere hinanden for at minimere tidsspild og fejl.

Gennem kommunikation er formålet at bidrage med nyttige informationer til opgaven, hvor hele gruppens kompetencer dermed kommer i spil. Gruppen har oprettet en Messengergruppe, hvor alt kommunikation vil foregå. I gruppen tages der hensyn til gruppemedlemmernes studiejob og fritid, dog forventes det, at hvert gruppemedlem tjekker chatten for at holde sig opdateret.

Risikostyring

Det forventes i gruppen, at man møder til tiden og overholder de retningslinjer, der er blevet sat for at holde god orden samt overblik. Hvis man bliver forhindret i at komme, forventes det, at man giver besked til gruppens medlemmer i god tid, så gruppen har mulighed for at planlægge og tilrettelægge en ny dagsorden. Ydermere forventes det, at gruppens medlemmer laver sine respektive ting til tiden og indgår i gruppearbejdet med højt engagement. Hvis et gruppemedlem ikke overholder disse retningslinjer gentagne gange, vil der være en dialog angående grunden hertil.

Samlet planlægning

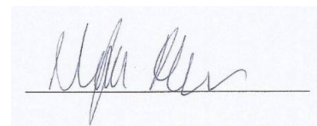
For at sikre at deadlines overholdes vil vi i gruppen udarbejde en samlet plan for specialet. Vi har for vores gruppearbejde sat nogle delmål for at overholde vores tidsplan. Skulle denne tidsplan, mod forventning, overskrides, er gruppens medlemmer enige om, at der sættes ekstra ressourcer ind for at opnå det bedst mulige resultat. For at sikre kvaliteten af gruppearbejdet og dermed specialet vil vi undervejs forventningsafstemme samt evaluere samarbejdet.

PARTERNES UNDERSKRIFTER

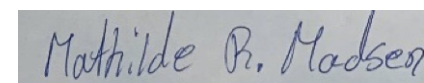
Aalborg, d. 3. februar, 2025



Sara Frank Plath



Maja Ranzau Brønlund Elten



Mathilde Rask Madsen

Bilag 2 - Procesafsnit

Dette afsnit vil beskrive den arbejdsproces, vi som gruppe har været igennem for at opnå det endelige resultat. Der vil her blive reflekteret over hvilke elementer af vores samarbejde, der har været succesfulde og udfordrende.

Målsætning

Vores målsætning i gruppearbejdet har været at opnå det bedst mulige resultat gennem et fælles ambitionsniveau. Alle gruppens medlemmer har budt ind med hver deres kompetencer og egenskaber. Gruppen har derved ydet en fælles indsats, hvor alle har haft præg på det færdige resultat og dermed bidraget til et vellykket samarbejde.

Tid, ressourcer og kvalitet

Afleveringsfristen har været kendt af gruppen, hvorfor gruppens målsætning fra starten af var at få specialet færdigskrevet senest den 1/5 2025 og derefter foretage grammatiske korrektioner, således at specialet kunne afleveres den 9/5 2025. Begge tidsfrister blev overholdt, hvilket gruppen anser for værende tilfredsstillende. Vi føler, at der er blevet brugt den mængde tid og ressourcer, som specialet har krævet og var forventet af gruppearbejdet. Igennem hele gruppearbejdet har vi oplevet stor fleksibilitet, hvor gruppens medlemmer har tilpasset deres individuelle skemaer med gruppens ambition, hvilket har gjort det muligt for gruppen at overholde tidsfristerne.

Human resources

Gennem skriveprocessen har gruppen været åben for hinandens forskelligheder, styrker og svagheder, hvilket har gjort, at skriveprocessen har forløbet gnidningsfrit. Gruppens medlemmer har været gode til at give hinanden konstruktiv kritik, hvilket var en af gruppens målsætninger. Hvert medlem i gruppen har igennem et personværktøj udarbejdet en teamprofil i programmet TeamKey, som har hjulpet med at finde gruppens styrker og svagheder, hvilket har bevirket, at gruppen har opnået et godt samarbejde. Alle gruppens medlemmer har taget lige stort ansvar og deltaget i alle beslutninger. Gruppemøderne har bestået af både social- og projektrelateret snak, hvilket har øget samarbejdet samt motivationen til at mødes.

Kommunikation

Kommunikation har været et essentielt punkt for gruppearbejdet, hvorfor alle har følt sig trygge ved at byde ind til dialog. Selvom der har været opstået uenigheder undervejs, har det foregået konstruktivt, og gruppen har været god til at gå på kompromis med hinandens holdninger og idéer. Samtidig har der været en fornuftig dialog i Messengergruppen, hvor folk har været opdateret samt engageret.

Risikostyring

Det har været vigtigt for gruppen at vise gensidig respekt overfor hinanden under hele samarbejdet, hvorfor gruppen har været god til at overholde de aftalte mødetidspunkter samt retningslinjer, som gruppen havde fastsat inden samarbejdet. Gruppen har været god til at kommunikere, hvis det har været nødvendigt at skulle ændre i planlægningen og tilrettelæggelsen undervejs. Ingen af gruppens medlemmer har forsømt sine respektive arbejdsopgaver.

Samlet planlægning

Den samlede planlægning i gruppen er blevet foretaget i plenum, så alle har været enige om planlægningen og tilrettelæggelsen heraf. Gruppen har undervejs opsat nogle delmål, hvilket har gjort det muligt at overholde tidsplanen. Løbende har gruppen forventningsafstemt og evalueret samarbejdet for at sikre kvaliteten af specialet. Gruppearbejdet anses dermed som værende succesfuldt, da alle gruppens medlemmer er tilfredse med specialets output.