

# PSYKISK ARBEJDSMILJØ

- ER DIN ORGANISATION KLAR TIL AT BLIVE UDFORDRET?

Norrbom Vinding

# ALLE TALER OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ

- MEN HVILKE JURIDISKE FORHOLD SKAL MAN VÆRE SÆRLIGT OPMÆRKSOM PÅ?

---

- FORPLIGTELSENE I ARBEJDSMILJØLOVEN
- ARBEJDSTILSYNETS KOMPETENCE I FORHOLD TIL DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ
- RETNINGSLINJERNE FOR ARBEJDSTILSYNETS INDSAMLING AF OPLYSNINGER UNDER TILSYNSBESØG
- ARBEJDSTILSYNETS REAKTIONSMULIGHEDER, HVIS DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ IKKE ER I ORDEN
- KRAVET PÅ AT BLIVE HØRT, FØR DER TRÆFFES AFGØRELSE
- MULIGHEDEN FOR AT PÅKLAGE ARBEJDSTILSYNETS AFGØRELSE
- RETTEN TIL AKTINDSIGT I DE OPLYSNINGER, ARBEJDSTILSYNET ER I BESIDDELSE AF
- SANKTIONER FOR OVERTRÆDELSE AF ARBEJDSMILJØLOVEN
- RISIKOEN FOR AT BLIVE MØDT MED KRAV OM ERSTATNING FRA MEDARBEJDERNE

# ØGET FOKUS PÅ DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

---

## I 2013 SKETE DER EN FORMEL LIGESTILLING AF ARBEJDSMILJØLOVENS REGLER OM DET FYSISKE OG DET **PSYKISKE ARBEJDSMILJØ**

På baggrund af politiske initiativer på området har Arbejdstilsynet igennem de seneste par år haft **øget fokus på området** i forbindelse med deres tilsynsbesøg, og såvel private som offentlige organisationer har på denne baggrund oplevet, at de i stigende grad bliver udfordret på tilrettelæggelsen af det psykiske arbejdsmiljø, når Arbejdstilsynet kommer på besøg.

Norrbom Vinding har rådgivet et stort antal private og offentlige organisationer om, hvordan man bedst muligt sikrer, at **organisa-**

**tionen lever op til kravene** i arbejdsmiljøloven om en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af også det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan man bedst muligt **runder organisationen til et besøg fra Arbejdstilsynet**, hvor der sættes fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

På baggrund af denne erfaring er det vores anbefaling, at organisationer, der står over for et besøg fra Arbejdstilsynet, er **særligt opmærksomme på en række forhold**.

---

# ARBEJDESTILSYNET PÅ BESØG

---

Det er for det første væsentligt, at man sikrer sig, at der er en **ledelsesrepræsentant** til stede i forbindelse med besøg fra Arbejdstilsynet. På denne måde sikrer man sig indsigt i, hvilke arbejdssituationer Arbejdstilsynet observerer under sit besøg, og får herved det bedst mulige grundlag for at korrigere eventuelle fejl i de oplysninger, Arbejdstilsynet registrerer under sit besøg.

Herudover skal man være opmærksom på, at omend Arbejdstilsynet har ret til at få adgang til hele virksomheden, og der som udgangspunkt er pligt til at svare på de spørgsmål, der stilles fra Arbejdstilsynets repræsentanter, så **kræver det en accept fra såvel ledelsesrepræsentanten som den enkelte medarbejder**, hvis Arbejdstilsynet ønsker at gennemføre systematiske samtaler med medarbejderne, herunder gruppesamtaler.

Man kan endvidere som arbejdsgiver stille krav om, at **en ledelsesrepræsentant deltager i samtaler, herunder gruppesamtaler, med medarbejderne**. Dette kan have væsentlig betydning for muligheden for at supplere de oplysninger, der fremkommer i forbindelse med Arbejdstilsynets samtaler med medarbejderne, og derved undgå eventuelle misforståelser i forbindelse med Arbejdstilsynets indsamling af oplysninger om arbejdets tilrettelæggelse.

Under alle omstændigheder gælder der et krav om, at der **gennemføres samtaler med ledelsen om de samme temaer**, som er indgået i samtalerne med medarbejderne, i det omfang der ikke har været ledelsesrepræsentanter til stede under samtalerne med medarbejderne. Formålet er at sikre, at både medarbejdernes og ledelsens perspektiv indgår i Arbejdstilsynets grundlag for vurderingen af arbejdsforholdene.

# ARBEJDSTILSYNETS KOMPETENCE

---

Det er væsentligt at være opmærksom på, at Arbejdstilsynets kompetence i forhold til det psykiske arbejdsmiljø er begrænset til forhold, **der direkte eller indirekte udspringer af den enkeltes arbejdsfunktion**. Arbejdstilsynet har derimod ikke kompetence i forhold til psykosociale problemer, der ikke udspringer af den enkeltes arbejdsforhold.

Den utilfredshed, der eksempelvis kan være hos medarbejdere i forhold til overordnede driftsmæssige beslutninger fra ledelsens side eller egentlige samarbejdsproblemer med ledelsen, **ligger uden for Arbejdstilsynets kompetence**. Det samme gælder den eventuelle utryghed og usikkerhed, der kan være blandt medarbejdere i forbindelse med gennemførelse af større omstruktureringer, herunder kollektive afskedigelsesrunder.

Arbejdstilsynet har eksempelvis kompetence i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i situationer med:

- for lave eller for høje krav, herunder for stor arbejdsmængde og for stort tidspres
- ringe indflydelse på eget arbejde
- ringe kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback
- vold og trusler om vold
- øvrige traumatiske hændelser på arbejdet
- høje følelsesmæssige krav ved arbejde med mennesker, fx patienter, klienter eller kunder
- mobning og chikane, herunder seksuel chikane

Grænserne for Arbejdstilsynets kompetence er imidlertid ikke knivskarpe, og det er derfor vigtigt, at arbejdsgiver er opmærksom på, om et udkast til en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø ligger inden for Arbejdstilsynets kompetence.

---

# DE FORVALTNINGSRETTLIGE SPILLEREGLER

---

Før Arbejdstilsynet træffer endelig afgørelse i en sag om psykisk arbejdsmiljø, følger det af de forvaltningsretlige regler, at der skal gennemføres en **høring af arbejdsgiver**. Arbejdstilsynet skal i forbindelse med høringen fremsende en beskrivelse af de faktiske forhold, som Arbejdstilsynet lægger til grund for sin vurdering af sagen.

Det er Norrbom Vindings erfaring, at der som udgangspunkt altid vil være behov for at fremkomme med **bemærkninger til det faktuelle**

**grundlag** for Arbejdstilsynets afgørelser, fordi observationerne omkring det psykiske arbejdsmiljø på en arbejdsplads – som følge af de meget komplekse arbejdssituationer, Arbejdstilsynet præsenteres for i forbindelse med sine tilsynsbesøg – ofte er mangelfulde eller upræcise.

Afgivelsen af et **udførligt og præcist høringssvar** kan derfor have meget stor betydning for den endelige afgørelse, der skal træffes af Arbejdstilsynet.

# AFGØRELSER FRA ARBEJDSTILSYNET

---

Når Arbejdstilsynet træffer endelig afgørelse i en sag om psykisk arbejdsmiljø, **er der flere forskellige afgørelsesmuligheder**, herunder:

- **Strakspåbud** i de situationer, hvor der er akut og alvorlig fare for medarbejdernes sikkerhed – eksempelvis hvor det ved Arbejdstilsynets besøg konstateres, at medarbejderne udsættes for vold eller risiko for vold
- **Påbud med fastsættelse af frist** for at fremkomme med en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, hvordan det konstaterede problem er løst
- **Påbud om brug af en professionel autoriseret rådgivningsvirksomhed** med henblik på at få løst de konstaterede problemer [anvendes kun i tilfælde af konstateret mobning og/eller chikane, herunder seksuel chikane]

- **Undersøgelsespåbud**, hvor organisationen pålægges at lade en ekstern autoriseret rådgivningsvirksomhed forestå en nærmere undersøgelse af forholdene omkring det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Når der foreligger en endelig afgørelse fra Arbejdstilsynet, vil der være mulighed for at **påklage afgørelsen til Arbejds miljøklagenævnet** inden en nærmere fastsat frist. Det er ved en påklage af en afgørelse fra Arbejdstilsynet væsentligt at gøre opmærksom på, hvilke forhold i Arbejdstilsynets afgørelse der rejses kritik af. Er der eksempelvis lagt vægt på fejlagtige oplysninger om arbejdets tilrettelæggelse, eller har Arbejdstilsynet ikke haft den fornødne kompetence til at kritisere forholdene på arbejdspladsen.

---

# ØKONOMISKE KONSEKVENSER

---

Ender en sag om det psykiske arbejdsmiljø ud i, at der rejses kritik af forholdene på arbejdspladsen, og er det Arbejdstilsynets opfattelse, at de konstaterede problemer ikke løses i tilstrækkeligt omfang og/eller tilstrækkeligt hurtigt, kan Arbejdstilsynet **pålægge bøder** for overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Dette vil ofte give ”ridser” i organisationens image såvel eksternt som internt.

Herudover kan et påbud udstedt af Arbejdstilsynet i visse tilfælde danne grundlag for **krav om erstatning** fra medarbejdere, der er af den opfattelse, at de er blevet syge som følge af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Et påbud fra arbejdstitilsynet kan således få **betydelige økonomiske konsekvenser**.

# HVAD KAN NORRBOM VINDING TILBYDE



- **Mange års erfaring** med rådgivning om de forpligtelser, der følger af arbejdsmiljøloven på området for psykisk arbejdsmiljø
- Vejledning om afgrænsningen af **Arbejdstilsynets kompetence** på området for psykisk arbejdsmiljø
- Bistand i forbindelse med etablering af en **”beredskabsplan”** med henblik på at gøre organisationen klar til et besøg fra Arbejdstilsynet
- Rådgivning om **rettigheder** i forbindelse med besøg fra Arbejdstilsynet
- Gennemgang af Arbejdstilsynets udkast til afgørelse i forbindelse med **høringsprocessen** med henblik på udarbejdelse af et høringssvar, der tilstrækkeligt præcist adresserer eventuelle faktuelle og retlige mangler i Arbejdstilsynets afgørelsesgrundlag
- Udarbejdelse af **påklage til Arbejds milj øklagenævnet** af Arbejdstilsynets afgørelse og bistand til arbejdsgivere i forbindelse med den videre klageproces ved Arbejds milj øklagenævnet
- Bistand i forbindelse med **bødeforlæg** ved konstatering af overtrædelser af arbejdsmiljøloven samt **krav om erstatning** rejst af medarbejdere som følge af et påstået brud på arbejdsgivers forpligtelser i henhold til arbejdsmiljøloven



# NORRBOM VINDING – FACTS

Norrbom Vinding rådgiver offentlige og private virksomheder inden for alle dele af arbejds- og ansættelsesretten.

Men vi gør mere end det. Vi giver råd, der ikke kun er optimale i forhold til juraen. Men som også varetager alle andre relationer, som har betydning for den enkelte klient.

Vi har en stærk international profil og et tæt samarbejde med specialister som os selv i alliancen Ius Laboris, Global Human Resources Lawyers.

Derfor er vi de største i Skandinavien og Danmarks førende inden for HR-jura.

Norrbom Vinding

**Norrbom Vinding**  
Amerikakaj  
Dampfærgevej 26  
2100 København Ø

Tel. +45 35 25 39 40  
info@norrbomvinding.com  
www.norrbomvinding.com

