

Arbejdsmiljøforskningsfondens Årskonference 2019

Projekt: Retlige virkemidler

V. Ulfbeck (CEVIA, Juridisk Fak, KU)

M. Buch Andersen (CEVIA, Juridisk Fak, KU)

N. Christiansen (WELMA, Juridisk Fak, KU)

- Centre for Enterprise Liability and
- Legal Studies in Welfare and EU Market Integration

UNIVERSITY OF COPENHAGEN



Baggrund

Projekt:

- Virksomheders ansvar for medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed - retlige virkemidler i et forebyggelsesperspektiv
- Sponsoreret af Arbejdsmiljøforskningsfonden
- Deltagere i projektet

Hvad er juridisk forskning?

Projektets formål

- **At analysere og vurdere i et forebyggelsesperspektiv den samlede retlige regulering inden for de to hovedområder, psykisk arbejdsmiljø og ansattes fysiske sundhed**

Overordnede resultater

- 1) Forebyggelsesarbejde 'kanaliseres' til virksomheder og arbejdsgivere
- 2) Identificeret problemer med redskaber til sikring af det psykiske arbejdsmiljø

Produkter

To artikel samlinger:

- Arbejdstagerskader - Afgrænsning, placering og kanalisering af ansvar, 2014
- Sundhedsfremme på arbejdspladsen – Arbejdsmiljøretlige, arbejdsretlige og arbejdsskaderetlige perspektiver, 2017

To Ph.d.-afhandlinger:

- Marlene Louise Buch Andersen: Psykiske Arbejdsskader, 2017
- Nicole Christiansen: Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen, 2018



Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen

Postdoc, ph.d. Nicole Christiansen

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Sundhedsfremme på arbejdspladsen

- *"Sundhedsfremme på arbejdspladsen er en kombineret effekt af arbejdsgiverens, arbejdstagerens og samfundets samlede indsats for at forbedre sundheden på arbejdspladsen." Luxembourg-deklarationen 1997*
- *"[...]Ikke kun arbejdets organisering og arbejdsmiljø, men også medarbejdernes livsstilsvalg" Forebyggelseskommissionen, 2009*
- *"Fremtidens indsats for sundhed og trivsel på arbejdspladsen skal sikre, at de ansatte bliver mere sunde af at gå på arbejde, end hvis de blev derhjemme" Sundhedsstyrelsen, 2010*
- KRAMS-faktorer; Kost, rygning, alkohol, motion og stress

Arbejdsrelateret stress

- Omfattet af Arbejdsmiljøloven
- Metoderapporten
- § 72b – aftaler
- Arbejdsmiljølovens forebyggelsesprincip ↔ Afskedigelsesretten

Rygning

- Tidligt reguleret under Fabriksloven (1913)
- Ledelsesretten bærende for rygeforbud
- Saglige driftsmæssige hensyn blev udvidet med tiden
 - Grønt image, sundhedshensyn, sikkerhedshensyn
- Rygeloven (2007)
- Flere omfattende rygeforbud og indgribende sanktioner
 - Kan omfatte betalte pauser, selvbetalte pauser, udendørs arealer, arealer uden for arbejdspladsens område (identifikationskrav)

Alkohol

- Første regulering i 1896
- Septemberforliget pkt. 9
 - *"...ligesom det ogsaa maa betragtes som særlig vigtigt, at hovedorganisationerne samvirker til at hæmme overdreven Nydelse af spirituøse Drikke, hvor saadan mulighed maatte finde Sted."*
- Begrænsninger blev tidligt accepteret som en del af ledelsesretten
- Meget retspraksis, men langsom udvikling
- Sen accept af totalt alkoholforbud
- Arbejdsmiljøet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt?

Kost og motion

- Fra frivillighed til tvang
- Overladt til den enkelte arbejdsgiver
 - Saglige driftsmæssige grunde til obligatoriske kost- og motionsordninger?
- Endnu ingen retspraksis
- Arbejdsmiljøloven?
 - **§ 3-4. *Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet*** Arbejdsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhedsarbeidet, vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.



Retlige virkemidler til forebyggelse af psykiske arbejdsskader

Postdoc, ph.d., Marlene Louise Buch Andersen

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Research Question

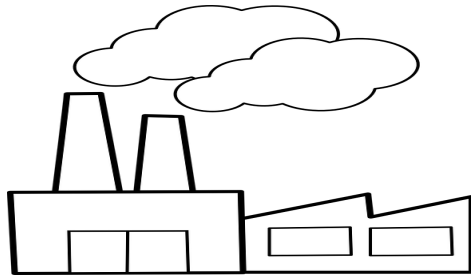
Må det antages, at gældende dansk ret medvirker til forebyggelsen af psykiske skader?

Disse forhold undersøges nærmere:

1. Hvilke retsregler er gældende på det psykiske område?
2. Er der ligestilling i regeldannelsen mellem det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø?
3. Må det antages, at de juridiske virkemidler har en forebyggende effekt?

Omdrejningspunktet for analyserne

Virksomheden



Lovgivning

Arbejds miljøloven (AML)

Arbejdsskadesikringsloven (ASL)

Erstatningsansvarsloven (EAL)

Arbejdsmiljøretten

- Fokus på 3 elementer:
 - Kvalificering af reglernes indhold i forhold til psykisk arbejdsmiljø
 - Kontrolmyndigheden
 - Sanktioner

Arbejdsmiljøretten

- **Kvalificering af reglernes indhold**

- Generelt synes de arbejdsmiljøretlige regler at være lettere at kvalificere i forhold til fysisk arbejdsmiljø end psykisk arbejdsmiljø!
- Hvad indbefatter pligten om effektivt tilsyn i AML § 16??
- I Bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse nævnes i bilag 1 en række generelle forebyggelsesprincipper:
 - 6) Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt??

Arbejdsmiljøretten

- **Sanktionerne**

- Visse af skærperne i AML's strafbestemmelser kan ikke i samme udstrækning anvendes på psykiske skader, som tilfældet er for det fysiske arbejdsmiljø
 - F.eks. AML § 82, stk. 2, hvor der stilles krav om en ulykke med alvorlig personskade eller død

Hovedkonklusioner i afhandlingen

- **På visse områder synes gældende ret *ikke* at medvirke til forebyggelsen af psykiske skader:**
 - Uklarhed og usikkerhed om de arbejdsmiljøretlige reglers indhold
 - Visse af sanktionsbestemmelserne synes svære at anvende på psykisk arbejdsmiljø
 - Uklarheden i de arbejdsmiljøretlige regler medfører ligeledes uklarhed ved den erstatningsretlige ansvarsvurdering (culpa)
 - Risiko for at virksomheden bliver pålagt erstatningsansvar er mindre ved psykiske skader end ved fysiske skader (kausalitet)
 - Underkompensation kan påvirke incitamentet til forebyggelse i negativ retning (det samme vil manglende internalisering af ulykkesomkostningerne og forsikringsdækning)

Ekspertudvalget om arbejdsmiljø

SEPTEMBER 2018

Et nyt og forbedret arbejdsmiljø

Overvejelser og anbefalinger

11. Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Reglerne for det psykiske arbejdsmiljø skal skrives ind i en bekendtgørelse, så det bliver tydeligere, hvad der er gældende regler for forebyggelse af risici i det psykiske arbejdsmiljø.

Samtidig bør sanktioner for regelovertrædelser understøtte, at arbejdsgiverne prioriterer det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Anbefalingen indebærer, at der udarbejdes en bekendtgørelse, der tydeliggør kravene til det psykiske arbejdsmiljø.