

# Slutrapport på projektet: Virksomhedens ansvar for medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed - retlige virkemidler i et forebyggelsesperspektiv

## 1. Baggrund og formål med projektet

Gennem de senere år er der kommet øget fokus på arbejdsmiljø. Det gælder arbejdsmiljøområdet generelt, men det gælder i særlig grad indsatsen på de områder, der i dette projekt har været gjort til genstand for en nærmere undersøgelse og vurdering i en retsvidenskabelig kontekst: Psykisk arbejdsmiljø og forebyggelsen af risici for de ansattes fysiske sundhed (MSD, bevægeapparatslidelser mv.)

Den forøgede interesse og det øgede engagement finder udtryk på flere måder:

I de senere år er virksomhedernes pligt til at sikre de ansatte en sundhedsmæssig forsvarlig arbejdsplads blevet skærpet, bl.a. ved nye regler om mobning. Kontrollen med og indskriden over for sundhedsmæssige risici på arbejdspladserne er gennem de seneste mange år blevet prioriteret i Arbejdstilsynets indsats efter arbejdsmiljøloven og spiller i dag en helt central rolle i tilsynets samlede indsats. Det er bl.a. også kommet til udtryk i en forøget indsats for at sikre ansatte et forsvarligt psykisk arbejdsmiljø.

Dernæst er der navnlig gennem de seneste år indført flere og flere virksomhedsbaserede ordninger, ligesom virksomhederne, bl.a. understøttet af skiftende regeringers generelle sundhedspolitiske programmer, er blevet et naturligt forum for drøftelse af konkrete initiativer til fremme af medarbejdernes sundhed i almindelighed. Og virksomhederne har i stigende grad selv interesse i at foretage arbejdsmiljømæssige dispositioner, der bidrager til at udvikle virksomhedernes profil som ”sund” eller ”grøn”. Det har f.eks. ytret sig i form af en stigende interesse for at udforme ryge- og alkoholpolitikker og andre sundhedsrelaterede personalepolitikker.

Den beskrevne udvikling skal ses på en alvorlig baggrund: Der er sket en markant stigning i antallet af sundhedsrelaterede lidelser, f.eks. lidelser i bevægeapparatet og lidelser af psykisk karakter. Det kan have betydelige følger for de enkelte individer, men har også medført store udgifter og tab for virksomhederne og samfundet som helhed.

Der er ingen grund til at tro, at den beskrevne udvikling ikke vil fortsætte: befolkningens livsstil og – mønster, karakteriseret af ringere fysisk konstitution, stillesiddende arbejde og generelt mindre fysisk aktivitet, problemer som følge af overvægt og problemer af trivselsmæssig og psyko-social karakter vil fortsat gøre sig gældende hos befolkningen i almindelighed og dermed også hos den

fremtidige arbejdsstyrke. Virksomhederne og disses ansatte må indstille sig på, at arbejdspladsen i stigende grad bliver forum for håndteringen af de sundhedsproblemer og – risici, der følger af udviklingen.

Der tegner sig et ganske komplekst billede af den retlige regulering af de forskelligartede virkemidler og indsatser, som tager sigte på at forebygge sundhedsrelaterede lidelser. Kernen i den retlige regulering af virksomhedernes ansvar og pligter er – historisk og aktuelt – arbejdsmiljølovgivningen, der tager sigte på en forebyggende indsats over for risikofaktorer i arbejdet for medarbejdernes sundhed.

Men billedet må i dag suppleres med den udvikling, der foregår inden for navnlig det arbejdsretlige system, og især i de kollektive overenskomster eller med baggrund i arbejdsgiverens generelle ledelsesret. De arbejdsretlige regler får herved en central placering for forståelsen af retsstillingen, ligesom de arbejdsretlige grundsætninger er afgørende for fastlæggelsen af arbejdsgiverens kompetence til at træffe ”ensidige” dispositioner i spørgsmål af betydning for medarbejdernes sundhed. Både overenskomstforhandlingerne og de lokale samarbejdsudvalg bliver dermed stadig vigtigere fora for udarbejdelse af og implementering af forskellige former for sundspolitikker.

Også erstatningsretlige regler spiller en væsentlig rolle, når spørgsmål om arbejdsmiljø anskues i et forebyggelsesperspektiv. Et grundlæggende formål med de erstatningsretlige regler er således netop forebyggelse gennem reglernes præventive effekt. Arbejdsskadesikringsloven sikrer ganske vist den skadelidte arbejdstager økonomisk i flere henseender, men efterlader samtidig de almindelige erstatningsregler et betydeligt spillerum som præventiv mekanisme i relation til væsentlige erstatningsposter og typer af krav, der falder uden for ASL. Hvor erstatningsretten oprindeligt havde de fysiske skader som genstandsfelt, adresseres i dag også helt andre typer af skader inden for erstatningsretten, herunder psykiske skader og de såkaldt ikke-økonomiske skader, som i stigende grad påkalder sig opmærksomhed i praksis. Dette aktualiserer spørgsmålet om erstatningsretten som forbyggelsesredskab på arbejdsmiljøområdet i relation til de psykiske skader.

CSR (Corporate Social Responsibility) forventes i fremtiden at få stigende betydning for at fremme et godt og sundt arbejdsmiljø i danske virksomheder. Hvor den retlige ramme er udefra given og indebærer krav, der kan gennemtvinges ved sanktioner fra samfundets side af den ene eller den anden art (straf eller erstatning), er de krav der ligger i CSR-standarden ofte udtryk for, at virksomheden selv, frivilligt, har påtaget sig forpligtelser, som harmonerer med det billede, som virksomheden ønsker at tegne af sig selv som socialt ansvarlig virksomhed. Som udgangspunkt er der således tale om udefra givne, tvungne forpligtelser over for indefra kommende, frivilligt påtagne forpligtelser.

Som det er fremgået af ovenstående er den aktuelle, samlede retlige regulering af spørgsmål, der vedrører arbejdstagernes sundhed kompleks og - som tidligere nævnt – delvis uoverskuelig.

*Formålet* med dette projekt har været at analysere og vurdere den samlede retlige regulering inden for to områder: Det psykiske arbejdsmiljø og de ansattes fysiske sundhed. Et centralt fokus er samspillet mellem arbejdsmiljøloven og de øvrige retsdannelser. Der er blevet anlagt et forebyggelsesperspektiv: Grundlaget for vurderingen af det samlede regelværk er dettes egnethed til effektivt at fremme arbejdsmiljøet på virksomhederne. På baggrund af undersøgelsen er i delprojekter gjort overvejelser om behov for evt. ændringer i lovgivningen mv., og konkrete anbefalinger herom fremsættes.

Projektet er blevet udfoldet som et samarbejde mellem to forskningscentre, CEVIA (Center for Virksomhedsansvar) og WELMA (Center for Welfare and Market integration) på Det Juridiske fakultet, KU. Projektgruppen har omfattet 6 forskere (senior- og junior forskere samt en gæsteforsker) med specialer inden for arbejdsret, arbejdsmiljøret, erstatningsret og CSR:

Professor, dr. jur. Vibe Ulfbeck (projektleder)

Professor, dr.jur. Jens Kristiansen

Lektor, phd, dr. jur Andreas Ehlers

Post doc, PhD, Marlene Buch Andersen

Post doc, PhD, Nicole Christiansen

Gæsteforsker Thomas Philbert Nielsen

## **2. Overordnede resultater**

Projektets overordnede resultater kan sammenfattes som følger:

- Arbejdsgivere har en vidtgående pligt til at forebygge en stadig videre kreds af mulige arbejdsskader, herunder psykiske arbejdsskader. Der har været en tendens til både at skærpe sanktionerne ved overtrædelse af reglerne og til at lægge stigende vægt på vejledning og samarbejde frem for kontrol og sanktionering. Det er også iøjnefaldende, at virksomhederne i stigende grad selv har taget initiativer til at fremme en mere sund og sikker arbejdsplads. Rygelovens stadig mere vidtgående pligter er således gået hånd i hånd med stadig mere vidtgående rygepolitikker på den enkelte arbejdsplads. Rygelovens retlige virkemidler understøttes dermed, at den fokus, der i forvejen er på rygepolitikker på den enkelte arbejdsplads. En række store virksomheders aktive arbejde med arbejdsmiljø- og sundhedsfremmende initiativer som led i CSR-arbejdet er et andet eksempel på den rolle, som virksomhedernes egen indsats spiller.
- Der er tale om et meget komplekst regelsystem med et stadig tættere samspil mellem arbejdsmiljøloven på den ene side og arbejdsskadesikringsloven og det almindelige erstatningsretlige system på den anden side. Mens arbejdsmiljøloven sigter mod at forebygge arbejdsskader gennem adfærdsdirigerende, strafsanktionerede regler, sigter arbejdsskadesikringsloven og det almindelige erstatningssystem såvel mod kompensation som forebyggelse af arbejdsskader. Der er også et stadig tættere samspil mellem arbejdsmiljøloven og det almindelige arbejdsretlige system, og der er flydende grænser

mellem de to systemer, når det f.eks. gælder forebyggelse af stress. De retlige virkemidler er meget forskellige i de to systemer, ikke blot med hensyn til de materielle regler, men også med hensyn til den måde som kontrollen og sanktioneringen foregår på.

- Reglerne om det fysiske arbejdsmiljø har som generel retningslinje en mere tydelig og detaljeret karakter end reglerne om det psykiske arbejdsmiljø. Selv om der er samme pligt til at arbejde for et fuldt forsvarligt psykisk arbejdsmiljø som for et fuldt forsvarligt fysisk arbejdsmiljø fremtræder arbejdsmiljøloven i praksis i højere grad som en lov om det fysiske arbejdsmiljø end om det psykiske arbejdsmiljø. Den uklarhed, der præger pligterne om det psykiske arbejdsmiljø, får en afsmittende virkning for reglerne om compensation ved psykiske skader og lidelser. Det er i praksis vanskeligt at godtgøre, at en psykisk skade eller lidelse er forårsaget af arbejdsforholdene, og at en skade eller lidelse kan bebrejdes en manglende agtpågivenhed fra arbejdsgiverens side af. I det arbejdsretlige system ses der dog inden for de senere år en tendens til at stramme den retlige bedømmelse af, om arbejdsgivere har haft det fornødne rimelige grundlag for at opsiges en medarbejder, når opsigelsen er begrundet i sygefravær som følge af stress, der kan være arbejdsrelateret.
- Arbejdsmiljøloven baserer sig på et ”udvidet sundhedsbegreb”, men loven pålægger ikke arbejdsgivere at fremme den generelle folkesundhed. At arbejdsgivere ikke har noget retligt ansvar for at fremme en sund levevis blandt medarbejderne viser sig også i den erstatningsretlige praksis. Der er imidlertid en stigende almen interesse i, at arbejdspladserne skal bidrage til at fremme medarbejdernes generelle sundhed, og Arbejdstilsynet har i de senere år haft den opgave at vejlede om, hvorledes virksomhederne bidrager til en sund levevis blandt medarbejderne. Indsatsen for den generelle sundhedsmæssige trivsel – som den bl.a. kommer til udtryk i de såkaldte KRAMS-faktorer – foregår i et krydsfelt mellem arbejdsmiljøretlige, arbejdsretlige og sundhedsretlige regler. Der tegner sig imidlertid et broget billede i forhold til de retlige virkemidler, der understøtter en stigende vægt på den generelle folkesundhed. Mens forebyggelse af stress i tiltagende grad er blevet et arbejdsmiljøanliggende, er rygning reguleret i en særskilt lov af sundhedspolitisk karakter, mens alkohol, kost og motion fortsat er overladt til de enkelte arbejdspladser.

### **3. Resultater af delprojekter**

I det følgende gives en kort sammenfatning af resultaterne af de delprojekter, der er blevet gennemført under projektet. Disse omfatter en række artikler, blandt andet udgivet i to antologier, 1) V. Ulfbeck (red) Arbejdstagerskader – Afgrænsning, placering og kanalisering af ansvar, DJØF, 2014, samt 2) V. Ulfbeck og A. Ehlers (red.), Sundhedsfremme på arbejdspladsen – Arbejdsmiljøretlige, arbejdsretlige og arbejdsskaderetlige perspektiver, DJØF 2017. Derudover er der under projektet udarbejdet to PhD –afhandlinger, 1) M. Buch Andersen, Psykiske arbejdsskader – juridiske virkemidler i et forebyggelsesperspektiv med fokus på virksomhedens adfærd, samt 2) N.

Christiansen, Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen – Stress, rygning, alkohol, kost & motion i en retlig belysning. Enkelte af bidragene er endvidere publiceret i tidsskriftet Juristen.

### **3.1. Thomas Philbert Nielsen, Virksomhederne og medarbejdernes sundhed – sundhedsfremme i retlig kontekst, i V. Ulfbeck og A. Ehlers (red), Sundhedsfremme på Arbejdspladsen, 2017, p. 15-60.**

I denne artikel om ”Virksomhederne og medarbejdernes sundhed – sundhedsfremme i retlig kontekst” af Thomas Philbert Nielsen (CEVIA) foretages en kortlægning og analyse af de danske virksomheders sundhedsfremmeindsats. Det gøres ved at se på de forskellige regler herom i såvel lovgivning, kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter (overenskomster) og visse normer for god CSR, ligesom der reflekteres over, hvad virksomhederne faktisk gør for at fremme sundhed. Endvidere tegnes et billede af en udvikling, der er gået mod stadig flere regler og tiltag for at sikre sundhedsfremme. I artiklen gives først en kortfattet præsentation af den lovgivning og de aftaler på arbejdsmiljøområdet, der har betydning for sundhedsfremmeindsatsen. Fokus rettes naturligt mod AML, der repræsenterer den første egentlige erhvervsregulerende lovgivning, der har til formål at fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, ligesom Arbejdstilsynets væsentlige rolle som tilsynsførende og håndhævende myndighed omtales. Herunder omtales det med AML indførte ”udvidede sundhedsbegreb”, hvorved kredsen af påvirkninger fra arbejdet, der anses for at kunne forårsage helbredsmæssige forringelser, udvidedes, ligesom det lovmæssige grundlag for Arbejdstilsynets senere indsats mod ”nye” og mere komplekse sundhedsrisici af såvel fysisk som psykisk karakter blev skabt. Det gælder fx indsatsen mod bevægeapparatslidelser i ryg og lænd samt indsatsen mod psykiske lidelser. Forfatteren viser herefter, hvilken rolle forskellige overenskomster har spillet for virksomhedernes sundhedsfremmeindsats. Det påpeges, at regulering af arbejdsmiljø traditionelt ikke har været genstand for aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, men på såvel de private som offentlige overenskomstområder findes der dog enkelte overenskomster med relevante bestemmelser om sundhedsfremme. På førstnævnte områder er der kun tale om meget få bestemmelser, som alene har karakter af uforpligtende hensigtserklæringer. Langt de fleste relevante regler findes på således på det offentlige overenskomstområde område, hvor flere også giver virksomhederne egentlige pligter i forhold til sundhedsfremme. Det fremgår bl.a. af den aftale, der blev indgået mellem KL og KTO i forbindelse overenskomstfornyelsen i 2013. Herefter er parterne forpligtede til at indføre retningslinjer vedrørende sundhed, som skal have fremme medarbejdernes sundhed ved hjælp af konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Herunder skal parterne fx indføre trivselsmålinger, sundhedsfremmeordninger, sygefraværstatistik, retningslinjer vedrørende opfølgning af arbejdspladsvurderinger (APV), ligesom de skal modvirke stress samt vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

I artiklen redegøres endvidere for, hvordan forskellige CSR-normer har fået – og stadig får – større betydning for de standarder, der gælder for sundhedsfremme herhjemme. CSR-normerne angår bl.a. menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, antikorruption, miljø og klimamæssig ansvarlighed samt forbedring af medarbejderforhold. Hvad særligt angår arbejdstagerrettigheder og medarbejderforhold, er respekten for retten til medlemskab af en fagforening, anerkendelse af retten

til kollektive forhandlinger og forbud mod diskrimination endvidere centrale normer. Et afgørende led i såvel den internationale som den hjemlige udvikling af CSR var EU Kommissionens Grønbog fra 2001, hvor der lægges op til en fælles europæisk ramme for CSR, der bl.a. bygger på anerkendte kilder som UN Global Compact fra 2000 og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder fra samme år samt Kommissionens "En ny EU-strategi 2011-2014 for virksomhedernes sociale ansvar". Lovgivningsmæssigt blev der i årsregnskabsloven § 99 a med virkning fra regnskabsåret 2009 indført pligt for de største virksomheder til under visse betingelser at rapportere om indholdet af deres politikker for samfundsansvar, herunder hvordan politikkerne bliver omsat til handling. I 2012 skærpedes denne pligt efter § 99 a, så virksomhederne i alle tilfælde skal forholde sig specifikt til, hvordan klima- og menneskerettigheder håndteres, ligesom der i 2015 blev fastsat detaljerede regler vedrørende udformningen af CSR-rapport. Lov om klage- og mæglingsinstitution for ansvarlig virksomhedsadfærd, hvorved der blev oprettet en særlig klage- og mæglingsinstitution, der skal håndtere klager om overtrædelse af OECD's retningslinjer om CRS, har endvidere medført øget opmærksomhed på CSR og sundhedsfremme. Til trods for den øgede betydning af CSR i retlig henseende konkluderer forfatteren dog, at CSR-normerne også i dag som udgangspunkt må betragtes som værende ikke-bindende *soft law*, der først og fremmest kan give anledning til negativ omtale i medier samt kritik fra politisk hold og fra organisationer og interessegrupper. Som CRS-normerne vinder frem og bliver stadigt mere integrerede i vores måde at tænke sundhedsfremme på, vil de dog formentlig også kunne få egentlig retlig betydning.

Når det gælder virksomhedernes faktiske sundhedsfremmeindsats anføres det, at sundhedsfremme som nyt aktivitetsfelt på arbejdspladserne er blevet positivt modtaget i såvel det private erhvervsliv som på de offentlige arbejdspladser. Derfor har såvel private som offentlige virksomheder af egen drift taget flere initiativer til at sikre sundhedsfremme. Hvad angår de private virksomheder, har forfatteren foretaget en enquete hos de danske C-20-selskaber om, hvordan hensynet til medarbejdernes sundhed indgår i deres forretningsstrategi. Enqueten viser, at alle C-20-selskaberne arbejder med emner som "health & safety", "well-being" og "healthy lifestyle" i deres CSR-rapporter, ligesom virksomheder som fx Novo Nordisk, Nordea og Topdanmark har taget flere konkrete initiativer til sikring af medarbejdernes sundhed. I tråd med artiklens øvrige udviklinger viser enqueten endvidere, at C-20-selskaberne arbejder med et bredere sundhedsbegreb end det traditionelle, der fokuserede på arbejdsmiljø i forholdsvis snæver forstand. Artiklen viser endelig, at der er sket en stor udvikling i sundhedsfremmeindsatsen på de danske virksomheder, og at sundhed generelt er et emne, der fokuseres stadigt mere på.

### **3.2. Nicole Christiansen, Rygeforbud på arbejdspladsen, i V. Ulfbeck og A. Ehlers (red), Sundhedsfremme på Arbejdspladsen, 2017, p. 61-80. Artiklen er også trykt i tidsskriftet Juristen.**

Med afsæt i kortlægningen og analysen af det komplicerede *net* af regler og normer, der har betydning for virksomhedernes sundhedsfremmeindsats stiller Nicole Christiansen i artiklen "Rygeforbud på arbejdspladsen" skarpt på et af de sundhedsmæssige problemer, der har størst betydning herhjemme. Formålet med artiklen er at foretage en analyse af de retlige grænser for rygeforbud på arbejdspladsen

ud fra gældende lovgivning og retspraksis. Et gennemgående tema i artiklen er sammenhængen mellem rygeloven og ledelsesretten, idet det gennem en analyse af flere problemstillinger konkluderes, at ledelsesretten er det vigtigste styringsredskab i forhold til rygeforbud. Endvidere konkluderes, at udviklingen i synet på rygning i samfundet er med til at udvide de ledelsesmæssige beføjelser i relation til forbud mod rygning. Artiklen indledes med en analyse af, hvor grænsen går for indførelsen af rygepolitikker efter rygeloven og ledelsesretten. Bl.a. undersøges, om der ud fra en driftsmæssig begrundelse kan indføres et totalt rygeforbud på såvel indendørs som udendørs arealer i arbejdstiden, ligesom det diskuteres, om rygning kan forbydes uden for arbejdstiden og i private hjem, når der er etableret hjemmearbejdspladser. Derefter analyseres muligheden for at føre kontrol med opretholdelsen af den rygepolitik, der gælder på arbejdspladsen, herunder hvilke arbejdsretlige sanktionsmuligheder der er til rådighed ved overtrædelser af rygeforbud. Endvidere drøftes Arbejdstilsynets kontrolmuligheder i forhold til rygeforbud og virksomhedernes pligt til at have en skriftlig rygepolitik. Derudover diskuteres arbejdsgiverens mulighed for selv at føre kontrol med forbud om rygning både på arbejdspladsen (herunder på udendørs arealer) og uden for arbejdstiden. Herefter kommer en diskussion af muligheden for at føre kontrol med rygeforbud i private hjem. Hvad angår sanktionerne, drøftes muligheden for at pålægge arbejdsgiver bøder for at tillade rygning i strid med rygeloven, ligesom mulighederne for at indføre sanktioner over for medarbejderne diskuteres. Bl.a. anføres, at medarbejderne ikke kan straffes for at overtræde rygelovens regler, men at sådanne overtrædelser kan behandles efter de almindelige ansættelsesretlige regler om misligholdelse. Til sidst omtales retsstillingen ved brug af e-cigaretter. Generelt dokumenterer artiklen, hvordan arbejdsgiveren og dermed virksomheden spiller en stadig større rolle i relation til sundhedsfremme gennem begrænsning af rygning.

### **3.3. Jens Kristiansen, Arbejdsgiveres adgang til at opsiges medarbejdere ved arbejdsskader, i V. Ulfbeck og A. Ehlers (red), Sundhedsfremme på Arbejdspladsen, 2017, p. 81-104**

I artiklen "Arbejdsgiveres adgang til at opsiges medarbejdere ved arbejdsskader" tager Jens Kristiansen udgangspunkt i det forslag til et moderne arbejdsskadesystem, som blev fremlagt af et ekspertudvalg under Beskæftigelsesministeriet i december 2014. Udvalget forslår – som et blandt flere forslag – at styrke lønmodtageres beskyttelse mod opsigelse som følge af sygefravær på grund af en arbejdsskade (arbejdsulykke). Artiklen belyser den beskyttelse, som det arbejdsretlige system i dag giver lønmodtagere ved sygefravær som følge af arbejdsskader, herunder beskyttelsen mod at blive opsagt. Analysen viser, at der ikke er tale om nogen ensartet beskyttelse, men at lønmodtagere generelt nyder en særlig beskyttelse ved sygefravær som følge af arbejdsskader, herunder i form af forlænget opsigelsesvarsel. Der er også en tydelig tendens i retspraksis til at skærpe arbejdsgiveres begrundelse for at opsiges en medarbejder, når opsigelsen er relateret til et sygefravær, der har sammenhæng med en arbejdsskade, herunder ved arbejdsbetinget stress-relateret sygefravær. I en række tilfælde vil en arbejdsskade kunne give lønmodtageren et handicap, og i så fald er arbejdsgiveren underlagt en udtrykkelig forpligtelse til at tilpasse arbejdet til medarbejderens særlige situation. Denne tilpasningsforpligtelse skal også være iagttaget, inden arbejdsgiveren eventuelt skrider til en opsigelse af medarbejderen. Ekspertudvalgets forslag vil generelt gøre det (lidt)

vanskeligere for arbejdsgivere at opsig medarbejdere på grund af et sygefravær, der er en følge af en arbejdsulykke. Det mest iøjnefaldende ved forslaget er dog nok, at det i givet fald vil indføre en anden form for opsigelsesbeskyttelse end den, der allerede eksisterer i det arbejdsretlige system i forbindelse med sygefravær som følge af arbejdsskader. Artiklen viser generelt, at der både i det eksisterende og i det foreslåede nye system i opsigelsesreglerne ligger en forpligtelse for virksomheden til at beskytte arbejdstageren i en situation, hvor denne grundet en ulykke kan have sundhedsmæssige problemer og sygefravær.

### **3.4. Andreas Ehlers og Vibe Ulfbeck, Sundhedsfremme på arbejdspladsen – overvægt i et arbejdsskaderetligt perspektiv, i V. Ulfbeck og A. Ehlers (red), Sundhedsfremme på Arbejdspladsen, 2017, p. 105-122. Atiklen er også trykt i tidsskriftet Juristen.**

I artiklen ”sundhedsfremme på arbejdspladsen – overvægt i et arbejdsskaderetligt perspektiv” foretager Andreas Ehlers og Vibe Ulfbeck en analyse af retten til compensation for arbejdsskader, der helt eller delvist skyldes overvægt hos den ansatte. Først konkluderes, at arbejdsgiver ikke har et egentligt ansvar efter de almindelige erstatningsregler, for at den ansatte lever sundt og undlader at blive overvægtigt. Således kan arbejdsgiver ikke blive erstatningsansvarlig, såfremt det alene er den ansattes overvægt, der gør, at han pådrager sig en skade på arbejdet. Det skyldes bl.a., at de normer, der gælder for sundhedsfremme i virksomhederne ikke har som *erstatningsretligt relevant* formål (schutzzweck) at beskytte arbejdstagerne mod at blive overvægtige. Erstatningsretligt set har virksomhederne således ikke pligt til at træffe foranstaltninger, der modvirker overvægt, hvilket i øvrigt også kan begrundes i de ansattes ret til at leve deres liv, som de vil, herunder at have en krop, der vægtmæssigt ligger over det normale. De ansattes overvægt kan imidlertid få *indirekte betydning* som *samvirkende årsag*, når arbejdsgiver i første omgang *har* pådraget sig et ansvar for at have skadet den ansatte efter de almindelige erstatningsregler, eller når der er tale om en arbejdsulykke eller erhvervs sygdom efter reglerne i ASL. Dette er i virkeligheden en klassisk erstatningsretlig problemstilling, idet spørgsmålet er, hvordan erstatningsbyrden fordeles mellem skadevolder og skadelidte, når en særlig sårbarhed for at lide skade hos sidstnævnte samvirker med en ansvarshændelse eller en hændelse eller påvirkning omfattet af ASL. Efter det som i nyere erstatningsretlig teori kaldes for ”sårbarhedsprincippet” er udgangspunktet ved overvægt som samvirkende årsag, at arbejdsgiver bærer risikoen for, at arbejdsskaden (og det deraf følgende tab) måtte opstå eller blive forværret som følge af overvægten. Det gælder – med visse undtagelser - efter såvel de almindelige erstatningsregler som ASL, såfremt overvægten var tilstede og latent på tidspunktet for ansvarshændelsen, ligesom den indtrådte arbejdsskade skal være blevet realiseret af det erstatningsbegrundende forhold. I artiklen diskuteres endvidere, hvorvidt betragtninger om egen skyld og tabsbegrænsning kan medføre nedsættelse eller bortfald af en overvægtig medarbejders ret til erstatning eller godtgørelse efter de almindelige erstatningsregler og ASL. Det konkluderes, at disse regler formentlig ikke vil få betydning for den ansattes ret til compensation. Da arbejdsgiver imidlertid som følge af sårbarhedsprincippet i vidt omfang bærer risikoen for den ansattes overvægt, viser også denne artikel, hvordan ansvaret for medarbejdernes sundhed i et vist omfang i realiteten placeres hos virksomheden.



Den (delvise) placering af ansvaret for sundhed på arbejdspladsen hos arbejdsgiveren, som afspejles i alle artikelbidragene må formodes at skabe et incitament for virksomheden til at opmuntre til sundhedsfremmende aktiviteter og evt. give plads til disse i arbejdstiden. Det er formentlig blandt andet dette incitament for virksomheden, der afspejles i de frivillige CSR-ordninger, der berøres i antologiens første artikelbidrag.

### **3.5. Nicole Christiansen, Obligatorisk motion i et arbejdsmiljøretligt perspektiv, Tidsskrift for Miljø, 2018**

I artiklen tager Nicole Christiansen udgangspunkt i det nye fænomen ”obligatorisk motion på arbejdspladsen” og sætter dette i et arbejdsmiljøretligt perspektiv. Obligatorisk motion i arbejdstiden finder langsomt i stadig større grad indpas på de danske arbejdspladser. I den forbindelse opstår der ofte spørgsmålet, om arbejdsgiveren overhovedet kan indføre obligatoriske motionsordninger, og hvilke rettigheder og pligter, der i givet fald knytter sig hertil. Udgangspunktet må være ledelsesretten og krav om saglige driftsmæssige begrundelser for ordningen på samme måde som det kendes fra alkohol- og rygeforbud. Der påpeges en række saglige driftsmæssige begrundelser, som kan lægges til grund for en sådan ordning, herunder bl.a. øget produktivitet, forbedring af arbejdssevnen og nedbringelse af sygefravær. Forfatteren påpeger, at motion på arbejdspladsen dog adskiller sig fra alkohol- og rygeforbud på et meget væsentligt punkt. Der er nemlig ikke tale om et *forbud* mod at foretage en handling, men et *påbud* om at gøre noget aktivt. Set i det lys er der en række ligheder til den arbejdsmiljøretlige regulering. Herefter analyseres det, om obligatorisk motion kan anses for at være omfattet af det systematiske arbejdsmiljøarbejde og videre i hvilket omfang det kan benyttes som middel til at opfylde et påbud afgivet fra Arbejdstilsynet. Der findes ingen direkte bestemmelser herom i loven og Arbejdstilsynets vejledningsforpligtigelse i forhold til motion er også yderst begrænset. Her påpeges det dog af forfatteren, at motion, som har en direkte sammenhæng med nedbringelse af negative trivselshæmmende faktorer, f.eks. muskeltræning i forbindelse med tunge løft, burde være en del af arbejdsmiljøarbejdet på lige fod med vejledning om ergonomiske løfteteknikker og hjælpemidler. Forfatteren fremhæver, at der, til trods for mangel af en direkte lovbestemmelse, må være tale om, at den tekniske og sociale udvikling i samfundet er på et stadie nu, hvor træning i arbejdstiden *bør* omfattes af arbejdsmiljøloven i overensstemmelse med lovens formålsbestemmelse. **Thomas Philbert Nielsen, Virksomhedsansvaret ved overtrædelser af arbejdsmiljøloven, i V. Ulfbeck, arbejdstagerskader, 2014, p. 17-38.**

Der tages i artiklen udgangspunkt i det forhold, at man i bestræbelserne på at effektivisere indsatsen for et sikkert arbejdsmiljø har bevæget sig fra et ansvar relateret til en den enkelte arbejdsgiver til et ”selskabsansvar” eller ”virksomhedsansvar” for overtrædelser, således at det er virksomheden frem for enkeltpersoner, der undergives strafsanktioner (bøde) for manglende overholdelse af de forebyggende regler i arbejdsmiljøloven. Det påvises herefter, at der i retspraksis har været en betydelig skepsis over for anvendelsen af objektivt hæftelses ansvar for arbejdsgiveren i tilfælde af arbejdstagerens kvalificerede tilsidesættelse af arbejdsmiljøretlige regler, og at der i – formentlig på denne baggrund – i dag gælder en række lovbaserede undtagelser til udgangspunktet objektive bødeansvar for virksomheden.

**3.6. V. Ulfbeck, Arbejdstagerskader i et virksomhedsperspektiv – privat og offentlig regres, i V. Ulfbeck (red), Arbejdstagerskader, 2014, p. 83-100. Atiklen er også trykt i tidsskriftet Juristen.**

I artiklen analyseres samspillet mellem erstatningsretlige og socialretlige regler i relation til arbejdsskader. Formålet er at afdække, i hvilket omfang udgifter forbundet med sådanne skader i sidste ende bæres af den virksomhed, der er involveret enten som skadevolder eller som arbejdsgiver for den skadelidte. Undersøgelsen fokuserer i den forbindelse blandt andet på tabsbegrebet og udviklingen af dette begreb i retspraksis om regreskrav. Det konkluderes, at virksomheden, uanset om den er involveret som skadevolder eller som arbejdsgiver gennem særlige undtagelsesregler stilles gunstigere end andre aktører.

**3.7. A. Ehlers, Om grænserne for arbejdsgivers erstatningsansvar for psykiske skader – fra deduktion til argumentation?, i V. Ulfbeck (red), Arbejdstagerskader, 2014, p. 103-128. Artiklen er også trykt i tidsskriftet Juristen.**

Artiklen viser, at grænserne for arbejdsgivers erstatningsansvar for psykisk skade er ganske vidtgående. Dette fremgår på to måder: For det første kan man sige, at ansvaret allerede efter den traditionelle opfattelse, hvorefter arbejdstager har mulighed for erstatning, såfremt han har pådraget sig en fysisk skade eller været i fare herfor, føres ganske vidt. Dette fremgår bl.a. af den flerhed af sager, hvor arbejdsgiver gøres erstatningsansvarlig, selv om den initiale fysiske skade eller faren herfor må betegnes som mindre alvorlig. I visse tilfælde gives endvidere erstatning, selv om faren for fysisk skade ikke var reel, jf. de såkaldte chokskader. I dansk ret er der endnu ikke givet erstatning i det særlige tilfælde, hvor arbejdstager som følge af psykiske problemer (og generelt forringet livskvalitet) vælger at tage sit eget liv, men muligheden herfor forligger formentlig. Der er også allerede flere eksempler herpå i fremmed ret. For det andet er der med dommen i U 2012.524 H givet mulighed for erstatningsansvar i en lang række nye tilfælde. Det gælder bl.a. ved forskellige former for kommunikation (herunder chikane og mobning), der påvirker arbejdstager negativt. Det er vanskeligt at forudsige, hvornår der vil blive givet erstatning i sådanne sager, der måtte opstå i fremtiden, men det synes oplagt, at navnlig de i afsnittet ovenfor fremhævede argumenter vil blive afgørende. Uanset hvad man måtte mene om den anførte udvikling mod en udvidelse af arbejdsgivers erstatningspligt, kan den næppe siges at være overraskende. Det skyldes først og fremmest, at man både i den almindelige opfattelse i samfundet og i videnskaben ser en stadigt større anerkendelse af psykiske skaders alvorlighed. Det kan dog diskuteres, om den almindelige erstatningsret i det hele taget er den rette til at håndtere ansvaret for psykiske skader, eller om de i højere grad burde anerkendes som erhvervssygdomme efter arbejdsskadesikringsloven. På den måde kunne man i hvert fald bedre styre udviklingen af, hvilke psykiske skader der skal gives erstatning for. Samtidig ville det give arbejdstagerne bedre mulighed for at anticipere, hvornår de kan opnå erstatning for psykisk skade.

**3.8. PhD afhandling I: M. Buch Andersen, Psykiske arbejdsskader – juridiske virkemidler i et forebyggelsesperspektiv med fokus på virksomhedens adfærd, 2017**

## **Indledning**

Afhandlingen er på 273 sider fordelt på 5 kapitler. Formålet med afhandlingen er at analysere, hvorvidt de juridiske virkemidler, indenfor blandt andet arbejdsmiljø-, erstatnings- og arbejdsskadesikringsretten, medvirker til forebyggelsen af psykiske arbejdsskader.

## **Kapitel 1**

Det indledende kapitel indeholder en introduktion, hvor der redegøres for afhandlingens forskningsspørgsmål, metode, afgrænsning mm.

I afsnit 2 gives der en redegørelse for afhandlingens formål, som er at undersøge, om de danske retsregler vedførende psykisk skade i tiltrækkelig grad virker forebyggende for indtrædelsen af psykiske arbejdsskader. Afhandlingens formål forfølges ved at undersøge tre forhold. Det *første* er, hvilke retsregler der gælder på området for psykisk skade. Denne undersøgelse foretages ved hjælp af almindelig retsdogmatisk metode. Det *andet*, der undersøges, er, hvorvidt der i de gældende regler er ligestilling mellem det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Dette undersøges ligeledes ved brug af retsdogmatisk metode, der nærmere bestemt bruges til at vurdere retsreglernes betydning for virksomhedernes valg af adfærd i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det *tredje*, der undersøges, er, om de gældende retsregler må antages at have en forebyggende effekt på indtrædelsen af psykiske arbejdsskader. Det gøres ved anvendelsen af retsøkonomisk metode, der nærmere bestemt bruges til at vurdere retsreglernes betydning for virksomhedernes valg af adfærd i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

I afsnit 3 og 4 beskrives det psykiske arbejdsmiljø aktører, ligesom der opstilles en såkaldt retligt matrix for det psykiske arbejdsmiljø. Som de væsentligste *direkte aktører*, som har betydning for det psykiske arbejdsmiljø, nævnes virksomheden, kolleger, ledere, udefrakommende tredieparter og skadelidte selv. Som *”indirekte aktører”* nævnes de arbejdsmiljøretlige aktører, erstatningsretlige aktører, arbejdsskadesikringsretlige aktører, og de socialretlige aktører. Som det fremgår af indledningen, hører også de fagretlige parter til aktørerne. Hvad angår det retlige matrix anføres, at både arbejdsmiljøretten, socialretten, erstatningsretten og arbejdsskadesikringsretten kan have betydning for forebyggelsen af arbejdsskader. Disse regler udgør altså afhandlingens retlige genstandsfelt, om end det anføres, at de socialretlige regler ikke gøres til genstand for selvstændig analyse. Der sker dog løbende en vis inddragelse heraf.

Afsnit 2, 3 og 4 giver som sagt en klar beskrivelse af afhandlingens formål, og det er en styrke, at der lægges op til en sammentænkning af hele det system, der kan have betydning for såvel forebyggelsen af psykiske arbejdsskader som genopretningen af de tab, der måtte flyde af sådanne.

I afsnit 5 forklares afhandlingens internationale udsyn, hvor der primært tages udgangspunkt i norsk og svensk ret. I afsnit 6 gives en nærmere redegørelse for valget af metode. I afsnit 7 foretages nogle afgrænsninger af afhandlingens emne, og i afsnit 8 gives en beskrivelse af afhandlingens opbygning.

## Kapitel 2

I Kapitel 2 gives en mere udførlig beskrivelse af den retsøkonomiske teori, som vurderingen af de relevante retsreglers forbyggende effekt baseres på. Det understreges, at formålet ikke er at vurdere, hvorvidt den gældende retstilstand for psykiske skade kan betegnes som efficient (p. 48). Derimod er formålet at ”klarlægge retsreglernes præventive effekt”, hvilket gøres ”gennem en analyse af, hvorledes virksomhedernes valg af adfærd må antages at blive påvirket af elementer i gældende ret (p. 48).” Som eksempel på sammenhængen mellem retsreglers indhold og den præventive effekt heraf nævnes, at vanskeligheder ved at vurdere, om en virksomhed har handlet culpøst kan medføre, at incitamentet til at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø svækkes. Forfatteren anfører, at dette ”skyldes, at virksomheden nyder godt af usikkerheden og besværligheden med at bevise culpa, således at risikoen for at blive pålagt at skulle dække ulykkestabet mindskes...(p. 48)”. Og videre: ”Jo sværere det er at statuere et culpaansvar, jo mere taler for, at virksomheden ikke vil være agtpågiven, eller kun lige vil opfylde standarden, da ulykkestabet herved undgås og forbliver hos den skadelidte (p. 48).” Herefter redegøres for Steven Shavells teoriapparat, som i vidt omfang lægges til grund for afhandlingens retsøkonomiske analyser. Mulighederne og begrænsningerne i anvende teorien på psykiske skader diskuteres, ligesom det gøres klart, at der – bl.a. pga. de mangfoldige årsager til psykiske skaders opståen – kan være særlige problemer med at anvende den på psykiske skader. Bl.a. understreges (p. 59), at det er ”sværere at finde ud af præcist, hvilke foranstaltninger, som vil forhindre psykiske skader i at opstå, eftersom kausaliteten og dermed årsagssammenhængen synes sværere at afgøre i denne type af sager.” Kapitlet giver samlet set en god redegørelse for, hvorfor retsøkonomisk teori er egnet til at blive anvendt.

## Kapitel 3

I kapitel 3 redegøres for indholdet af de regler i arbejdsmiljølovgivningen, der er relevante for det psykiske arbejdsmiljø (”det forebyggende system”). Formålet med kapitlet er ved hjælp af retsdogmatisk analyse at identificere de ”forebyggelselementer”, som findes i den arbejdsmiljøretlige regulering vedrørende psykisk skade. Endvidere forklares arbejdstilsynets rolle som kontrolmyndighed vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, ligesom det klargøres, hvilke sanktioner arbejdstilsynet kan pålægge virksomheden. Løbende i kapitlet foretages – ud fra nævnte retsøkonomiske teori - vurderinger af arbejdsmiljølovens egnethed til at forebygge psykisk skade.

Først redegøres i afsnit 2 for den historiske udvikling af reglerne om psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljølovgivningen.

Herefter undersøges i afsnit 3, hvilke pligter virksomheden har til at sikre et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø efter AML, og i afsnit 4 omtales arbejdstilsynets mulige tilsynsreaktioner samt strafbestemmelserne i AML. Der tages udgangspunkt i blandt andet arbejdsmiljølovens §§ 6, 6a, 6b, 15, 15a, 16, 23, 26, 38, 39, 82, 83, 84, 85 og 86 samt bekendtgørelsen om arbejdets udførelse og AT-vejledningerne på det psykiske område.

I afsnit 5 gøres nogle refleksioner om forebyggelse og psykisk arbejdsmiljø, og i afsnit 6 gives en delkonklusion. I disse afsnit bidrager afhandlingen med flere væsentlige og velunderbyggede pointer. Bl.a. fremhæves, at retsreglerne vedrørende psykisk skade bør klargøres, så de kan få en væsentligt

større forbyggende effekt (p. 107). Det fremhæves endvidere, at arbejdsmiljøreglerne først og fremmest er rettet mod det fysiske arbejdsmiljø frem for det psykiske. På trods af, at lovgiver ønsker ligestilling mellem det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det fremhæves herudover, at uklarheden i reglerne om ansvar for det psykiske arbejdsmiljø gør det vanskeligt for virksomhederne at vurdere, om det økonomisk set giver mening at gøre en (større) indsats for at forebygge psykiske arbejdsskader. Endelig anføres, at bødeniveauet i henhold til AML generelt er for lavt til at have en mærkbar præventiv effekt, ligesom det fremhæves, at en større agtpågivenhed hos virksomhederne ville kunne opnås ved at forhøje bøderne eller gøre bøderne afhængige af virksomhedernes omsætning.

## **Kapitel 4**

Kapitel 4 udgør mht. såvel omfang som indhold afhandlingens hovedkapitel. Kapitlet omhandler det såkaldte ”kompenserende system”, altså de regler der giver arbejdstagere, der har pådraget sig psykisk skade, ret til kompensation. Der ses således nærmere på, hvornår virksomheden kan gøres ansvarlig for psykisk skade efter de almindelige erstatningsregler, og hvornår der kan opnås kompensation efter ASL. Endvidere redegøres for samspillet mellem de almindelige erstatningsregler og ASL, herunder forholdet mellem udmålingsreglerne i EAL og ASL. Herudover ses på, hvilken betydning virksomhedens forsikringer og det offentlige mulighed for at gøre regres kan have på virksomhedens adfærd.

I afsnit 2 redegøres først for hensynene bag erstatningsretten og arbejdsskadesikringsretten. Formålet hermed er at klarlægge, hvorvidt prævention er et hensyn, der ligger til grund for disse regelsæt. Det konkluderes (p. 138), at erstatningsretten og arbejdsskadesikringsretten ikke alene har en genoprettende funktion, men også er tiltænkt en præventiv funktion. Det anføres, at dette nok er åbenbart mht. den almindelige erstatningsret, men at det ikke er velkendt, at også ASL er vedtaget med et til dels præventivt sigte for øje.

I afsnit 3 undersøges, hvorvidt den skadelidte arbejdstagers mulighed for at opnå erstatning og godtgørelse for psykiske skader virker forebyggende på, at sådanne skader opstår. Dette gøres ved at redegøre for de retsregler, der er relevante for tildeling af kompensation for psykisk skade ud fra retsdogmatisk metode, hvorefter retsreglernes forbyggende effekt vurderes ud fra retsøkonomisk metode. Denne kombinerede retsdogmatiske og retsøkonomiske tilgang giver et nyskabende perspektiv på reglerne om kompensation for psykisk arbejdsskade i såvel den almindelige erstatningsret som ASL. I afsnittet foretages der en detaljeret vurdering af, hvorvidt hvert af de grundlæggende erstatningsretlige krav (culpa, kausalitet og adækvans) samt de relevante regler i ASL er tilstrækkeligt klare til at virke forbyggende. Analysen viser blandt andet, at risikoen for, at virksomheden pålægges et erstatningsansvar - eller at en psykisk skade anerkendes efter ASL - er så beskeden, at virksomhedens incitament til at instituere forbyggende foranstaltninger bliver tilsvarende beskedent. Denne konklusion knyttes an til den grundlæggende retsøkonomiske præmis om, at virksomheden alene har incitament til at iværksætte forbyggende foranstaltninger, hvis det kan betale sig i forhold til risikoen for at ifalde ansvar. En interessant konklusion er endvidere at

uklarheden i de offentligretlige normer i arbejdsmiljølovgivningen også får en afsmittende effekt på den privatretlige culpavurdering.

I afsnit 4 ses nærmere på de tab, som virksomheden kan blive pålagt at dække ved psykiske arbejdsskader. Det spørgsmål, der søges afklaret, er, hvorvidt de gældende udmålingsregler i EAL og ASL understøtter virksomhedens incitament til at forebygge psykiske skader. Det anføres, at størrelsen af den mulige erstatning eller godtgørelse – ifølge retsøkonomisk teori – har betydning for virksomhedens incitament til at forebygge psykiske skader. Der foretages i afsnit 4.1.-4.3. en analyse af samspillet mellem EAL, ASL og det socialretlige compensationssystem. Der foretages en samlet vurdering af de tre compensationssystemer, hvilket afstedkommer flere interessante konklusioner. Herunder, at samspillet mellem de tre systemer ikke er tilstrækkeligt velgennemtænkt og koordineret. Den retsøkonomiske tilgang giver endvidere mulighed for at vurdere reglernes hensigtsmæssighed på en ny måde. I afsnit 4.4. behandles spørgsmålet om regres fra offentlig myndigheder. Formålet hermed er at undersøge, hvorvidt det offentlige kan gøre regres mod virksomheden for udbetalte offentlige ydelser. Det konkluderes, at det offentliges begrænsede adgang til regres påvirker virksomhedens incitament til at være agtpågiven i negativ retning. Endelig behandles i afsnit 4.5. spørgsmålet om fastsættelse af forsikringspræmie, herunder hvilken betydning dette spørgsmål har for virksomhedernes incitament til at forebygge psykisk skade.

## **Kapitel 5**

Dette kapitel indeholder en konklusion og perspektivering.

I afsnit 1 præsenteres konklusionen på de foretagne analyser og dermed besvarelsen af problemformuleringen. For så vidt angår reglerne om psykisk arbejdsmiljø synes arbejdsmiljøloven, bekendtgørelsen om arbejdets udførelse og AT-vejledningerne ikke at være tilstrækkeligt klare til at skabe de fornødne incitamenter for virksomheden til at forebygge psykiske skader sammenlignet med fysiske skader. I forhold til det kompenserende system, kan det konkluderes at en eventuel underkompensation vil kunne svække virksomhedens incitament til forebyggelse hvorimod det modsatte gør sig gældende ved en overkompensation. Analysen har vist i hvilke tilfælde gældende ret medfører henholdsvis en under- eller overkompensation. Et grundlæggende element i retsøkonomisk teori for at sikre tilstrækkelig agtpågivenhed og dermed forebyggelse fra virksomhedens side er gennem en internalisering af alle omkostninger forbundet med indtrædelsen af skaden. Manglende internalisering på grund af den manglende adgang for regres for offentlige ydelser vil medføre at incitamentet til forebyggelse fra virksomhedens side svækkes. Tilsvarende konklusion gør sig gældende for så vidt angår forsikringsdækningen gennem den obligatoriske arbejdsskadeforsikring og den frivillige erhvervsansvarsforsikring.

I afsnit 2 foretages der en perspektivering på baggrund af de konklusioner som analyserne i afhandlingen har ført til. Der gives flere bud på, hvor lovgivningen vil kunne justeres således at der i retsøkonomisk sammenhæng vil blive tale om større incitamentsskabelse i forhold til forebyggelse fra virksomhedens side.

### 3.9. PhD afhandling II

**Nicole Christiansen, Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen – Stress, rygning, alkohol, kost & motion i en retlig belysning, 2018**

#### 1. Oversigt over afhandlingen

Afhandlingen består af en tekstdel på 281 sider. Hertil kommer et dansk og engelsk resumé, litteraturhenvisninger og afgørelsesregister, i alt 307 sider. Afhandlingen er inddelt i 11 kapitler, som er struktureret i fire hovedafsnit (del I-IV).

#### 2. Del I – Introduktion til afhandlingen

Afhandlingens del I består af *kapitel 1*, som er en introduktion til afhandlingen og indeholder en præsentation af emnet, formålet, forskningsspørgsmålene, metode, retskilder og afgrænsning, samt diskussion af nogle udvalgte centrale begreber.

Formålet med afhandlingen har været at undersøge samspillet mellem arbejdsmiljøret, arbejdsret og sundhedsret i relation til sundhedsfremme på arbejdspladsen. I afhandlingen undersøges dette samspil i såvel et historisk som et nutidigt perspektiv. Beskrivelsen af afhandlingens formål munder ud i to forskningsspørgsmål.

Herudover indeholder *kapitel 1* også en redegørelse og analyse af de centrale begreber: arbejdsmiljø, forebyggelse og sundhedsfremme. Disse sættes i relation til såvel hindanden som afhandlingens emne, ligesom der bidrages til at sammensætte relationen mellem arbejdsmiljøretten og sundhedsretten. Herudover bidrages der med indsigt til den folkesundhedsretlige regulering (internationalt og nationalt), som har relevans for sundhedsfremme på arbejdsmarkedet.

Endvidere indeholder *kapitel 1* afhandlingens metodeafsnit, hvor forholdet mellem retsdogmatisk metode og retsvidenskabelig metode diskuteres. Dette anvendes i afhandlingen ved at sætte de retlige spørgsmål ind i en større sammenhæng med inddragelse af retsudviklingen, et omfattende sagsmateriale og et tværfagligt perspektiv (arbejdsmiljøret, arbejdsret og sundhedsret). Den valgte fortolkningsmetode er ”retten i kontekst”, hvor der skelnes mellem reglernes historiske og aktuelle samfundsmæssige betydning. Metodeafsnittet indeholder endvidere en grunddig redegørelse for, hvorledes det store antal afgørelser fra både domstole, fagretlige organer og administrative myndigheder er blevet identificeret og systematisk udvalgt. Tilsvarende er der grundigt redegjort for, hvorledes andre retskilder, som f.eks. lovforarbejder og administrative forskrifter er identificeret.

Afslutningsvis indeholder *kapitel 1* et afsnit, som beskriver afhandlingens videre opbygning.

### **3. Del II – Fra beskyttelse af børn og unge til sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Del II relaterer sig til besvarelsen af det første forskningsspørgsmål og analyser arbejdsmiljøreguleringens historiske udvikling med særlig fokus på relationen mellem arbejderbeskyttelse og sundhedsfremme, herunder særligt samspillet mellem arbejdsmiljøret, arbejdsret og sundhedsret.

*Kapitel 2* indeholder en undersøgelse af udviklingen af reguleringen i perioden fra de første fabrikslove (1873) og frem til vedtagelsen af arbejderbeskyttelseslovene i 1954. Denne periode viser, hvilken betydning de tre reguleringsområder (folkesundhed, arbejdsmiljø og arbejdsretten) har haft over tid, og hvordan vægningen af de enkelte reguleringsområder ændrer sig i takt med den samfundsmæssige udvikling. Herigennem bliver det tydeligt, at drivkraften bag den tidlige lovgivning har været omfattende samfunds- og (folke)sundhedsøkonomiske hensyn og i mindre grad hensyn til beskyttelsen af den enkelte arbejder mod arbejdsskader.

*Kapitel 3* indeholder en analyse af arbejdsbeskyttelseslovgivningen, som blev vedtaget i 1954 efter mange års forarbejde. Analyserne viser, at der i denne periode var der et centralt fokus på partsrelationen mellem de kollektive parter og parternes relative ansvar for arbejdsmiljøet. Hensyn til folkesundheden spillede en mindre rolle. Kapitellet viser, at der i den periode blev foretaget en grundlæggende adskillelse mellem sundhedsforhold, som relaterede sig til arbejdet – og derfor skulle høre under arbejderbeskyttelseslovene – og sundhedsforhold, som havde et bredere sigte, og derfor naturligt skulle høre under sundhedslovgivningen. Den samfundsmæssige interesse i at påvirke den indflydelse, arbejdsmæssige forhold kan have på folkesundheden, spillede dog fortsat ind i forbindelse med arbejdstidsreguleringen. Det var således med henvisning til arbejdernes generelle sundhed og trivsel, at lovene kom til at indeholde omfattende hviletids- og fridøgnbestemmelser.

*Kapitel 4* indeholder en beskrivelse og analyse af den nuværende arbejdsmiljølovgivning i perioden siden dens vedtagelse i 1975. Kapitellet indeholder således også en redegørelse for gældende ret. I kapitlet fremhæves bl.a. arbejdsmiljølovens udvidede anvendelsesområde og overgangen til et mere vejledende og samarbejdende system, hvor kontrol og sanktioner træder i baggrunden, til fordel for et øgede fokus på forebyggelsesaspekterne. Derudover indføres det udvidede sundhedsbegreb (som blandt andet også omfatter psykisk sundhed) i forhold til det traditionelle arbejderbeskyttelsesbegreb, der har præget den tidligere lovgivning. Reguleringen i den periode er karakteriseret ved at kombinere en arbejdsmiljøretlig og arbejdsretlig tilgang. Arbejdsmiljøloven skaber rammerne for arbejdsmiljøarbejdet, som forudsætter, at den nærmere udfyldning kan foretages af arbejdsmarkedets parter i bl.a. Arbejdsmiljørådet, og ved at parterne kan indgå aftaler, som sikrer tilpasning til de enkelte brancher.

### **4. Del III – Stress, rygning, alkohol, kost & motion i en retlig belysning**

Del III relaterer sig til besvarelsen af det andet forskningsspørgsmål og analyserer og diskuterer, hvordan stress, rygning, alkohol kost & motion er reguleret på det danske arbejdsmarked i et samspil mellem arbejdsmiljøretlig, arbejdsretlig og sundhedsretlig regulering.



*Kapitel 5* indeholder en undersøgelse af reguleringen af stress. Genstand for analysen er udvalgte faktorer, der kan fremprovokere stress. Det drejer sig om arbejde der stiller høje følelsesmæssige krav, arbejde der involverer tidsmæssige krav/meget arbejde, mobning og vold. Der inddrages et meget stort sagsmateriale til belysning af de udvalgte faktorer og kapitlet indeholder flere interessante pointer, herunder f.eks. forskelle i praksis i forhold til mobning/seksuel chikane og vold. Endvidere belyses forskellen mellem tilsyn og kontrol, herunder sanktionering af overtrædelser, alt efter om retsgrundlaget skal findes inden for arbejdsmiljøretten eller arbejdsretten. Gennemgående belyser analyserne i kapitlet overlap og samspil mellem arbejdsmiljøretten og arbejdsretten.

*Kapitel 6* omhandler rygeforbud på arbejdspladsen og indeholder systematiske analyser af samspillet mellem den arbejdsmiljøretlige, arbejdsretlige og sundhedsretlige regulering. Der inddrages omfattende og relevant praksis til at belyse emnet og det påpeges, hvilke udfordringer der opstår, når en folkesundhedsorienteret lovgivning skal administreres af en arbejdsmiljøaktør, men uden adgang til hele viften af de traditionelle arbejdsmiljøretlige kontrol- og sanktionsmekanismer. Reguleringen af rygning viser således nogle af de regulatoriske udfordringer man står overfor, når forskellige retsområder, som er baseret på vidt forskellige rationaler, indgår i et samspil.

*Kapitel 7* indeholder en undersøgelse af, hvorledes sundhedsfremme på arbejdsmarkedet er reguleret i relation til alkohol. Det fremhæves, at der historisk har eksisteret eksempler på reguleringen af alkoholindtagelse begrundet i sikkerhedsmæssige hensyn. Den nuværende arbejdsmiljøregulering forholder sig dog ikke eksplicit til alkoholforbrug, hvorfor det alene reguleres gennem ledelsesretten. Kapitlet indeholder en udførlig gennemgang af mulighederne for at regulere, kontrollere og sanktionere indtagelsen af alkohol på arbejdspladsen, herunder i selvbetalte pauser. Analyserne baserer sig på afgørelsespraksis på området, herunder afskedigelses- og bortvisningssager. Kapitlets omdrejningspunkt er derfor på den arbejdsretlige regulering, mens der løbende bliver perspektiveret til såvel arbejdsmiljøretten som sundhedsretten. Kapitlet indeholder konkrete anbefalinger om, at problemstillingen alkoholindtag på arbejdspladsen bør være en del af det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Særligt på arbejdspladser, hvor en alkoholpromille kan have en direkte betydning for sikkerheden på arbejdspladsen, herunder f.eks. bygge- og anlægsvirksomhed eller persontransport. Som minimum bør der på enhver arbejdsplads tages stilling til alkohol ved en aktiv alkoholpolitik.

*Kapitel 8* omhandler reguleringen af kost og motion, som endnu kun har begrænset bevågenhed i en arbejdsmarkedsrelation. I kapitlet fremhæves de udviklingstendenser der kan spores i samfundet de seneste år. Kost og motion er ikke direkte reguleret i arbejdsmiljøloven, idet Arbejdstilsynet kun har en meget begrænset forpligtigelse til at rådgive og vejlede om fysisk aktivitet i relation til arbejdet. Området falder derfor de facto ind under ledelsesretten og kravet om saglige driftsmæssige begrundelser. De mulige frivillige og obligatoriske kost- og motionsordninger relateres løbende til analyserne af de andre KRAMS-faktorer, hvilket tydeligt fremhæver udviklingsmulighederne – især i forhold til fysisk aktivitet. I kapitlets diskuteres det, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at overlade regulering af kost og motion til ledelsesretten eller om – særligt fysisk aktivitet – bør gøres til en del af arbejdsmiljøloven efter norsk eksempel. På den måde vil der være en pligt til at tage stilling til, om

f.eks. fysisk aktivitet kan være med til at nedbringe de negative trivselshæmmende elementer f.eks. ved arbejde med mange tunge løft på ligefod med tekniske hjælpemidler eller ergonomisk vejledning.

## **5. Del IV - Afslutningen af afhandlingen**

Del IV afrunder afhandlingen og indeholder konklusionen, perspektiveringen og et kortfattet dansk og engelsk resumé.

*Kapitel 9* indeholder afhandlingens konklusion. Konklusionen er baseret på delkonklusioner, som afhandlingen har præsenteret undervejs, og er kortfattet og fokuseret på besvarelsen af de to forskningsspørgsmål.

For så vidt angår afhandlingens del II viser analyserne, hvordan arbejdsbeskyttelsen har udviklet sig fra den første fabrikslov fra 1873 og frem til vedtagelsen af arbejdsmiljøloven i 1977. Det er bl.a. bemærkelsesværdigt, at behovet for lovgivningen blev påpeget af lægestanden og byggede på omfattende undersøgelser af de sundhedsskadelige påvirkninger i industriende. Hensynene der lå til grund var derfor omfattende samfundsøkonomiske og sundhedspolitiske. I årene efter voksede fokuset på de voksne arbejder, hvilket skal ses i sammenhæng med det forhold, at arbejdsmarkedets parter fik en mere betydelig position efter vedtagelsen af septemberforliget. Samtidig hermed blev lovgivning mere målrettet mod arbejdsrelaterede ulykker og sundhedsskadelige påvirkninger. Hermed trådte de overordnede sundheds- og samfundsøkonomiske hensyn i baggrunden. Der skete således langsomt en større adskillelse mellem arbejdsrelaterede sygdomme og ulykker, der skulle reguleres via arbejdsbeskyttelseslovgivningen og generelle sundhedsforhold der skulle reguleres via sundhedslovgivningen. Samtidig blev arbejdsmiljø og arbejdsret i større grad (om end ikke fuldstændigt) et integreret system med gensidig påvirkning, hvilket for alvor slog igennem med arbejdsmiljøloven, idet det primære ansvar for at løse arbejdsmiljøproblemer blev flyttet fra det offentlige (Arbejdstilsynet) til parterne.

Afhandlingens del III viser, hvordan de enkelte elementer i sundhedsfremme er reguleret på det danske arbejdsmarked, og at reguleringen varierer ganske meget fra emne til emne. Stress er f.eks. omfattet af arbejdsmiljøloven, mens rygning er reguleret via en sundhedslov, men håndhæves af Arbejdstilsynet. For så vidt angår stress, påpeges der en række uoverensstemmelser mellem arbejdsmiljølovens forebyggelsesprincip og ledelsesrettens forholdsvis frie afskedigelsesret, ligesom problematikken med vægtningen af de subjektive kriterier i sager om mobning og seksuel chikane fremhæves. I forhold til rygning påvises bl.a. uhensigtsmæssigheden i at regulere et forhold i en lov (sundhedslov), men henlægge kontrol og sanktionering i en anden lov (arbejds miljøloven). Alkoholforbud derimod er slet ikke lovreguleret og ej heller reguleret i overenskomster. Det er derfor overladt til den enkelte arbejdsgiver at fastsætte eventuelle restriktion eller forbud. Dette medfører en meget uensartet regulering, hvilket findes uhensigtsmæssigt. Dette særligt i forhold til arbejdspladser, hvor betydelige sikkerhedsmæssige hensyn gør sig gældende. Det argumenteres derfor for, at alkoholreguleringen i et vist omfang bør omfattes af arbejdsmiljøloven. Endeligt konkluderes det, at kost og motion endnu er under udvikling. Der kan dog allerede nu spores en

afgørende udvikling i retning af en arbejdsretlig regulering på samme måde som med alkohol. Her er der dog tale om en afgørende forskel fra de andre emner, idet der ikke er tale om et forbud mod at gøre noget, men et påbud om aktivt at foretage en handling. Med afsæt heri argumenteres der for, at f.eks. fysisk aktivitet kunne gøres til en del af det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Dette i hvert fald, hvor der foreligger evidens for en positiv sammenhæng mellem fysisk træning og f.eks. nedsatte nakke/skuldresmerter.

*Kapitel 10* perspektiverer emnet. Der fremhæves et behov for yderligere forskning på området, idet der påpeges uafklarede spørgsmål vedrørende grænsen mellem arbejde og privatliv og dermed rammerne for det ledelsesretlige rum. Risikoen for at sundheds- og arbejdsmiljøbaserede politikker kan føre til stigma og diskrimination nævnes også.

*Kapitel 11* indeholder et kortfattet dansk og engelsk resumé.

#### **4. Formidlingsaktiviteter**

Der er løbende foregået en række formidlingsaktiviteter samt sparring med eksterne samarbejdspartnere på projektet. Derudover er resultater fra projektet formidlet i fagblade og ved interviews til dagblade.

##### **Arrangementer:**

##### **2013**

- Den projektet tilknyttede praktikergruppe har været inddraget som sparringspartner. Inddragelsen er dels sket ved en formel kick-off workshop for den samlede gruppe i projektets indledende og formative fase, dels ved mere uformelle, individuelle kontakter i det efterfølgende forløb
- 18. november: CEVIA Temadag: Erstatnings- og forsikringsret

##### **2014:**

- 12. juni: CEVIA temadag: Private aktører i sundhedssektoren
- 20. november: Halvdagskonference om psykisk arbejdsmiljø, ”Virksomheders erstatningsansvar for medarbejdernes psykiske lidelser”, Juridisk Fakultet, Københavns Universitet. Oplægsholdere blandt andre Andreas Ehlers og Marlene Louise Buch Andersen.

##### **2015:**

- 28. august: Nordisk forskerkonference i Rets- og Kontraktøkonomi, ”Virksomhedernes ansvar for medarbejdernes psykiske sundhed – retlige virkemidler i et forebyggelsesperspektiv”, Marlene Louise Buch Andersen oplægsholder, Syddansk Universitet
- 22. april: Nordiske Formueretsdage, ”Prævention og genopretning i relation til erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og tab af erhvervsevne”, Marlene Louise Buch Andersen oplægsholder, Københavns Universitet
- 14. januar: Posterpræsentation, Arbejdsmiljøforskningsfondens årskonference 2015, Marlene Louise Buch Andersen og Nicole Christensen, København

#### **2016:**

- 28. januar: Halvdagskonference: Sundhedsfremme på arbejdspladsen, Juridisk Fakultet, KU
- 27. marts: JUC netværksmøde, ”Juridiske problemstillinger ved psykiske skader”, Marlene Louise Buch Andersen oplægsholder, JUC København

#### **2017:**

- Folkemødet 2017, ”Ingen sikkerhed for dit psykiske arbejdsmiljø”. Deltagere i paneldebatten var: Marlene Louise Buch Andersen, KU; Yun Ladegaard, KU; Forbundsformand for FOA Dennis Kristensen, Arbejdsmiljøkonsulent i DA Elisabeth la Cour.
- 24. maj: Seminar on ”Rules on Sexual Harassment”, Marlene Louise Buch Andersen oplægsholder, Juridisk Fakultet, Københavns Universitet.

#### **2018:**

- 24. maj: FTF´ konferencen Veje til bedre Arbejdsmiljø, Oplæg af Marlene Louise Buch Andersen, ”Muligheder og Begrænsninger i den nuværende lovgivning om psykisk arbejdsmiljø” (beskæftigelsesordførerne fra en række partier var paneldeltagere i debatten), Christiansborg 24. maj 2018.
- **PLANLAGT:** Halvdagskonference, oktober 2018 med præsentation af projektets to PhD projekter

#### **Formidlende publikationer/citater:**

- HK/Privatbladet nr. 8, 2017, s. 30-33, Anna Franziska Runge Hansen: Svært at slå ned på betændt psykisk arbejdsmiljø (Marlene Louise Buch Andersen citeret)
- Politiken 12. august 2017, ”Hjælp: Psykisk arbejdsmiljø lades i stikken”, analyse udarbejdet af Marlene Louise Buch Andersen, KU og Yun Ladegaard, KU.
- FTF’s hjemmeside, artikel 19. januar 2018, Jens Peter Kildevang: Ekspert: Vi har brug for klare regler om psykisk arbejdsmiljø (Marlene Louise Buch Andersen citeret).
- Fagbladet Sygeplejersken, nr. 8/2018, Anne Witthøfft: Svært at måle det psykiske arbejdsmiljø med en decibelmåler (Marlene Louise Buch Andersen citeret).

## **5. Fagudbud, der har knyttet sig til projektet**

Det Juridiske Fakultet udbyder en række fag, som adresserer emner, som hører under eller er relateret til forskningsprojektet, og forskningsprojektets resultater integreres i disse fag i det omfang, det er muligt og relevant. På denne måde formidles forskningen via de studerende som kommende jobansøgere ud til relevante aftagere. Nedenfor nævnes nogle eksempler på sådanne fag:

### **Arbejdsret**

Faget behandler generelt retsforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, herunder reglerne om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Fagets lærebog (Jens Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret) indeholder kapitler om henholdsvis arbejdsmiljøsystemet og arbejdsskadesystemet. De to kapitler bliver løbende revideret i lyset af bl.a. den nyeste forskning, herunder den forskning, der er et resultat af dette forskningsprojekt.

### **Nyt fag i arbejdsmiljøret**

Som led i forskningsprojektet har der været udviklet et nyt kursus i arbejdsmiljøret, der blev udbudt i undervisningsåret 2017/18. Kurset dækkede på arbejdsmiljø- og arbejdsskadesystemet, men fik desværre ikke nok tilmeldinger til, at det kunne oprettes. Kurset vil blive forsøgt udbudt i et nyt og mindre omfattende format med fokus på arbejdsmiljøsystemet.

### **Forsikringsret**

I faget belyse en række forskellige forsikringstyper, herunder virksomhedsforsikring, erhvervsevnetabsforsikring og ulykkesforsikring, ligesom såvel fysiske som psykiske skader er omfattet. Forkningen om navnlig psykiske skader inddrages i undervisningen.

### **Personskadeerstatning**

Faget personskadeerstatning dækker erstatningsansvar for såvel fysiske som psykiske arbejdsskader. Det er primært fokuseret på arbejdsskadesikringsloven og samspillet mellem denne lov og almindelige erstatningsregler i relation til tabsopgørelse.

### **Erstatning i forsikringsretlig belysning**

I dette fag fokuseres på samspillet mellem erstatningsret og forsikringsret. Et modul i faget angår arbejdsskader, herunder psykiske arbejdsskader, som omhandlet i forskningsprojektet.

## Projektet: Virksomhedens ansvar for medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed – retlige virkemidler i et forebyggelsesperspektiv

### Resume

Gennem de senere år har der været øget fokus på arbejdsmiljø. Formålet med dette projekt har været at analysere og vurdere den samlede retlige regulering inden for to områder: De psykiske arbejdsmiljø og de ansattes fysiske sundhed. Der er blevet anlagt et forebyggelsesperspektiv. Grundlaget for vurderingen af det samlede regelværk har været dettes egnethed til effektivt at fremme arbejdsmiljøet på virksomhederne. Metodisk har projektet involveret analyser inden for flere forskellige juridiske discipliner for at kunne opnå et samlet billede af den retlige regulering.

Projektets overordnede konklusioner kan sammenfattes på følgende måde:

1. Arbejdsgivere har en *vidtgående pligt* til at forebygge en stadig videre kreds af mulige arbejdsskader, herunder psykiske skader. Der har været en tendens til både at skærpe potentielle sanktioner ved overtrædelse af reglerne og til at lægge vægt på vejledning og samarbejde mellem det offentlige og virksomheder. Virksomheder har også selv i stigende grad taget initiativer til fremme af en mere sund og sikker arbejdsplads, for eksempel gennem udarbejdelse af CSR politikker og rygepolitikker.
2. Hvor arbejdsmiljøloven tidligere har kunnet betragtes som den primære regulering på arbejdsmiljøområdet, er der i dag tale om et meget *komplekst regelsystem* med stadig tættere samspil mellem arbejdsmiljøloven på den ene side og arbejdsskadesikringsloven og det almindelige erstatningsretlige system på den anden side. Der er også et stadig tættere samspil mellem arbejdsmiljøloven og det almindelige arbejdsretlige system. Samspillet komplicerer vurderingen af den forebyggende effekt.
3. Det gennemførte PhD projekt om psykisk arbejdsmiljø viste blandt andet, at reglerne om det fysiske arbejdsmiljø som regel har en mere tydelig og detaljeret karakter end reglerne om det psykiske arbejdsmiljø. På grund af det tætte samspil mellem forskellige regelværk, får den *uklarhed*, som præger de forebyggende regler om det psykiske arbejdsmiljø, en afsmittende virkning for reglerne om kompensation ved psykiske skader og lidelser, der samlet set indebærer, at det kan være vanskeligt at opnå en klar præventiv effekt med eksisterende retlige virkemidler.
4. Det gennemførte PhD projekt om fysisk sundhed på arbejdspladsen viste blandt andet, at selvom arbejdsmiljøloven baserer sig på et 'udvidet sundhedsbegreb', så pålægger loven ikke arbejdsgivere at fremme den generelle folkesundhed. Der er derimod øget fokus på at vejlede virksomheder i, hvordan de kan påtage sig denne rolle. Samlet set tegner der sig et *broget billede* af de retlige virkemidler på området. Mens rygning er reguleret i en særskilt lov, er væsentlige områder som alkohol, kost og motion fortsat overladt til enkelte arbejdspladser, hvorved opgaven med at sikre en præventiv effekt i en vis forstand overføres fra det offentlige til det private.

På baggrund af projektet er en af de udfordringer, der kan identificeres, spørgsmålet om, hvordan man finder den rette balance mellem offentligretlig regulering og *selvregulering* som middel til at forebygge arbejdsmiljøproblemer, både hvad angår psykiske skader og fysisk sundhed på arbejdspladsen.

## **The project: Employer's responsibility for the mental and physical health of employees – legal tools in the perspective of prevention**

### **Resume**

Over the past years, there has been an increased focus on the working environment. The purpose of this project has been to analyse and assess the total legal regulation within two areas: The mental working environment and the physical health of employees. The legal analysis has been carried out in a prevention perspective. The basis of the assessment of the regulatory framework has been its suitability for efficiently securing the working environment. Methodologically, the project has involved the application of several different legal disciplines in order to obtain the full picture of the entire regulatory framework.

The overall conclusions were the following:

1. Employers have a far-reaching duty to prevent a still broader range of possible work injuries, including mental damage. There has been a tendency to both strengthen potential sanctions for infringements of the rules and to emphasize the need for public authorities to advise and collaborate with companies on how to achieve a safe and healthy working environment. To an increasing extent, companies have also voluntarily taken initiatives to secure a more safe and healthy workplace, for example through CSR policies and smoking policies.
2. Whereas the Working Environment Act (Arbejdsmiljøloven) has previously been regarded the primary regulation of the working environment, today, the area is regulated by a very complex regulatory framework which entails a still stronger interplay between on the one hand, the Working Environment Act and, on the other hand, the Work Injury Compensation Act (Arbejdsskadesikringsloven) and the ordinary rules of tort law. There is also a still stronger interplay between the Working Environment Act and the labour law rules. The interplay complicates the assessment of the preventive effect of the rules.
3. The PhD project concerning the mental working environment showed that normally the public law rules regarding the physical working environment are of a more specific and detailed character than the public law rules on the mental working environment. Because of the interplay between the different regulatory frameworks, the lack of clarity with regard to the public law rules on the mental working environment has a spillover effect on the rules concerning compensation for mental injuries and sufferings. This means that it is generally difficult to achieve a clear preventive effect of the existing rules.
4. The PhD project on physical health at the workplace showed that even though the Working Environment Act is based on an 'extended health concept', the act does not place a duty on the employer to promote health at the workplace. There is, however, an increased focus on advising employers as to how they can undertake this role. In total, the picture of the regulatory framework in this area is blurry: While smoking is regulated in a separate statute, important areas such as alcohol, food and exercise are left to the individual workplace to address, transferring – in some sense - the preventive task in these areas from the public to the private domain.

On the basis of the project, one of the fundamental challenges that can be identified concerns striking the right balance between public regulation and private self-regulation as a tool to prevent working environment problems, both with regard to mental and physical injuries.