

U D K A S T

November 2019

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø¹⁾

[I medfør af § 2 a, § 17, stk. 3, § 39, stk. 1, § 41, nr. 2-3, § 43, stk. 1, og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, som senest ændret ved lov nr. [lov, der træder i kraft den 1/1/2020], fastsættes efter bemyndigelse:

Kapitel 1

Område

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter det psykiske arbejdsmiljø.

Stk. 2. Bekendtgørelsen indeholder supplerende detailregler til arbejdsmiljølovgivningens øvrige regler.

§ 2. Bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Bekendtgørelsen gælder herunder for

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, bortset fra §§ 9-11, § 27 og §§ 30-33,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husholdning, bortset fra § 7, §§ 9-11, § 27 og §§ 30-33, og
- 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, bortset fra §§ 9-11, § 27 og §§ 30-33.

Stk. 3. Bekendtgørelsen gælder endvidere for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, bortset fra §§ 9-11, § 27 og §§ 30-33.

§ 3. For risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid gælder følgende bestemmelser: Kapitel 1, §§ 5-10, § 24, §§ 30-33 og kapitel 4.

Stk. 2. Stk.1 finder alene anvendelse ved arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, med undtagelse af det arbejde for en arbejdsgiver, som er nævnt i § 2, stk. 2.

§ 4. Forpligtelsen ifølge denne bekendtgørelse påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte, udbydere af tjenesteydelser, projekterende og rådgivere m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler, jf. § 2 og kapitel 4 i loven.

Kapitel 2

Generelle bestemmelser om påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

§ 5. Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås i denne bekendtgørelse psykosociale faktorer, som knytter sig til

- 1) arbejdets indhold og den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på, herunder kravene i arbejdet,
- 2) arbejdets rammer og vilkår samt
- 3) sociale relationer i arbejdet.

Stk. 2. Påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø kan både have en positiv og negativ indvirkning på sikkerhed og sundhed.

§ 6. 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.

§ 7. Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger.

Stk. 2. Særlige følsomme risikogrupper, herunder gravide og ammende ansatte, skal beskyttes mod risici i det psykiske arbejdsmiljø, som for dem er særlig alvorlige.

§ 8. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes psykiske arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

§ 9. Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med:

- 1) ansættelsen,
- 2) forflyttelse,
- 3) ændring af arbejdsopgaverne,
- 4) indførelse eller ændring af arbejdsudstyr,
- 5) indførelse af ny teknologi og
- 6) anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Stk. 2. Den i stk. 1 nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen i arbejdet, herunder forekomsten af nye risici i det psykiske arbejdsmiljø. Oplæring og instruktion skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsrisici, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

§ 10. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

§ 11. Faste arbejdssteder, jf. bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, skal indrettes således, at indretningen ikke udgør en sikkerheds- eller sundhedsmæssig risiko i det psykiske arbejdsmiljø.

Kapitel 3

Særlige bestemmelser om enkelte risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø

Stor arbejdsmængde og tidspres

§ 12. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at stor arbejdsmængde og tidspres ikke udgør en risiko for sikkerhed eller sundhed.

§ 13. Ved stor arbejdsmængde og tidspres forstås i denne bekendtgørelse, at forholdet mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet, medfører, at der arbejdes intensivt, i højt tempo, uden pauser, mange timer eller lignende.

Stk. 2. Stor arbejdsmængde og tidspres kan udgøre en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 14.

§ 14. Ved vurderingen af, om den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved stor arbejdsmængde og tidspres er forebygget, lægges især vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget og karakteren af stor arbejdsmængde og tidspres, herunder den tidsmæssige udstrækning,
- 2) de kvalitative krav i arbejdet,
- 3) uklare krav og modstridende krav i arbejdet,
- 4) de konkrete forebyggende tiltag, som er iværksat, herunder planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, tilsyn med arbejdets udførelse samt indflydelse og støtte i arbejdet, og
- 5) arbejdsmæssige konsekvenser af stor arbejdsmængde og tidspres.

Uklare krav og modstridende krav i arbejdet

§ 15. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at uklare krav og modstridende krav i arbejdet ikke udgør en risiko for sikkerhed eller sundhed.

§ 16. Ved uklare krav og modstridende krav i arbejdet forstås i denne bekendtgørelse, at kravene er uforenelige, eller at det ikke er tydeligt, hvordan arbejdet skal udføres, herunder hvad kravene er til arbejdsopgaver, kvalitetsniveau, arbejdsfunktion, ansvarsområder, arbejdsmetoder, arbejds gange, samarbejde, tidsforbrug, arbejdstempo eller arbejdstid.

Stk. 2. Uklare krav og modstridende krav i arbejdet kan udgøre en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 17.

§ 17. Ved vurderingen af, om den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved uklare krav og modstridende krav i arbejdet er forebygget, lægges især vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget og karakteren af uklare krav og modstridende krav i arbejdet, herunder den tidsmæssige udstrækning,
- 2) de kvantitative krav i arbejdet,
- 3) de kvalitative krav i arbejdet,
- 4) de konkrete forebyggende tiltag, som er iværksat, herunder planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, tilsyn med arbejdets udførelse samt indflydelse og støtte i arbejdet, og
- 5) arbejdsmæssige konsekvenser af uklare krav og modstridende krav i arbejdet.

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

§ 18. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker ikke udgør en risiko for sikkerhed eller sundhed.

§ 19. Ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås i denne bekendtgørelse arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med borgere, herunder klienter og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at

- 1) sætte sig ind i, rumme eller håndtere borgernes tænkning, følelser eller adfærd,
- 2) håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller
- 3) tilpasse kommunikation eller adfærd til de borgere, der arbejdes med.

Stk. 2. Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker kan udgøre en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 20.

§ 20. Ved vurderingen af, om den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker er forebygget, lægges især vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget og karakteren af kontakten med de borgere, der arbejdes med, herunder den tidsmæssige udstrækning,
- 2) de kvantitative krav i arbejdet,
- 3) de kvalitative krav i arbejdet,

- 4) uklare krav og modstridende krav i arbejdet,
- 5) de konkrete forebyggende tiltag, som er iværksat, herunder planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, tilsyn med arbejdets udførelse samt indflydelse og støtte i arbejdet, og
- 6) arbejdsmæssige konsekvenser af høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

§ 21. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, ikke udgør en risiko for sikkerhed eller sundhed.

§ 22. Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse,

- 1) at arbejdsgiver eller en eller flere ansatte groft eller flere gange udsætter
- 2) en eller flere ansatte eller arbejdsgiver for adfærd, som den eller de udsatte opfatter som nedværdigende.

Stk. 2. Ved mobning forstås i denne bekendtgørelse, at

- 1) arbejdsgiver eller en eller flere ansatte regelmæssigt og over længere tid eller gentagne gange på grov vis udsætter
- 2) den eller de samme ansatte eller arbejdsgiver for krænkende handlinger, som den eller de udsatte opfatter som nedværdigende, og
- 3) som den eller de udsatte ikke kan forsvare sig effektivt imod.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 omfatter også seksuel chikane.

Stk. 4. Krænkende handlinger kan udgøre en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 23.

§ 23. Ved vurderingen af, om den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, er forebygget, lægges især vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) De krænkende handlingers grovhed, herunder handlingernes karakter og den sammenhæng, som de indgår i,
- 2) de krænkende handlingers hyppighed og tidsmæssige udstrækning,
- 3) de kvantitative krav i arbejdet,
- 4) de kvalitative krav i arbejdet,
- 5) uklare krav og modstridende krav i arbejdet,
- 6) de konkrete forebyggende tiltag, som er iværksat, herunder planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, tilsyn med arbejdets udførelse samt indflydelse og støtte i arbejdet, og
- 7) arbejdsmæssige konsekvenser af krænkende handlinger.

Stk. 2. Ved vurderingen af, om der er tale om mobning, lægges der herudover vægt på,

- 1) om handlingerne er rettet mod den eller de samme ansatte eller arbejdsgiver, og
- 2) om den eller de udsatte kan forsvare sig effektivt imod handlingerne

Arbejdsrelateret vold

§ 24. Ved arbejdsrelateret vold forstås i denne bekendtgørelse, at borgere, herunder klienter og kunder, udøver vold mod ansatte eller arbejdsgivere. Ved vold forstås

- 1) fysisk vold i form af angreb mod legemet og
- 2) psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

Stk. 2. Arbejdsrelateret vold kan både finde sted i arbejdet og uden for arbejdstid.

Arbejdsrelateret vold i arbejdet

§ 25. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at risiko for arbejdsrelateret vold i arbejdet er effektivt forebygget.

§ 26. Ved vurderingen af, om risikoen for arbejdsrelateret vold i arbejdet er effektivt forebygget, lægges især vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Sandsynligheden for, at der opstår arbejdsrelateret vold i arbejdet,
- 2) grovheden af den vold, der kan opstå,
- 3) de kvantitative krav i arbejdet,
- 4) de kvalitative krav i arbejdet,
- 5) uklare krav og modstridende krav i arbejdet,
- 6) de konkrete forebyggende tiltag, som er iværksat i arbejdet, herunder planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, tilsyn med arbejdets udførelse samt indflydelse og støtte i arbejdet, og
- 7) arbejdsmæssige konsekvenser af arbejdsrelateret vold i arbejdet.

§ 27. Ved risiko for arbejdsrelateret vold i arbejdet skal faste arbejdssteder, jf. bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, indrettes således, at der er betryggende mulighed for, at ansatte kan komme i sikkerhed ved voldsepisoder med vold eller tilløb hertil.

§ 28. Hvis den ansatte arbejder alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig risiko for vold i arbejdet for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at den særlige risiko for vold imødegås. Kan den særlige risiko for vold ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

§ 29. Det skal sikres, at kun ansatte, der har fået passende instruktion, har adgang til områder, hvor der er en særlig risiko for vold i arbejdet.

Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

§ 30. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid er effektivt forebygget.

§ 31. Ved vurderingen af, om risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid er effektivt forebygget, lægges især vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Sandsynligheden for, at der opstår arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid,
- 2) grovheden af den vold, der kan opstå,
- 3) de kvantitative krav i arbejdet,
- 4) de kvalitative krav i arbejdet,
- 5) uklare krav og modstridende krav i arbejdet,
- 6) de konkrete forebyggende tiltag, som er iværksat i arbejdet, herunder planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, tilsyn med arbejdets udførelse samt indflydelse og støtte i arbejdet, og
- 7) arbejdsmæssige konsekvenser af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

§ 32. Arbejdsgiveren skal sikre, at de ansatte vejledes i hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid samt tilløb hertil.

Stk. 2. Til brug for vejledningen skal arbejdsgiveren sikre, at der fastsættes retningslinjer for hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid samt tilløb hertil.

§ 33. Arbejdsgiveren skal sikre, at en ansat, der har været udsat for en arbejdsrelateret voldsepisode uden for arbejdstid, tilbydes bistand til at foretage en eventuel politianmeldelse af episoden.

Stk. 2. Pligten i stk. 1 forudsætter, at arbejdsgiveren har fået kendskab til episoden.

Kapitel 4

Klage

§ 34. Arbejdstilsynets afgørelser efter denne bekendtgørelse kan påklages efter § 81 i lov om arbejdsmiljø.

Straf

§ 35. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år den, der

- 1) overtræder §§ 6 - 12, § 15, § 18, § 21, § 25, §§ 27-30 og § 32 eller
- 2) ikke efterkommer afgørelser, herunder påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til denne bekendtgørelse.

Stk. 2. For overtrædelse af § 6, §§ 10-12, § 15, § 18, § 21, § 25 §§ 27-30 og § 32 kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Ikrafttræden m.v.

§ 36. Bekendtgørelsen træder i kraft den xx.xx.xxxx.

¹⁾ *Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EF-Tidende 1989, nr. L 183, side 1, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning 1137/2008/EF af 22. oktober 2008, EU-Tidende 2008, nr. L 311, side 1, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2014/32/EU af 26. februar 2014, EU-Tidende 2014, nr. L 96, side 149, Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerende foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold, EF-Tidende 1991, nr. L 206, side 19, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2007/30/EF af 20. juni 2007, EU-Tidende 2007, nr. L 165, side 21, Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer, EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/27/EU af 26. februar 2014, EU-Tidende 2014, nr. L 65, side 1, og Rådets direktiv 2010/32/EU af 10. maj 2010 om iværksættelse af rammeaftalen indgået af HOSPEEM og EPSU om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren, EU-Tidende 2010, nr. L 134, side 66.]*