

Udskriftsdato: 5. september 2022

BEK nr 1406 af 26/09/2020 (Gældende)

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 20185000301

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø¹⁾

I medfør af § 2 a, § 17, stk. 3, § 39, stk. 1, § 41, nr. 2 og 3, § 43, stk. 1, og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 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 §§ 9-12, 28 og 31-34,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husholdning, bortset fra §§ 8-12, 22-24, 28 og 31-34, og
- 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, bortset fra §§ 9-12, 28 og 31-34.

Stk. 3. Bekendtgørelsen gælder endvidere for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, bortset fra §§ 9-12, 28 og 31-34.

§ 3. For risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid gælder kapitel 1, §§ 5-11, 25, 31-34 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

§ 5. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt.

§ 6. Forebyggende tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper, jf. bilag 1.

§ 7. Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås i denne bekendtgørelse psykosociale påvirkninger i arbejdet, som opstår i forbindelse med følgende:

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

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

Stk. 2. Særligt følsomme risikogrupper, herunder gravide og ammende ansatte, skal beskyttes mod risici i det psykiske arbejdsmiljø, som for dem er særlig alvorlige, med de tiltag, der fremgår af bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

§ 9. 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.

§ 10. 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 af ansatte,
- 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.

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

§ 12. Arbejdsstedet skal indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø, som kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt. Er det ved arbejde omfattet af bekendtgørelse om skiftende arbejdssteders indretning ikke muligt eller rimeligt at ændre på indretningen af arbejdsstedet, skal der træffes andre forholdsregler, således at arbejdet kan udføres på forsvarlig måde.

Kapitel 3

Særlige bestemmelser om enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

Stor arbejdsomængde og tidspres

§ 13. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejdsomængde og tidspres.

§ 14. Ved stor arbejdsomængde og tidspres forstås i denne bekendtgørelse, at der er ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet således, at der arbejdes

- 1) intensivt, herunder i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller
- 2) mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution.

Stk. 2. Stor arbejdsomængde og tidspres kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 15.

§ 15. Ved vurderingen af, om stor arbejdsomængde og tidspres indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget af stor arbejdsomængde og tidspres, herunder den tidsmæssige udstrækning.
- 2) Karakteren af stor arbejdsomængde og tidspres.
- 3) Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for sikkerhed eller sundhed ved stor arbejdsomængde og tidspres.

Uklare krav og modstridende krav i arbejdet

§ 16. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til uklare krav og modstridende krav i arbejdet.

§ 17. Ved uklare krav og modstridende krav i arbejdet forstås i denne bekendtgørelse, at der er krav i arbejdet, som ikke er tydelige, eller som er uforenelige, herunder krav til arbejdsopgaver, kvalitetsniveau, arbejdsfunktion, ansvarsområder, arbejdsmetoder, arbejdsgange, rollefordeling, tidsforbrug, arbejdstempo eller arbejdstid.

Stk. 2. Uklare krav og modstridende krav i arbejdet kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 18.

§ 18. Ved vurderingen af, om uklare krav og modstridende krav i arbejdet indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget af uklare krav og modstridende krav i arbejdet, herunder den tidsmæssige udstrækning.
- 2) Karakteren af uklare krav og modstridende krav i arbejdet.
- 3) Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for sikkerhed eller sundhed ved uklare krav og modstridende krav i arbejdet.

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

§ 19. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

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

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

Stk. 2. Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 21.

§ 21. Ved vurderingen af, om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget af kontakten med de mennesker, der arbejdes med, herunder den tidsmæssige udstrækning.
- 2) Karakteren af kontakten med de mennesker, der arbejdes med.
- 3) Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for sikkerhed eller sundhed ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

§ 22. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til krænkende handlinger.

§ 23. Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse, at en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.

Stk. 2. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger.

Stk. 3. Krænkende handlinger kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 24.

§ 24. Ved vurderingen af, om krænkende handlinger indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget af de krænkende handlinger, herunder den tidsmæssige udstrækning.
- 2) Karakteren af de krænkende handlinger, herunder den sammenhæng, som de indgår i.
- 3) Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for sikkerhed eller sundhed ved krænkende handlinger i arbejdet.

Arbejdsrelateret vold

§ 25. Ved arbejdsrelateret vold forstås i denne bekendtgørelse, at personer, der ikke er ansatte eller arbejdsgiver i virksomheden, herunder borgere og kunder, udøver vold mod ansatte eller arbejdsgiver. 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. Stk. 1 omfatter røveri.

Stk. 3. Arbejdsrelateret vold kan både finde sted i arbejdet og uden for arbejdstid.

Arbejdsrelateret vold i arbejdet

§ 26. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til risiko for arbejdsrelateret vold i arbejdet.

§ 27. Ved vurderingen af, om arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for arbejdsrelateret vold i arbejdet, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Sandsynligheden for, at der opstår arbejdsrelateret vold i arbejdet.
- 2) Karakteren af den vold, der kan opstå.
- 3) Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for arbejdsrelateret vold i arbejdet.

§ 28. Ved risiko for arbejdsrelateret vold i arbejdet skal arbejdsstedet indrettes således, at der er betryggende mulighed for, at ansatte kan komme i sikkerhed ved voldsepisoder eller tilløb hertil. Er det ved arbejde omfattet af bekendtgørelse om skiftende arbejdssteders indretning ikke muligt eller rimeligt at ændre på indretningen af arbejdsstedet, skal der træffes andre forholdsregler, der giver betryggende mulighed for, at ansatte kan komme i sikkerhed ved voldsepisoder eller tilløb hertil.

§ 29. 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.

§ 30. 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

§ 31. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

§ 32. Ved vurderingen af, om arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Sandsynligheden for, at der opstår arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.
- 2) Karakteren af den vold, der kan opstå.
- 3) Forebyggende tiltag, som er iværksat i arbejdet, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

§ 33. 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.

§ 34. 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

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

Straf

§ 36. 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 §§ 5, 8-13, 16, 19, 22, 26, 28-31 og 33 eller
- 2) ikke efterkommer afgørelser, herunder påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til denne bekendtgørelse.

Stk. 2. For overtrædelse af §§ 5, 11-13, 16, 19, 26, 28-31 og 33 kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selvom 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.

§ 37. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. november 2020.

Arbejdstilsynet, den 26. september 2020

SINE FREDERIKSEN

/ Inger Wesenberg Sandgrav

- 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, med senere ændringer, 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, med senere ændringer, 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, med senere ændringer, 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.

Forebyggende tiltag og generelle forebyggelsesprincipper

Forebyggende tiltag

Eksempler på forebyggende tiltag, der kan bidrage til at sikre, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige:

1. Forsvarlig planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet.
2. Tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet.
3. Effektivt tilsyn med arbejdets udførelse.
4. Forsvarlig indretning af arbejdsstedet.
5. Korrekt anvendelse af tekniske hjælpemidler, som skal være egnede eller tilpassede til arbejdet.
6. Mulighed for støtte i arbejdet, herunder ledelsesmæssig og kollegial støtte.
7. Mulighed for indflydelse i arbejdet i forhold til det arbejde, som skal udføres.

Generelle forebyggelsesprincipper

Forebyggende tiltag skal iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper, der fremgår af artikel 6, stk. 2, i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. De generelle forebyggelsesprincipper er:

1. Forhindring af risici.
2. Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
3. Bekæmpelse af risici ved kilden.
4. Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
5. Hensyntagen til den tekniske udvikling.
6. Udskiftning af det, der er farligt, med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
7. Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
9. Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.