

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø på luftfartsområdet

I medfør af § 40 g, stk. 1 og 2, og § 149, stk. 10, i lov om luftfart, jf. lovbekendtgørelse nr. 1149 af 13. oktober 2017, som ændret ved lov nr. 2072 af 21. december 2020 og lov nr. 2073 af 21. december 2020, og som sat i kraft for Færøerne ved kongelig anordning, jf. anordningsbekendtgørelse nr. 1373 af 4. december 2013, som senest ændret ved anordning nr. 723 af 24. maj 2022, og som sat i kraft for Grønland ved lov og kongelig anordning, jf. lovbekendtgørelse nr. 408 af 11. september 1985, som senest ændret ved anordning nr. 2628 af 28. december 2021, fastsættes efter bemyndigelse i henhold til § 6, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 2432 af 14. december 2021 om Trafikstyrelsens opgaver og beføjelser, klageadgang og kundgørelse af visse af Trafikstyrelsens forskrifter:

Kapitel 1

Område

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter det psykiske arbejdsmiljø for besætningsmedlemmer, der gør tjeneste ombord på danske, civile luftfartøjer og for deres arbejdsgivere.

§ 2. Bekendtgørelsen indeholder supplerende detailregler til de øvrige arbejdsmiljøregler på luftfartsområdet.

§ 3. Bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres af besætningsmedlemmer for en arbejdsgiver ombord på et luftfartøj, jf. § 1.

Kapitel 2

Generelle bestemmelser

§ 4. 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.

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

§ 6. 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 besætningsmedlemmernes arbejde.
- 3) Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
- 4) Den måde, som arbejdet udføres på.
- 5) De sociale relationer i arbejdet.

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

Stk. 2. For gravide og ammende besætningsmedlemmer gælder reglerne til sikring af sikkerhed og sundhed for gravide og ammende arbejdstagere på arbejdsmiljølovens område.

§ 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 besætningsmedlemmernes psykiske arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

§ 9. Arbejdsgiveren skal sørge for, at hvert enkelt besætningsmedlem, 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 besætningsmedlemmer,
- 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 besætningsmedlemmerne 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. 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 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 arbejdsmængde og tidspres

§ 12. 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 arbejdsmængde og tidspres.

§ 13. Ved stor arbejdsmængde 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.

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

- 1) Omfanget af stor arbejdsmængde og tidspres, herunder den tidsmæssige udstrækning.
- 2) Karakteren af stor arbejdsmængde 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 arbejdsmængde og tidspres.

Uklare krav og modstridende krav i arbejdet

§ 15. 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.

§ 16. 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.

§ 17. 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

§ 18. 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.

§ 19. 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.

§ 20. 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

§ 21. 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.

§ 22. 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.

§ 23. 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

§ 24. Ved arbejdsrelateret vold forstås i denne bekendtgørelse, at personer, der ikke er besætningsmedlemmer eller arbejdsgiver i virksomheden, herunder passagerer, udøver vold mod besætningsmedlemmerne eller arbejdsgiver. Ved vold forstås

- 1) fysisk vold i form af angreb mod legemet, jf. reglerne i straffelovens kapitel 25 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 eller uden for arbejdstiden

§ 25. 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 eller uden for arbejdstiden.

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

- 1) Sandsynligheden for, at der opstår arbejdsrelateret vold i arbejdet eller uden for arbejdstiden.
- 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 eller uden for arbejdstiden.

§ 27. 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 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.

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

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

§ 30. Arbejdsgiveren skal sikre, at besætningsmedlemmerne vejledes i hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelaterede voldsepisoder i arbejdet eller uden for arbejdstiden samt tilløb hertil.

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

§ 31. Arbejdsgiveren skal sikre, at et besætningsmedlem, der har været udsat for en arbejdsrelateret voldsepisode i arbejdet eller uden for arbejdstiden, tilbydes bistand til at foretage en eventuel politianmeldelse af episoden.

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

Dispensation

§ 32. Trafikstyrelsen kan i særlige tilfælde dispensere fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes foreneligt med de hensyn, der ligger til grund for de pågældende bestemmelser, herunder internationale regler på området.

Straf

§ 33. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om luftfart eller anden lovgivning straffes med bøde eller fængsel i indtil 4 måneder den, der

- 1) overtræder § 4, §§ 7-12, § 15, § 18, § 21, § 25 og §§ 27-30 eller
- 2) ikke efterkommer afgørelser, herunder påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til denne bekendtgørelse.

Stk. 2. For overtrædelse af § 4, §§ 10-12, § 15, § 18, § 25, og §§ 27-30 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 kapitel 5.

Ikrafttræden m.v.

§ 34. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 2023.

Trafikstyrelsen, den

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, 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.

Officielle noter

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 supplerung af foranstaltningerne 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.