



Forslag til Kongres 2018

Nr. 2.01 Afprøvning af saglighed i afskedigelsessager hvor medlem opsiges på baggrund af stress udløst af arbejdsvilkår

Forslagsstiller: Kredsbestyrelsen, Kreds Sjælland

Indstilling: Det indstilles til kongressen, at der afsættes ressourcer til, at sager, hvor medlemmer afskediges på baggrund af arbejdsbetinget stress, afprøves i det arbejdsretslige system.

Motivation:

DSR's medlemmer vejledes til at anmelde arbejdsbetinget stress, som en erhvervssygdom. Nogle gange henviser DSR til arbejdsmedicinsk klinik, fordi vi mener, at der er stor sammenhæng mellem medlemmets sygdom og den arbejdsbelastning, de har været udsat for. Fakta er, at vi ikke kender til nogle afgørelser fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, hvor stress udløst af arbejde, bliver anerkendt som en erhvervssygdom. Medlemmer oplever, at de ud over afskedigelse fra deres job også modtager en afgørelse, hvor det ikke anerkendes, at deres sygdom er begrundet i forhold på arbejdspladsen.

De senere år, har Kreds Sjælland oplevet en stigende tendens til, at medlemmer bliver syge på grund af et accelereret arbejdstempo, højere følelsesmæssige krav i arbejdet og stigende krav om fleksibilitet ift. ekstravagter, omlagt tjeneste, reducerede normeringer og større ansvar. Vi ser det i antallet af henvendelser fra medlemmerne, og vi ser det i efterspørgslen af vores trivselsgrupper i Kredsen.

Vi oplever desværre i den sammenhæng, at arbejdsgivernes reaktion gennem en opsigelse kommer hurtigere end tidligere. Hertil kommer, at det er overordentligt vanskeligt at få arbejdsgiverne til anerkende deres ansvar for, at situationen for den enkelte er nået hertil.

Vi mener, at vores medlemmer efterlades i en meget sårbar situation, hvor de ud over et mistet job også står over for rehabilitering, som de i store træk står alene med ansvaret for. Vi foreslår derfor, at vi som organisation undersøger muligheden for at få relevante opsigelser afprøvet i det arbejdsretslige system, med henblik på at få afgjort sager, hvor vi mener, at vi kan føre bevis for, at arbejdet ikke har været tilrettelagt, så det er forsvarligt i et arbejdsmiljø-mæssigt perspektiv, og derfor er usagligt begrundet med mulighed for godtgørelse.

I den afvejning kan det være relevant at kigge på dimensionerne: Arbejdstempo, ansvar, hviletid, fridøgn og antallet af timer der er arbejdet med reference til arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Vi mener, at vi med denne indsats kan sende et tydeligt signal overfor arbejdsgiverne og ikke mindst medlemmerne om, at det er helt uacceptabelt, når medlemmerne opsiges efter (kort tids) fravær efter sygdom, der er betinget af et uforsvarligt arbejdsmiljø.

Hovedbestyrelsens bemærkninger:

Der føres løbende sager, hvor det efter retspraksis vurderes, at medlemmet er blevet op sagt usagligt, og at medlemmet dermed kan få godtgørelse for usaglig afskedigelse. På det regionale og kommunale område føres sagerne for afskedigelsesnævnet. Der lægges afgørende vægt på, om medlemmet ønsker at indgå forlig eller at videreføre sagen. Da medlemmet ofte ønsker at komme hurtigt videre i sit arbejdsliv, og ikke afvente en retlig afgørelse efter 1-2 år, indgås forlig i hovedparten af sagerne.

Kongresforslaget lægger op til tre forskellige typer sager i det arbejdsretlige system: 1) opsigelsessager, 2) sager efter arbejdsmiljøloven og 3) sager efter arbejdsskadesikringsloven.

Når medlemmet opsiges efter en sygemelding på grund af arbejdsbetinget stress, vil opsigelsen som udgangspunkt være saglig, da sygdom er en lovlig opsigelsesgrund i det arbejdsretlige system. En sag vil derfor ikke udløse ekstra rettigheder til medlemmet. Derfor har DSR – både selvstændigt og via Forhandlingsfællesskabet – rejst krav om bedre vilkår ved afskedigelse begrundet i sygdom som følge af arbejdsmiljøet. Både Danske Regioner og KL har afvist kravet ved OK18.

Der kan også føres sager efter arbejdsmiljøloven. Har arbejdsgiver ikke overholdt sine forpligtigelser om at sørge for, at arbejdet er planlagt, tilrettelagt og udført på en måde som er sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig, kan der føres sag om erstatningsansvar ved civililt søgsmål.

At opnå en sådan erstatning forudsætter, at arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende, dvs. gjort noget han ikke skulle have gjort eller undladt at gøre noget, han burde have gjort. For at føre sådan sag skal vi tillige kunne godtgøre, at det er på grund af denne pligtforsømmelse hos arbejdsgiveren, at medlemmet er blevet syg. Dette er særdeles vanskeligt og Dansk Sygeplejeråd tabte i 2008 en sag ved Højesteret i et forsøg herpå. Vi afsøger hele tiden området for at finde nye prøvesager. Hidtil er det ikke lykkedes. Ofte må vi afstå, fordi medlemmet ikke ønsker at forfølge sagen yderligere.

For at gøre flere forsøg er det væsentligt at kunne dokumentere, at arbejdsgiveren ikke har overholdt arbejdsmiljølovens regler. Dokumentation kan omfatte manglende hviletid og fridøgn, kortlagte belastninger i APV/trivselsmålinger der ikke er fulgt op på, afgørelser fra Arbejdstilsynet, nøgletal fx vedr. overbelægning, faglige drøftelser m.v.

Omkring erhvervs sygdomme kan stress i sig selv ikke anerkendes som en sådan, da der kun er lægefaglig evidens for, at langvarig stress kan udløse en depression og iskæmisk hjertesygdom. Det skal dokumenteres, at der er årsagssammenhæng mellem belastningerne på arbejdet og udvikling af en depression, hvis man skal kunne opnå erstatning efter Arbejdsskadesikringsloven. Dansk Sygeplejeråd har hidtil kun få medlemssager, der er blevet anerkendt inden for disse rammer, og Dansk Sygeplejeråd har i 2015 tabt en sag i landsretten mod ankestyrelsen i et forsøg på at udfordre rammen.