

Psykiske ansvarsskader - og lidt om COVID-19 og vacciner

v/Anne Signora Toft, advokat i FOA - Fag og Arbejde

Hvad er en arbejdsskade - identifikation

Vi opererer med tre overordnede sagsgrupper – både fysiske og psykiske:

1. **Arbejdsskadesag** (ulykke og/eller erhvervssygdom). Behandles ved arbejdsskademyndighederne.
2. **Erstatningsansvarssag** (enten mod arbejdsgiver, en skadevolder eller en privat person). En sådan sag kan startes, hvis der er et ansvarsgrundlag.
3. **Voldssag**. Behandles ved Erstatningsnævnet. En sådan sag kan startes, hvis medlemmet har været udsat for en straffelovsovertrædelse f.eks. vold eller trusler.

Arbejdsskadesag - Arbejdsskadesikringsloven

To typer af arbejdsskader i arbejdsskadesikringsloven:

§ 6 – Ulykke

”En fysisk eller psykisk skade, som sker straks eller indenfor 5 dage”

§ 7 – Erhvervssyg- dom

”En sygdom eller lidelse, som skyldes arbejdet eller de forhold som arbejdet er foregået under”

Vi kaster ikke med skyld og skam!

Psykiske ulykker i Arbejdsskadesikringsloven

Ulykke

Vold og/eller trusler om vold

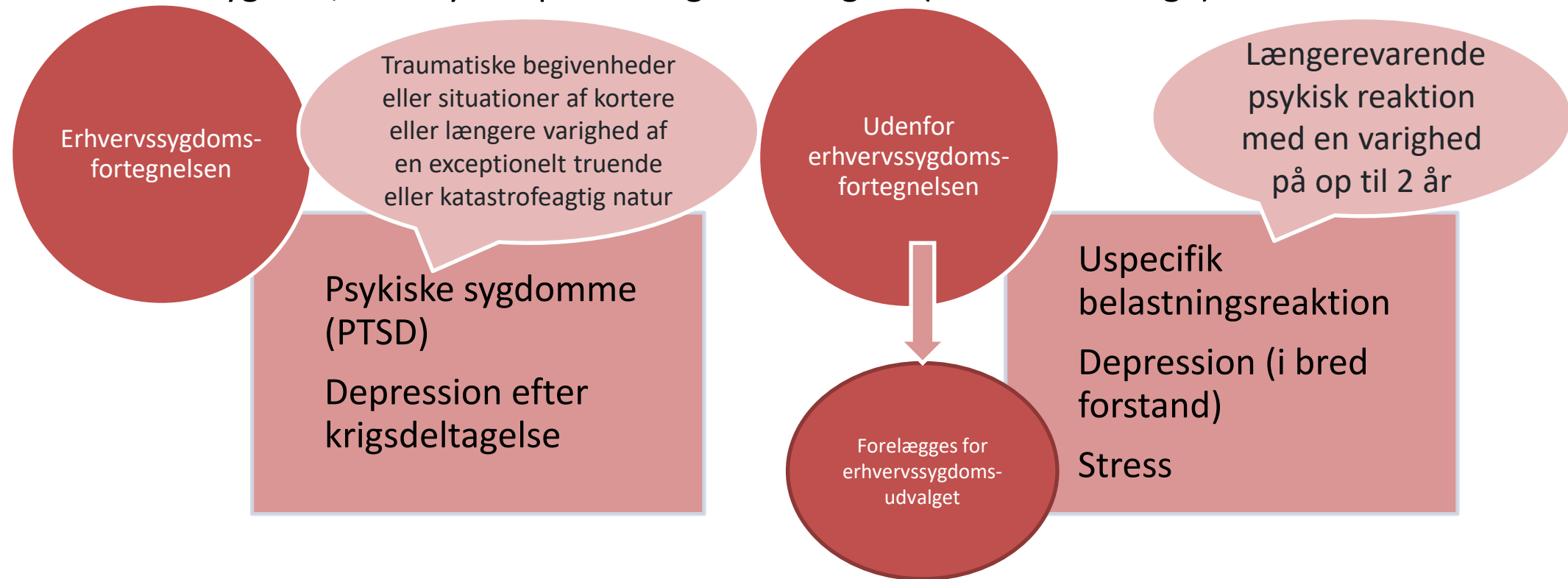
Mobning eller chikane

Uretmæssige beskyldninger

Psykisk reaktion efter fysisk ulykke

Psykiske erhvervssygdomme i arbejdsskadesikringsloven

Lidelse eller sygdom, der skyldes påvirkning over lang tid (mere end 5 dage)



Erstatningsansvarssag og voldssager

Skadelidte få ”noget mere” erstatning/godtgørelse, når nogen er skyld i arbejdsskaden – skyld og skam

Arbejdsskadesikringsloven	Erstatningsansvarsloven	Voldsofferloven
Behandlingsudgifter	Behandlingsudgifter	Behandlingsudgifter
Godtgørelse for varigt mén	Godtgørelse for varigt mén	Godtgørelse for varigt mén
Erstatning for tab af erhvervsevne	Erstatning for tab af erhvervsevne	Erstatning for tab af erhvervsevne
	Godtgørelse for svie og smerte	Godtgørelse for svie og smerte
	Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste	Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste
	Andet tab: tøj, ting mv.	Andet tab: tøj
		Tort

Lovgivningen – hvilke krav stilles til arbejdsgiver?

Arbejds miljøloven

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø

”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.”

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

Særlige bestemmelser om enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

Stor arbejds mængde og tidspres

Uklare krav og modstridende krav i arbejdet

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

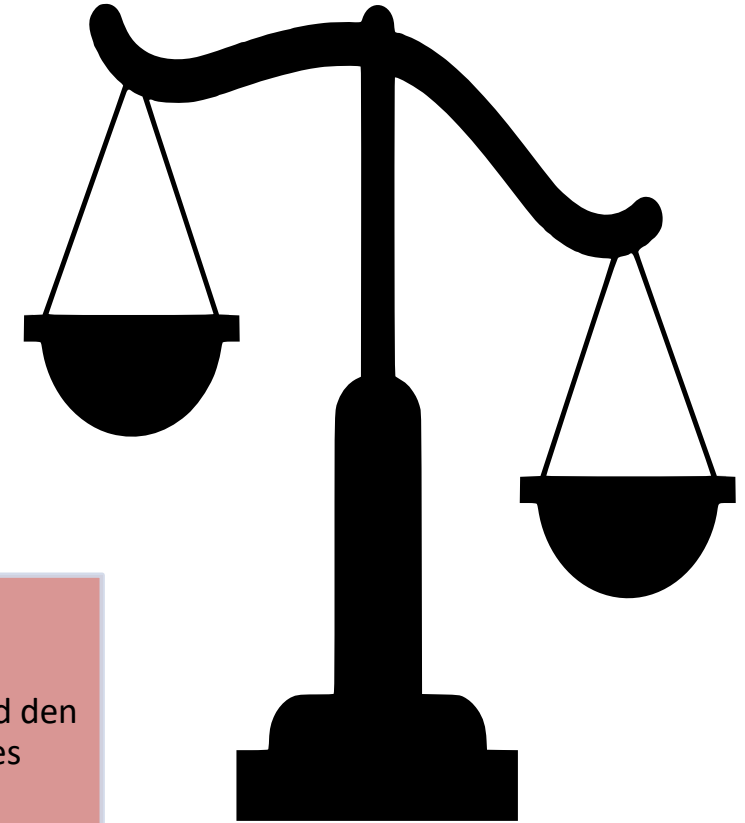
Arbejdsrelateret vold

Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

AT-vejledninger

Hvilke krav stilles til arbejdsgiveren?

Samme afvejning som ved ansvar for fysiske arbejdsskader



SÆRLIGT BETYDENDE MOMENTER

Skadelidtes uddannelse

Skadelidtes erfaring/alder

Kompliceret/ukompliceret
arbejdsproces

Forventelig/ikke-forventelig
problemstilling

Instruktion og interne
retningslinjer

SKÆRPENDE MOMENTER

Tidligere sket skade det
pågældende sted eller ved den
pågældende arbejdsproces

Arbejdsgiverens kendskab til
faremomenter

Påbud fra Arbejdstilsynet

Farlig arbejdsprocesser

Psykiske ansvarssager - skyld og skam

Vi bekymrer os ikke (meget) om diagnoser, men skadelidte skal være blevet ”syg” af arbejdsforholdene – og det skal være arbejdsgiverens eller andres skyld.



Tre
overordnede
kategorier

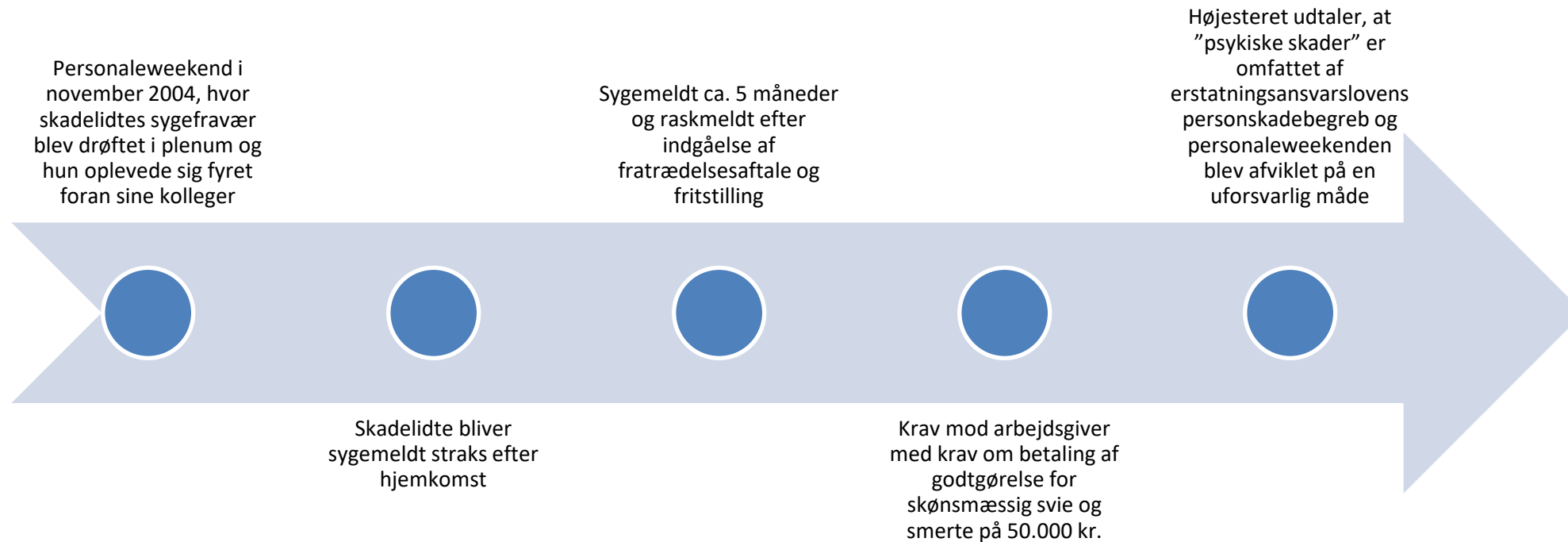
**Alvorlige
begivenheder/oplevelser**

**Stress, for stor
arbejdsmængde mv.**

Mobning/chikane

Alvorlige begivenheder/oplevelser

Personaleweekenddommen



Alvorlige begivenheder/oplevelser

Dommen fra Nykøbing Falsters Sygehus

Arbejdstilsynet
afgiver påbud i
2013 med krav
om systematisk og
tilstrækkelig
uddannelse af
personalet

I hele perioden er
der mange
overfald på
afdeling M130

Skadelidte bliver
overfaldet af
patient i oktober
2017

*Østre Landsret: "Henset til
det store antal
voldsepisoder som
skadelidte over en længere
periode var udsat for, og
som sygehusets ledelse var
bekendt med,
sammenholdt med
Arbejdstilsynets påbud i
2013, finder landsretten,
at regionen har tilsidesat
sin pligt til at tilrettelægge
og planlægge arbejdet
sikkerhedsmæssigt fuldt
forsvarligt"*

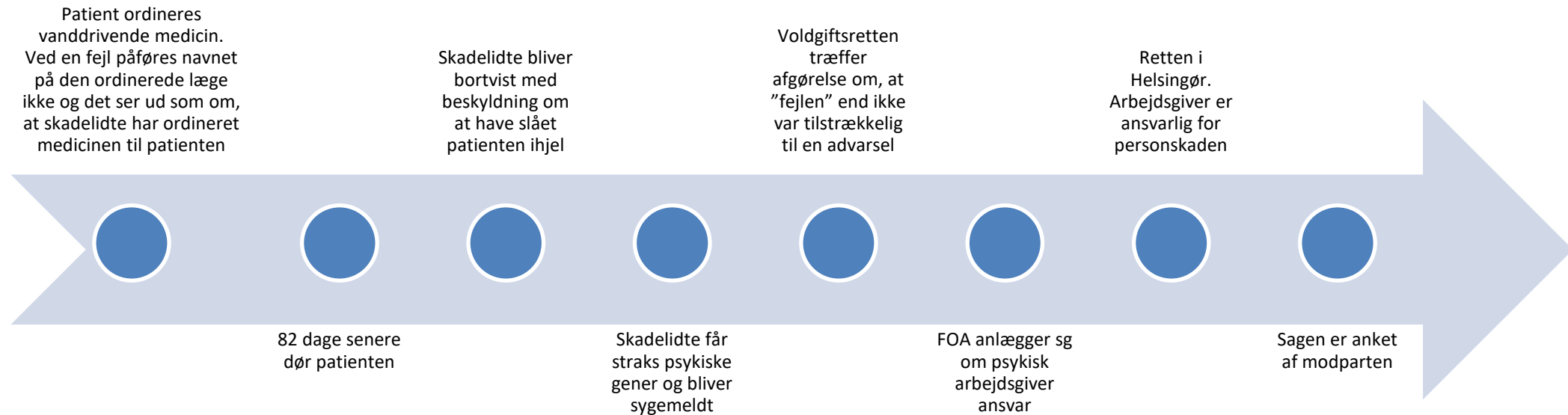
I perioden efter
påbuddet i 2013
udarbejder
regionen ikke
beredskabsplaner
til forebyggelse og
håndtering af
voldelige
situationer

Både i januar 2015 og
september 2017
efterspørger
medarbejderne
yderligere uddannelse
og overfaldsalarmer. Det
afvises, da: "det ikke er
muligt nu på grund af
Sundhedsplatformen"

Retten i Nykøbing
F frikender
regionen

Alvorlige begivenheder/oplevelser

Bortvisningsdommen



Stress, for stor arbejds mængde mv.

Forsvarsministeriets arbejds pres, U 2017.2904 H

Højesteret udtaler: Skadelidte fremtrådte robust og villig til påtage sig merarbejde. Hun gav ikke på noget tidspunkt udtryk for, at hun ikke kunne nå at løse opgaverne og arbejdsgiveren blev heller ikke på anden vis gjort opmærksom på, at arbejdsbyrden var for stor. Skadelidte var anerkendt for sin flid, hvilket også havde givet hende løntillæg samt positive udtalelser i personalebedømmelsen. Arbejdsgiver frifindes

Betydeligt merarbejde omkring 2008-2010 – op mod 10 t/u

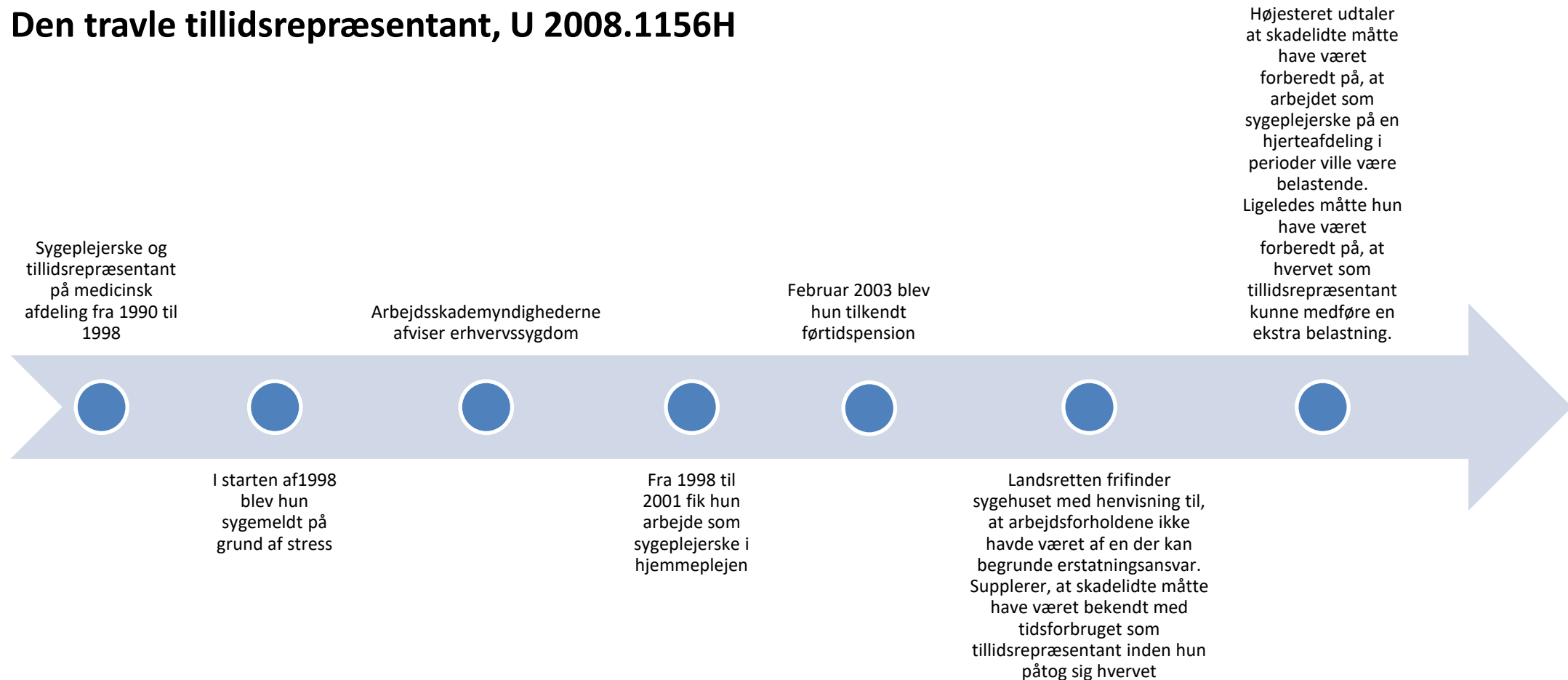
Sygemeldes 30. juni 2011.
Diagnose –
tilpasningsreaktion

2010 udvikler hun psykiske symptomer i form af søvnproblemer, knugen i maven, hjertebanken, begyndende hukommelsesbesvær, træthed, svimmelhed mv.

Vestre Landsret 1. juni 2016. Merarbejde skyldtes generel merarbejde, hun bad ikke om fritagelse, men tilbød at tage opgaver og var kvalificeret til at løse dem hun blev tildelt. Forsvarsministeriets personalestyrelse blev frikendt

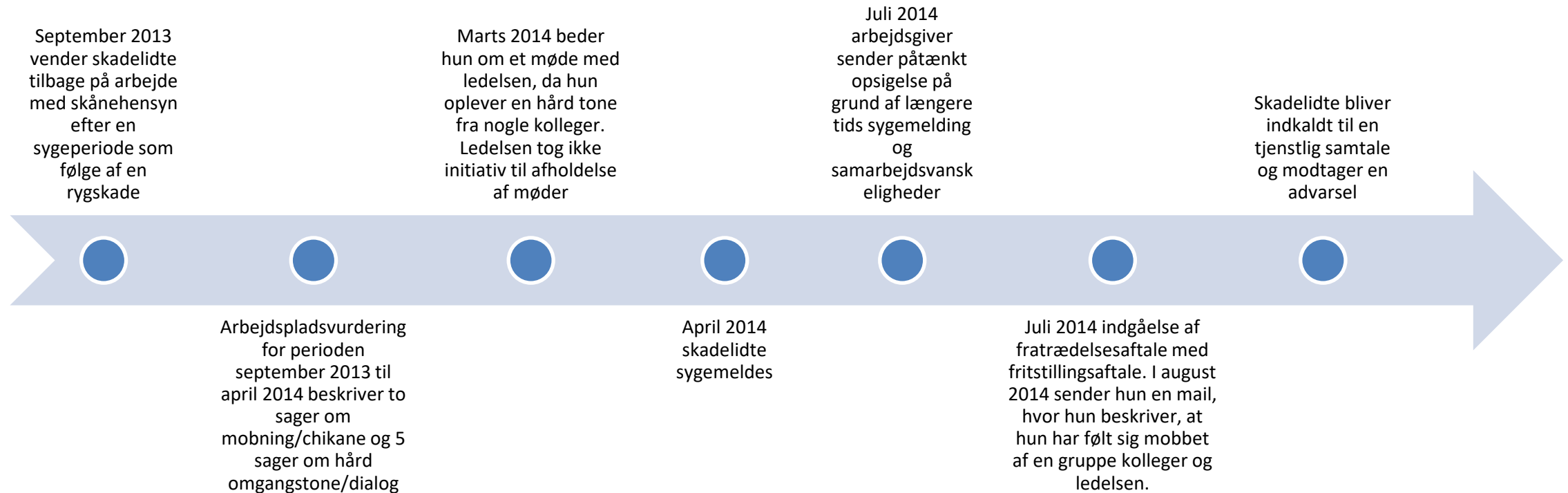
Stress, for stor arbejdsmængde mv.

Den travle tillidsrepræsentant, U 2008.1156H



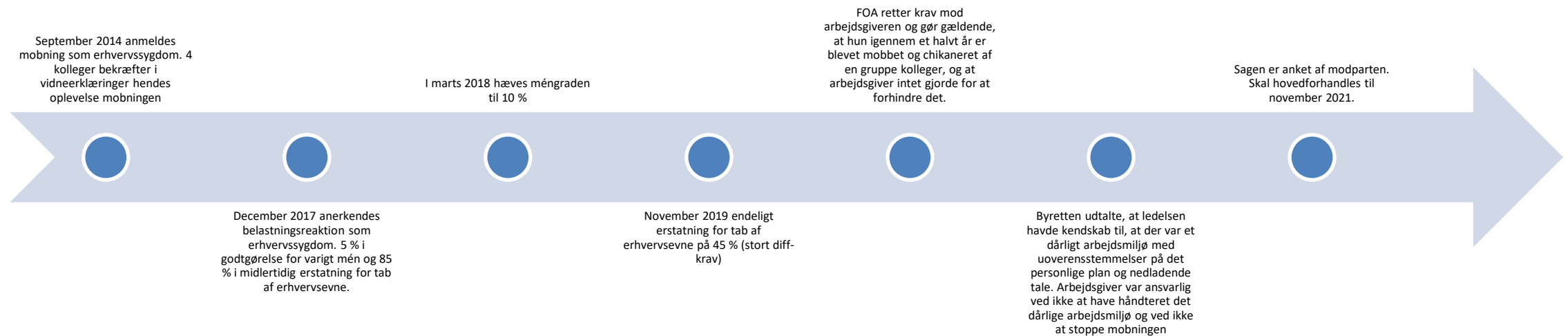
Mobning/chikane

Mobbedommen – Retten i Viborgs dom af 4. januar 2021 (Anket)



Mobning/chikane

Mobbedommen – Retten i Viborgs dom af 4. januar 2021 (Anket)



Arbejdsgiveransvar ctr. Erstatningsnævnet

Den nemmeste løsning er ansøgning til Erstatningsnævnet, når der er sket en straffelovsovertrædelse, men når ansvaret er åbenlyst og vi gerne vil gøre arbejdsgiver ansvarlig for at sætte fokus på arbejdsmiljøet

Et par
konkrete
eksempler:

Ipad-overvågning. Overfald grundet manglende overholdelse af retningslinjer

Overfald fra et voldelig større barn, hvor klar aftale om "to-til-en"-bemanding ikke blev overholdt

Den voldelige pårørende som arbejdsgiveren ikke beskyttede sine ansatte i mod

Covid-19 og vaccinationer

Kort historisk overblik

27. februar 2020 - Første dansker tester positiv for COVID-19

4. marts 2020 - Arbejdsmarkedets Erhvervssikring udsender nyhed

*”Almindeligt forekommende virussygdomme som f.eks. **almindelig influenza kan normalt ikke anerkendes** som en arbejdsskade. Det skyldes, at der er en betydelig risiko for at blive smittet uden for arbejdssituationen, og at det derfor ikke kan sandsynliggøres, at smitten er en følge af arbejdets forhold. **Det vil gælde ved de fleste tilfælde af COVID-19.**”*

2. april 2020 - De række fagforbund retter samlet henvendelse til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Forhandlingsfællesskabet og CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg) anmoder Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om at udarbejde en praksisbeskrivelse, som bl.a. bør adressere følgende forhold:

*Den retlige ramme for **anerkendelse** for både arbejdsulykker og erhvervssygdomme*

Kravene til skaden, herunder hvilke dokumentationskrav, der stilles

Kravene til årsagssammenhæng

Covid-19 og vaccinationer

10. april 2020 - Arbejdsmarkedets Erhvervssikring sender svar på henvendelse

*"COVID-19 er **som udgangspunkt ikke en arbejdsskade**. Der kan være konkrete undtagelser, hvis det sandsynliggøres, at en person har været udsat for en konkret smitte som følge af arbejdets forhold. Kravene til årsagssammenhæng og dokumentation er de samme som i andre anmeldte arbejdsskader.*

*Det skal i den forbindelse nævnes, at det er **et krav, at diagnosen COVID-19 er stillet**."*

16. april 2020 - Politiken og andre medier bringer artiklen

"En 36-årig SOSU-assistent er død af coronavirus og må se langt efter en arbejdsskadeerstatning."

17. april 2020 - Ny udmelding fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Sundhedspersonale skal ikke bevise, at konkret smitte med COVID-19 er sket på arbejdet.

*Smitte med COVID-19 kan efter en konkret vurdering anerkendes som arbejdsskade. Det gælder f.eks. hvis det kan **sandsynliggøres, at man har et arbejde, hvor man er udsat for risiko for smitte**.*

Covid-19 og vaccinationer

21. april 2020 - Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19

COVID-19 kan anerkende som både ulykke og erhvervssygdom

22. april 2020 - Pressemeddelelse fra beskæftigelsesministeren

”Medarbejdere skal have tillid til, at der bliver taget hånd om dem, hvis de i deres arbejde bliver smittet, og derfor er det afgørende for mig, at der hurtigt er sendt en klar vejledning ud på området.”

18. maj 2021- Arbejdsmarkedets Erhvervssikring opretter COVID-19 task force

27. september 2021 - Aktuelt anmeldt 9.998 relaterede sager

1.244 ulykkessager og 8.754 erhvervssygdomssager - Stort set alle sager anerkendes

Covid-19 og vaccinationer

Vaccinations-skade kan være en arbejdsskade – i hvert fald for:

”Dem, der er kommet foran i køen”

Det har ingen betydning, om vaccinationen er frivillig – således uanset om arbejdsgiveren har krævet eller opfordret til vaccination

Skal der ske anmeldelse bare fordi medlemmet er blevet vaccineret?

Kun hvis der opstår komplikationer efter en vaccination.

Anmeldes på samme måde som ved ”almindelige” arbejdsskade

Vaccinations-skaden bør også anmeldes til Patienterstatningen – ”noget mere i erstatning”.