**MODUL 10**

**Implikasi Sipil**

Pengusaha perlu mengenali implikasi kewajiban sipil dari stres di tempat kerja. Dalam dekade terakhir jumlah stres di tempat kerja mengklaim di pengadilan sipil telah meningkat secara dramatis. Klaim-klaim ini cenderung menarik publisitas yang cukup besar dengan penyelesaian di luar pengadilan seperti yang ditulis di halaman depan surat kabar. Serikat pekerja juga telah mengumpulkan masalah dan dapat dibayangkan bahwa jumlah klaim akan terus meningkat. Statistik yang diproduksi oleh Trades Union Council menunjukkan bahwa ada 6400 klaim yang didukung serikat pekerja di tahun 2000, dibandingkan dengan 519 klaim serupa pada tahun 1999. Di sisi lain, banyak klaim telah gagal karena kesulitan dalam menyelesaikan masalah 'ramalan 'dan' sebab-akibat 'yang diuraikan di bawah ini.

Pada dasarnya, dalam kasus stres yang berhubungan dengan pekerjaan, seorang karyawan memiliki dua pilihan. Pertama, ia dapat menuntut atasannya karena pelanggaran kontrak, kelalaian atau pelanggaran kewajiban hukum di County atau Pengadilan Tinggi. Sebagai alternatif, ia dapat mengajukan permohonan ke pengadilan ketenagakerjaan untuk pemecatan yang tidak adil, pemberhentian konstruktif atau diskriminasi.

**8.1 Kasus yang menonjol**

Keputusan Pengadilan Tinggi di Walker v Northumberland County Council (keputusan yang disampaikan oleh Colman pada 16 November 1994) di mana seorang pekerja sosial senior diberi izin untuk menuntut hingga 200.000 kerusakan £ terhadap majikannya, Northumberland County Council, yang memungkinkan dia untuk bekerja sampai titik jeda, adalah kasus pertama yang memusatkan perhatian pada pertanyaan tentang stres di tempat kerja. Ini menimbulkan pertanyaan tentang perilaku yang tidak masuk akal oleh majikan dalam mendorong orang terlalu jauh dan karena gagal memberikan perawatan yang efektif dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu.

Karyawan yang dimaksud, John Walker, bekerja di Northumberland County Dewan sebagai Petugas Layanan Sosial Area dari 1970 hingga Desember 1987, melapor ke asisten direktur layanan sosial. Sebagai seorang manajer, dia bertanggung jawab atas hari- kegiatan sehari-hari dari berbagai kelompok pekerja lapangan di departemennya.

Selama tahun 1980-an, jumlah kasus pelecehan anak yang ditangani oleh rekan-rekannya di departemen dan dirinya sendiri meningkat secara dramatis. Pada tahun 1986, Walker mengalami gangguan saraf yang disebabkan oleh kelelahan mental. Hal ini mengakibatkan acuteanxiety, sakit kepala, insomnia dan ketidakmampuan untuk mengatasi segala bentuk stres. Dia mudah sekali menangis dan mudah marah. Sebagai akibat dari keadaan kesehatannya, ia mengambil cuti dari pekerjaan untuk memulihkan diri. Ketika dia akhirnya kembali bekerja, dia meminta manajer seniornya untuk dibebaskan dari beberapa tekanan di tempat kerja. Akibatnya, dewan memberikan pekerja lapangan utama untuk membantunya sementara. Bantuan ini cenderung pendek, namun, Mr Walker diberitahu bahwa pekerja lapangan utama juga diminta untuk menutupi untuk anggota staf lainnya. Selain itu, sebagai akibat dari ketidakhadiran Bapak Walker karena gangguan saraf pertamanya, banyak sekali tumpukan dokumen yang diakumulasikan yang tidak pernah dihadiri oleh siapa pun selama periode ketidakhadiran ini. Dia diminta untuk menghapus backlog ini selain untuk memulai kembali tugas rutinnya.

Setelah liburan pendek, dia kembali bekerja tetapi gejala stresnya meningkat dan dia memberi tahu manajer seniornya bahwa dia tidak dapat diharapkan untuk melanjutkan dalam situasi sekarang. Dia pergi cuti sakit lagi dan didiagnosis menderita kecemasan yang berhubungan dengan stres. Selama periode ini ia mengalami gangguan saraf kedua dan harus pensiun dari pekerjaan. Pada tahun 1988 ia diberhentikan dengan alasan kesehatan yang buruk.

**8.1.1 Klaim**

Sebagai hasil dari rangkaian peristiwa ini,Tuan Walker menyatakan bahwa ada kerusakan karena pelanggaran kewajiban perawatan yang dibayarkan kepadanya oleh dewan daerah di mana dewan gagal mengambil langkah-langkah yang wajar untuk menghindari memaparkan beban kerja yang berlebihan yang merupakan risiko bagi dirinya. kesehatan. Dia berpendapat bahwa dewan harus mengakui bahwa beban kerja saat ini dia berada di bawah dapat mempengaruhi kesehatannya, mengingat indikasi sebelumnya ia telah diberikan kepada atasannya dari beban kerja yang berlebihan ini, dan mengingat sifat umumnya stres pekerjaannya menangani kasus pelecehan anak.

**8.1.2 Keputusan**

Dalam pandangan Colman, salah satu masalah utama dalam kasus ini adalah apakah kerusakan saraf pertama disebabkan oleh pelanggaran tugas perawatan dewan. Umumnya, majikan memiliki kewajiban untuk memberikan kepada karyawannya sistem kerja yang aman dan untuk melindungi mereka dari risiko yang dapat diduga secara wajar. Sementara hukum telah membatasi konsep hukum ini untuk cedera fisik, tugas perawatan dapat diperluas untuk menutupi cedera mental yang terkait dengan stres di tempat kerja.

Sejumlah pertanyaan perlu dipertimbangkan:

● Pada titik apa tugas majikan mengambil langkah untuk melindungi karyawannya, mengingat bahwa segala bentuk pekerjaan profesional secara intrinsik menuntut dan membuat stres?

● Asumsi apa yang diberikan oleh pemberi kerja tentang ketahanan, ketangguhan mental dan stabilitas karakter individu, mengingat bahwa orang-orang secara klinis kepribadian normal mungkin memiliki kemampuan yang sangat berbeda untuk mengatasi stres yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka?

Colman menyatakan bahwa:

*Setelah tugas perawatan telah ditetapkan, standar perawatan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas itu harus diukur terhadap tolok ukur perilaku yang wajar pada bagian orang yang berutang kewajiban. Undang-undang tidak memaksakan pada orang tersebut kewajiban perusahaan asuransi terhadap semua cedera atau kerusakan yang disebabkan oleh dia, betapapun mungkin atau tidak terduga.*

**Secara fundamental,**

● kepraktisan langkah-langkah perbaikan harus mempertimbangkan sumber daya dan fasilitas di pembuangan orang atau lembaga karena tugas perawatan (British Railways Board v Herrington (1972) AC 877I) dan

● pertimbangan juga harus diberikan untuk tujuan kegiatan yang telah menimbulkan risiko cedera. (Dalam kata-kata Denning dalam Watt v Hertfordshire County Council (1954) 1 WLR 835, 'risiko harus seimbang dengan tujuan akhir'.)

**8.1.3 Hasilnya**

Keputusan Walker menimbulkan sejumlah masalah:

●Pemberi kerja mungkin melanggar ketentuan yang tersirat karena tidak memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan di tempat kerja, termasuk cedera mental. Hal ini dapat dianggap sebagai pelanggaran kontrak yang mendasar yang mengarah ke akar kontrak kerja.

●Karyawan tersebut mungkin berhak untuk memperlakukan kontrak karena telah ditolak oleh pemberi kerja karena perilaku tidak masuk akal majikan dalam mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan stres di tempat kerja, dan juga dengan mengekspos karyawan ke tingkat stres yang tinggi melalui beban kerja yang berat. Karyawan dapat mengklaim pemberhentian konstruktif dan klaim atas kerusakan.

● Menurut pasal 55 (2) (c) Undang-Undang Perlindungan Lapangan Kerja (Konsolidasi) 1978, seorang karyawan dapat mengakhiri kontrak kerja 'dengan atau tanpa pemberitahuan dalam keadaan sedemikian rupa sehingga ia berhak untuk menghentikannya tanpa pemberitahuan dengan alasan majikan mengadakan'.

● Perilaku majikan harus cukup serius untuk memberikan hak kepada karyawan untuk segera pergi. Jika karyawan terus menerima tuntutan beban kerja yang berat dan situasi yang menegangkan setelah membuat pengaduan, karyawan itu mungkin kehilangan hak untuk memperlakukan dirinya sendiri sebagai bebas, dan akan dianggap telah memilih untuk menegaskan kontrak.

● Tanggung jawab ada pada karyawan untuk memberi tahu majikannya tentang tuntutan beban kerja yang berat kepadanya, dan untuk mengidentifikasi tindakan apa yang disarankan oleh pemberi kerja untuk meringankan beban kerja. Dalam terang keputusan Walker, beberapa pertimbangan harus diberikan oleh majikan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mengakibatkan stres di tempat kerja, dan untuk menemukan cara meminimalkan tingkat stres.

**8.2 Bidang pokok pertimbangan**

**8.2.1 Kewajiban untuk berhati-hati**

Posisi dalam hukum adat adalah bahwa majikan harus berhati-hati untuk melindungi karyawan mereka dari risiko cedera yang dapat diduga, penyakit atau kematian di tempat kerja.

*Kasus Donoghue v Stevenson (1932) AC 562* menetapkan ‘prinsip tetangga’, kewajiban yang dimiliki seseorang kepada ‘tetangganya’. Di sini, penggugat, Nyonya Donoghue, membeli sebotol bir jahe yang dibuat oleh terdakwa, Mr Stevenson. Botol itu dari kaca gelap sehingga isinya tidak bisa terlihat sebelum mereka dicurahkan. Botol itu juga disegel sehingga tidak dapat dirusak sampai mencapai konsumen akhir. Ketika penggugat menuangkan bir jahe, sisa-sisa dari siput yang membusuk terlihat mengambang di kaca. Tidak wajar, Nyonya Donoghue 'terserang', karena sudah mengonsumsi sebagian isi botol.

Lord Atkin, dalam penilaiannya, membuat poin berikut:

Pabrikan produk, yang dia jual dalam bentuk sedemikian rupa untuk menunjukkan bahwa dia bermaksud untuk mencapai konsumen akhir dalam bentuk di mana mereka meninggalkannya tanpa kemungkinan pemeriksaan segera, dan dengan pengetahuan bahwa tidak adanya perawatan yang wajar dalam persiapan atau pemasangan produk akan mengakibatkan cedera pada kehidupan konsumen. atau properti, berutang kewajiban kepada konsumen untuk berhati-hati.

Lord Atkin melangkah lebih jauh:

Anda harus berhati-hati untuk menghindari tindakan atau kelalaian yang Anda rencanakan akan melukai tetangga Anda, yaitu orang yang sangat dekat dan secara langsung dipengaruhi oleh tindakan saya bahwa saya seharusnya cukup untuk memiliki mereka dalam kontemplasi sebagai sangat terpengaruh ketika saya mengarahkan pikiran saya ke tindakan atau kelalaian yang disebut dalam pertanyaan.

Dengan demikian, dalam penerapan 'prinsip tetangga', harus ada hubungan dekat dan langsung antara penggugat dan tergugat, seperti antara majikan dan karyawan, produsen produk dan konsumen yang sama atau penghuni tempat dan pengunjung, dan kedua, bahwa terdakwa harus dapat meramalkan risiko nyata cedera kepada penggugat jika mereka, terdakwa, tidak melakukan operasi mereka atau mengelola properti mereka dengan hati-hati.

Dampak dari persyaratan ini adalah bahwa jika pemberi kerja mengetahui risiko kesehatan dan keselamatan bagi karyawan, atau seharusnya, dalam terang arus pengetahuan pada saat itu, untuk mengetahui risiko, ia akan bertanggung jawab jika karyawan terluka atau membunuh atau menderita penyakit sebagai akibat dari risiko, atau jika majikan gagal mengambil tindakan sewajarnya untuk menghindari hal ini terjadi. Dalam kasus stres di tempat kerja, implikasi perdata sekarang sudah mapan, dan pengusaha tidak dapat mengabaikan kebutuhan untuk mempertimbangkan potensi tekanan di antara karyawan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk menghindari hal yang sama sejauh mungkin.

**8.2.2 Kewajiban hukum pengusaha**

Pada hukum adat, telah lama ditetapkan oleh preseden bahwa majikan berutang kewajiban perawatan untuk masing-masing karyawannya ketika mereka berada di jalan kerja mereka. Tugas pemberi kerja menurut hukum umum diidentifikasi secara umum oleh House of Lords di Wilson's & Clyde Coal Co. Ltd v Bahasa Inggris (1938) AC 57 2 AER 628. Undang-undang umum mengharuskan semua pemberi kerja menyediakan dan mempertahankan yang berikut:

● Tempat kerja yang aman dengan sarana akses dan keluar yang aman

● Peralatan dan perlengkapan yang aman untuk melakukan pekerjaan

● Sistem kerja yang aman

● Karyawan sesama yang kompeten.

Kasus-kasus lebih lanjut telah diuraikan pada tugas-tugas dasar asli yang ditetapkan pada tahun 1938. Seperti yang dinyatakan dalam *Wilson & Clyde Coal Co. Ltd v English,*

*Seluruh program dari otoritas hukum secara konsisten mengakui tugas yang bersandar pada majikan, dan yang bersifat pribadi kepada majikan, untuk berhati-hati demi keselamatan pekerja-karyanya.*

Karena Undang-undang Kewajiban Pembayar (Asuransi Wajib) 1969, semua majikan memiliki kewajiban untuk menanggung asuransi terhadap klaim atas kerusakan yang dibuat oleh karyawan mereka sebagai akibat cedera dan kesehatan yang buruk di tempat kerja.

Keputusan Walker menyangkut otoritas lokal, tetapi prinsip-prinsip yang sama yang diuraikan di atas akan berlaku sama untuk perusahaan lain, misalnya, di tempat kerja industri atau komersial. Dalam kasus khusus ini, potensi sistem kerja dikenakan pada seorang karyawan, seperti menangani kasus pelecehan anak, menciptakan tekanan pada karyawan itu, dianggap. Apakah sistem kerja aman dalam terang representasi sebelumnya yang dibuat oleh Mr Walker kepada majikannya?

Penghakiman dalam kasus Walker mengklarifikasi situasi yang berkaitan dengan psikiatri cedera demikian:

*Sementara hukum tentang sejauh mana tugas ini telah berkembang hampir secara eksklusif dalam kasus-kasus yang melibatkan cedera fisik kepada karyawan sebagai berbeda dari cedera pada kesehatan mentalnya, tidak ada alasan logis mengapa risiko cedera kejiwaan harus dikeluarkan dari ruang lingkup tugas perawatan.*

Budaya kerja agresif yang diadopsi oleh banyak organisasi bisa menjadi faktor penting dalam menciptakan pelanggaran terhadap tugas perawatan umum. Misalnya, banyak perusahaan masih melihat manifestasi stres, seperti kecemasan atau tingkat emosi yang tinggi, sebagai tanda kelemahan. Mereka mungkin hanya menolak untuk mengakui, pertama, keberadaan stres dan, kedua, bahwa keputusan yang mereka buat mempengaruhi bawahan mungkin menginduksi stres pada orang-orang itu. Kewajiban perawatan yang dibayarkan kepada karyawan tidak diperhitungkan dalam pertimbangan dan keputusan mereka.

**8.2.3 Kelalaian dan stres**

Kelalaian didefinisikan sebagai 'perilaku ceroboh melukai orang lain'. Tugas majikan di common law (lihat di atas) merupakan bagian dari hukum umum kelalaian dan, dengan demikian, adalah aspek-aspek spesifik dari tugas untuk mengambil tindakan sewajarnya.

Kelalaian telah didefinisikan di common law sebagai keberadaan tugas perawatan; pelanggaran tugas itu; dan cedera, kerusakan atau kerugian yang diakibatkan, atau disebabkan oleh, pelanggaran itu (Lochgelly Iron & Coal Co Ltd vM’Mullan (1934) AC 1).

Pengusaha harus mengakui bahwa tugas perawatan adalah sifat pribadi. Dengan kata lain, tugas tersebut harus dibayarkan kepada setiap karyawan dan bukan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, dalam setiap tindakan perdata oleh karyawan terhadap majikannya berdasarkan pada kelalaian, pengadilan berhak untuk memeriksa keadaan individu karyawan dan apa yang masuk akal untuk diharapkan dari majikan dalam kasus tertentu.

Namun, beban pembuktian dalam klaim kelalaian jatuh pada karyawan, yaitu, karyawan harus membuktikan bahwa atasan itu bersalah atau disalahkan. Ini adalah sifat kelalaian. Sebagaimana dinyatakan dalam *Lochgelly Iron & Coal Co. Ltd vM’Mullan*,

*Dalam analisis hukum yang ketat, kelalaian berarti lebih dari perilaku lalai atau lalai, apakah dalam penghapusan atau komisi itu benar berkonotasi konsep kompleks tugas perawatan, pelanggaran tugas perawatan dan cedera yang diderita sebagai konsekuensi langsung oleh orang kepada siapa tugas adalah hutang.*

**Sebab dan ramalan (akibat)**

Dalam tindakan untuk kelalaian, konsep hukum 'sebab-akibat' dan 'foreseeability' signifikan. Adalah untuk penggugat untuk membuktikan bahwa luka yang dideritanya sebenarnya disebabkan oleh keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan bahwa majikan harus secara wajar memperkirakan bahwa cedera tersebut akan terjadi. Yang penting adalah bahwa setelah karyawan penggugat telah menetapkan pelanggaran tugas oleh majikan, itu harus menunjukkan bahwa pelanggaran ini disebabkan, atau secara material berkontribusi terhadap, cedera yang diderita. Tidak cukup untuk menunjukkan bahwa stres kerja menyebabkan kerusakan. Adalah kegagalan pemberi kerja untuk mengambil tindakan yang tepat mengingat fakta bahwa cedera psikiatrik pada penggugat dapat diduga.

Jika cedera psikiatri memiliki lebih dari satu penyebab, misalnya, keadaan yang berhubungan dengan rumah, seorang majikan hanya akan diharapkan untuk membayar proporsi kerugian yang dideritanya yang disebabkan oleh kesalahannya, yaitu kegagalannya untuk mengambil tindakan. Jadi, ketika menilai kerusakan, pengadilan akan mempertimbangkan setiap kondisi yang sudah ada sebelumnya, gangguan atau kerentanan dan kemungkinan bahwa karyawan akan menderita beberapa bentuk dan tingkat cedera kejiwaan terlepas dari pelanggaran tugas oleh majikan.

Menetapkan cedera akibat stres (cedera kejiwaan) membutuhkan beberapa bentuk penilaian dan analisis oleh spesialis dengan maksud untuk mengidentifikasi penyebab, baik langsung maupun tidak langsung, dari stres. Penyebab stres individu di tempat kerja dapat dikaitkan dengan peran individu dalam organisasi, pengembangan karier (atau kurangnya itu), struktur organisasi dan iklim, faktor-faktor intrinsik terhadap pekerjaan, hubungan dalam tempat kerja dan pekerjaan atau rumah klasik / situasi konflik kerja (perusahaan versus tuntutan keluarga).

Sebagian besar informasi ini dapat diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang divalidasi dengan baik, dengan diskusi dan konsultasi dengan seorang psikolog klinis, dokter kesehatan kerja atau perawat kesehatan kerja. Dalam sebagian besar kasus, praktisi medis umum individu harus dilibatkan sejak awal dan didukung oleh psikolog.

Kegagalan oleh pemberi kerja untuk melakukan tindakan-tindakan ini dapat secara signifikan menunjukkan klaim kelalaian oleh seorang karyawan.

Mengikuti preseden yang ditetapkan oleh kasus Walker, jumlah tindakan hukum terkait stres yang dibawa ke pengadilan sipil meningkat dari tahun ke tahun.

**8.2.4 Pelanggaran kewajiban hukum**

Dalam kasus-kasus tertentu, pelanggaran kewajiban pidana yang dikenakan oleh undang-undang atau peraturan dapat menimbulkan pertanggungjawaban perdata dan klaim yang mengakibatkan kerusakan. Tes standar yang diadopsi oleh pengadilan telah mengajukan pertanyaan:

*Apakah tugas yang dikenakan khusus untuk perlindungan kelas tertentu, apakah itu dimaksudkan untuk menguntungkan masyarakat luas?*

Jika jawaban untuk bagian pertama pertanyaannya adalah 'ya', klaim perdata dapat diizinkan. Pengadilan selalu melihat undang-undang, seperti ketentuan keselamatan dari Factories Act 1961, yang ditujukan untuk kelas orang tertentu dan telah memungkinkan klaim perdata untuk kerusakan oleh orang-orang yang termasuk golongan yang dilindungi, yaitu karyawan.

Di bawah Manajemen Kesehatan dan Keselamatan di Peraturan Kerja (MHSWR), keserakahan untuk pelanggaran peraturan ini awalnya dikecualikan. Namun, di bawah Peraturan Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kebakaran (Tempat Kerja) (Amandemen) tahun 2003, pengecualian ini dimodifikasi hanya untuk kasus orang yang tidak bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Implikasi dari amandemen terhadap MHSWR ini signifikan dalam hal itu, dalam masa depan, karyawan yang menderita penyakit yang berhubungan dengan stres dapat berada dalam posisi untuk menuntut majikan mereka dalam pelanggaran pelanggaran kewajiban berdasarkan undang-undang, berdasarkan tugas majikan di bawah MHSWR, dan dengan signifikansi khusus terhadap tugas majikan di bawah MHSWR berkenaan dengan melakukan penilaian risiko, pelaksanaan tindakan pencegahan dan perlindungan yang timbul dari proses penilaian risiko, instalasi pengaturan kesehatan dan keselamatan, pengawasan kesehatan, informasi untuk karyawan, pertimbangan kemampuan manusia dan penyediaan pelatihan (lihat Bab 9 lebih lanjut). Secara khusus, tindakan khusus mungkin diperlukan untuk melindungi kelompok 'rentan', seperti ibu baru atau calon dan orang muda, dari risiko kesehatan yang terkait dengan stres.

**Putusan Pengadilan Banding terbaru**

Baru-baru ini Pengadilan Tinggi Inggris mengeluarkan putusannya di Ketua Gubernur St Thomas Beckett Sekolah Tinggi RC v Hatton (lihat nanti dalam bab ini) dan seruan terkait lainnya yang berkaitan dengan penghargaan signifikan atas kerusakan stres pada kasus-kasus kerja. Penghakiman menekankan bahwa ada kewajiban pada karyawan untuk mengeluh tentang stres sebelum terlambat, daripada diam. Atas dasar ini, seorang majikan berhak untuk berasumsi bahwa seorang karyawan dapat menahan tekanan normal dari pekerjaan, kecuali dia tahu sebaliknya. Di sisi lain, bagaimanapun, pengusaha diharapkan untuk mengambil langkah-langkah untuk menilai semua risiko cedera di tempat kerja (sesuai dengan MHSWR), dan untuk bertindak dalam kasus-kasus individu di mana ada indikasi yang jelas dari stres yang berlebihan.

Keputusan Pengadilan Banding ini mengalihkan sebagian dari beban dalam menangani stres kembali ke karyawan, tetapi semua majikan tetap berada di bawah tanggung jawab untuk mengambil 'langkah yang wajar' untuk melindungi karyawan dari gangguan psikiatri. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa penyediaan layanan dan nasihat konseling rahasia, dengan akses ke pengobatan, akan menjadi faktor signifikan dalam menghindari pertanggungjawaban untuk klaim terkait stres.

**8.2.5 Kecelakaan yang dapat diduga sebelumnya**

Apakah doktrin tentang cedera yang dapat diduga terjadi di John Summers v Frost (1955) 1 AER 870 berlaku dalam kasus stres di tempat kerja? Kasus ini berkaitan dengan tugas absolut pengusaha di bawah bagian 14 dari Factories Act 1937 untuk memastikan pagar mesin, dalam hal ini, batu asah, di pabrik. Jelaslah, suatu kesejajaran dapat ditarik antara mengekspos karyawan dengan risiko terhadap keamanan fisik mereka sebagai lawan untuk memaparkan mereka terhadap risiko terhadap kesehatan mental mereka selama di tempat kerja.

Sebelum kasus Walker, tugas perawatan tidak meluas ke situasi di mana karyawan menderita cedera mental, seperti yang disebabkan oleh stres di tempat kerja mereka, sebagai akibat dari komitmen beban kerja berat yang dibebankan pada mereka oleh majikan mereka. (Petch v HM Customs & Komisaris Cukai (1993) ICR 789).

Sebagai akibat dari kasus Walker, pengusaha jelas memiliki tanggung jawab untuk mendorong pemahaman tentang penyebab dan efek stres di tempat kerja. Meskipun harus diakui bahwa beberapa tingkat stres ada di tempat kerja, ada kewajiban bagi pengusaha untuk mengurangi atau meminimalkan tingkat stres ini. Yang penting adalah, sebelum kasus Walker, stres di tempat kerja dianggap sebagai wilayah abu-abu karena fakta bahwa sulit untuk mengukur dalam istilah manusia dan bahwa manifestasi dan efek stres bervariasi dari orang ke orang.

Pentingnya kasus Walker adalah bahwa itu adalah kasus pertama dalam sejarah hukum di mana seorang karyawan diberikan ganti rugi karena cedera psikiatri yang dideritanya sebagai akibat dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Kasus-kasus sebelumnya termasuk Johnstone v Otoritas Kesehatan Bloomsbury, yang diselesaikan di luar pengadilan, dan Petch v HM Bea & Cukai Komisaris, yang hilang oleh penggugat.

Sebagaimana dinyatakan dalam putusan dalam kasus Walker:

*Padahal hukum tentang sejauh mana tugas ini telah dikembangkan hampir secara eksklusif dalam kasus-kasus yang melibatkan cedera fisik kepada karyawan sebagai berbeda dari cedera pada karyawannya 160 Stres di Tempat kerja kesehatan mental, tidak ada alasan logis mengapa risiko cedera psikiatri harus dikeluarkan dari lingkup tugas perawatan.*

Tes kemampuan untuk meramalkan masih menjadi penghalang utama bagi seorang karyawan. Jika klaim untuk berhasil, penggugat harus meyakinkan pengadilan bahwa itu cukup dapat diperkirakan kepada majikan bahwa pekerjaan itu akan menimbulkan cedera psikiatri pada karyawan dengan keteguhan normal. Setiap kerentanan yang diketahui sebelumnya akan membuat tes ini lebih mudah untuk diatasi oleh pertahanan. Lebih jauh lagi, emosi atau perasaan frustrasi, ketidakpuasan, kesal atau malu tidak akan cukup. Sangat diakui bahwa gangguan emosi atau gejolak adalah sifat manusia yang umum, dan pengadilan akan selalu enggan untuk mengenakan kewajiban pada majikan untuk melindungi karyawan dari 'tekanan normal' kerja.

**8.3 Panduan Pengadilan Banding:** ***Kewajiban pengusaha***

Pedoman Pengadilan Banding sehubungan dengan kewajiban majikan, ketika dihadapkan dengan risiko penyakit yang dapat diduga ke seorang karyawan, diuraikan di bawah ini:

1. Majikan harus memperhatikan ukuran perusahaan dan administrasinya sumber daya, karena ada batasan untuk apa yang dapat diharapkan dari seorang karyawan.

2. Sebelum mempertimbangkan tindakan apa yang harus diambil, pemberi kerja harus memperhatikan:

● besarnya risiko cedera psikiatri yang terjadi;

● keseriusan potensi cedera;

● biaya dan kepraktisan mengambil tindakan untuk mencegah cedera seperti  
 itu

● apakah langkah-langkah ini benar-benar akan mencegah cedera terjadi.

3. Meskipun mungkin masuk akal untuk mempertimbangkan pemberian karyawan:

● cuti panjang;

● mentransfernya ke departemen lain;

● mendistribusikan pekerjaan; atau

● memberikan bantuan,

seorang pemilik tidak akan berkewajiban memberhentikan atau mendemosikan karyawan untuk keluarkan dia dari situasi yang menegangkan.

Selain itu, pemberi kerja yang memberikan dukungan rahasia dan layanan nasihat akan tidak mungkin ditemukan dalam pelanggaran tugas kecuali dia telah mengajukan tuntutan yang tidak masuk akal pada seorang individu ketika risiko cedera psikiatri pada individu itu jelas.

**8.4 Menghubungkan stres ke tempat kerja**

Seperti halnya aspek praktek kesehatan kerja, penting bahwa potensi kesehatan yang buruk terkait dengan kondisi kerja, sistem, zat dan prosedur diakui. Setelah potensi ini untuk kesehatan yang buruk telah diakui, adalah mungkin untuk mengukur faktor-faktor yang menciptakan kondisi dan mengevaluasinya terhadap kriteria yang dikenal. Konsep ini berlaku sama baiknya dalam kasus pemicu yang diinduksi secara fisik seperti yang terkait dengan kebisingan dan getaran, seperti yang disebabkan oleh sifat sosial atau psikoogis, yang mencakup kondisi yang terkait dengan stres.

Pengusaha jelas memiliki tanggung jawab untuk mendorong pemahaman, dan manifestasi utama dari stres. Meskipun harus diakui bahwa, mau tidak mau, akan ada beberapa tingkat stres di tempat kerja, ada kewajiban bagi pengusaha untuk meminimalkan tingkat stres sejauh mungkin.

Staf harus didorong untuk memaksimalkan potensi mereka melalui pelatihan dan program pengembangan yang tepat. Banyak organisasi menjalankan program manajemen stres untuk membantu dan menyarankan staf untuk, pertama, mengenali hal-hal dalam kehidupan yang menyebabkan stres individu dan, kedua, pada tindakan pribadi yang dapat mereka ambil untuk mengurangi stres, seperti relaksasi otot progresif, hipnoterapi, konseling stres dan bentuk strategi penanggulangan lainnya.

**8.5 Kasus terbaru**

**8.5.1 Young v Kantor Pos (Pengadilan Banding, 30.4.2002)**

Kata-kata 'Saya butuh bantuan' ditampilkan dalam sebuah memorandum dari penggugat kepada majikannya sebelum mengalami depresi. Meskipun ada pesan yang jelas bahwa ia sedang berjuang, para psikiater dalam kasus itu sepakat bahwa tidak ada risiko penyakit psikiatris yang dapat diduga dari pekerjaan yang ia lakukan pada saat ia menulis memorandum tersebut.

Setelah libur kerja, dan seperti di Walker v Northumberland County Council, dijanjikan lingkungan kerja yang jauh lebih menyenangkan saat kembali, Mr. Young ‘retak’ untuk menggunakan istilah yang diadopsi oleh Lord Justice May. Dia berhasil dalam klaimnya untuk kerusakan yang timbul dari episode kedua.

Ini adalah keputusan pertama dari Pengadilan Tinggi dalam kasus stres kerja setelah keputusan penting dalam kasus-kasus yang dipimpin oleh Sutherland v Hatton dan penilaian Lady Justice Hale. Masalah-masalah dalam kasus ini adalah:

● Apakah tanggung jawab penggugat memberi tahu majikannya jika dia menemukan lingkungan kerja yang membuat stres atau tidak bisa mengatasinya?

● Dapatkah penggugat bersalah karena kelalaian kontribusi karena gagal membawa keadaannya ke perhatian majikannya?

Berkenaan dengan pertanyaan pertama, para terdakwa telah menawarkan apa yang tampak seperti lingkungan yang sangat fleksibel yang dapat ia kembalikan. Dia bisa bekerja pada jam-jam yang dia inginkan dan pergi berjalan-jalan jika dia memilih. Bahkan, dia tidak diwajibkan untuk melakukan pekerjaan apa pun!

Namun, para majikan tidak memantau apa yang terjadi pada Tuan Young saat kembali dan tidak menilai kesesuaiannya dan mencegahnya mengikuti kursus pelatihan, yang menurutnya sangat menekan. Selain itu, ia akhirnya, melalui ketiadaan manajer lain, kembali ke peran manajemen yang telah menyebabkan masalahnya pada awalnya.

Pengadilan tidak mengkritik Tuan Muda karena gagal menyebutkan stresnya yang semakin meningkat tingkat ke majikannya karena dia diterima sebagai pekerja yang teliti yang akan berusaha melakukan yang terbaik yang dia bisa. Pengadilan menyatakan bahwa dia tidak boleh dikritik karena melakukan hal itu. Lord Justice May menemukan, bahwa ketika menerima pandangan Lady Justice Hale bahwa 'karena sifat gangguan kejiwaan yang sangat, itu pasti lebih sulit diramalkan daripada cedera fisik', itu 'jelas dapat diramalkan bahwa mungkin ada kekambuhan jika langkah yang tepat tidak diambil ketika dia kembali bekerja. Para majikan berutang kepadanya suatu tugas untuk mengambil langkah-langkah seperti itu. "

Sehubungan dengan tuduhan kelalaian kontribusi, para terdakwa berpendapat bahwa Tuan Muda menciptakan bebannya sendiri dengan melakukan pekerjaan yang menekan dan memilih untuk tidak memberi tahu majikannya bahwa ia menemukannya. Dalam menepis tuduhan itu, Lord Justice May mengatakan bahwa sementara itu 'secara teoritis mungkin' untuk menemukan kelalaian kontribusi dalam kasus-kasus penyakit kejiwaan, itu tidak biasa. Pengusaha tidak dapat mengharapkan seorang karyawan yang dikenal rentan untuk bertanggung jawab atas penyakit kejiwaan yang kambuh, bahkan jika ia gagal memberi tahu mereka bahwa pekerjaannya sekali lagi menjadi stres.

Keputusan menawarkan beberapa harapan untuk kasus-kasus di mana penggugat menderita serangan penyakit kedua (Walker claimant). Ini menunjukkan bahwa terlepas dari Sutherland, ada contoh di mana beban belum sepenuhnya bergeser ke penggugat yang sakit mental untuk menyelesaikan kesulitannya.

Pelajaran yang bisa dipetik dari kasus ini adalah bahwa seorang majikan, mengetahui seorang karyawan keadaan mental, berada di bawah kewajiban untuk tidak hanya merancang lingkungan kerja yang kurang stres, tetapi untuk memastikan bahwa itu dilaksanakan.

**8.5.2 Lancaster v Birmingham City Council**

Seorang mantan karyawan Dewan Kota Birmingham dianugerahi £ 67.000 sebagai ganti rugi karena stres yang memaksanya untuk pensiun sebagai petugas perumahan dewan pada usia 41. Beverley Lancaster bekerja untuk dewan selama 26 tahun, terutama dalam peran-peran administratif dan teknis. Ketika jabatannya dihapus dia diangkat sebagai petugas perumahan, sebuah pos yang dia tidak memiliki pengalaman atau kualifikasi.

Dia segera menemukan bahwa dia tidak diberi dukungan dan pelatihan yang dia miliki dijanjikan dan tidak bisa mengatasi tuntutan pekerjaan barunya. Akibatnya, selama 4 tahun berikutnya, dia tidak bekerja setengah waktu. Selama periode pertama penyakit, yang berlangsung 3 bulan, dia didiagnosis menderita depresi. Belakangan, seorang konsultan mendiagnosis dia menderita stres terkait pekerjaan dan dia mengambil cuti sakit dalam waktu yang lebih lama.

Dia menyatakan bahwa majikannya tidak menganggap serius kekhawatirannya. "Saya tidak pernah diperlakukan sebagai individu. Mereka tidak pernah menganggap serius penyakit saya, meskipun saya telah mendekati mereka dalam banyak kesempatan untuk mendapatkan bantuan medis, ”katanya.

Dalam hal ini, di mana penggugat didukung oleh serikat pekerja sektor publik, UNISON, majikan benar-benar mengakui tanggung jawab atas stres yang disebabkan di tempat kerja.

**8.5.3 Terence Sutherland (Ketua Gubernur St Thomas Beckett RC High School) v Hatton dan seruan terkait lainnya**

Penelope Hatton mengajar bahasa Prancis di sekolah yang komprehensif di Huyton, Merseyside, selama 15 tahun hingga ia pergi karena depresi dan kelemahannya. Dia dianugerahi £ 90 765 kerusakan setelah menuntut SMA St Thomas Beckett RC.

Pada bulan Februari 2002, Pengadilan Banding mengeluarkan putusannya sehubungan dengan banding di atas dan banding terkait lainnya yang berkaitan dengan pemberian kompensasi yang signifikan dalam stres pada kasus-kasus kerja. Mengizinkan banding sekolah, para hakim mengatakan beban kerjanya tidak lebih besar dari guru lain di sekolah yang sama. Pola ketidakhadiran dan penyakitnya 'mudah diatributkan' menjadi penyebab selain stres kerja.

Umumnya, seorang majikan berhak untuk berasumsi bahwa karyawan dapat menahan tekanan normal dari pekerjaan, kecuali dia tahu sebaliknya. Di sisi lain, pengusaha diharapkan untuk mengambil langkah-langkah untuk menilai semua risiko cedera di tempat kerja dan untuk bertindak dalam kasus-kasus individu di mana ada indikasi yang jelas dari stres yang berlebihan.

Keputusan Pengadilan Banding memang menggeser sebagian beban dalam menangani stres di tempat kerja kembali ke karyawan, tetapi semua majikan tetap di bawah tanggung jawab untuk mengambil 'langkah yang wajar' untuk melindungi karyawan dari bahaya.

Penilaian menunjukkan bahwa penyediaan pernyataan kebijakan tentang stres di tempat kerja dan penilaian formal risiko terkait stres, didukung oleh layanan konseling rahasia dari, misalnya, layanan kesehatan kerja, dengan akses siap untuk pengobatan, akan menjadi faktor yang signifikan dalam menghindari beberapa tanggung jawab untuk kesehatan yang berhubungan dengan stres.

**8.5.4 Dewan Somerset County v Leon Alan Barber**

Alan Barber adalah Kepala Matematika untuk East Bridgewater Community School selama lebih dari 12 tahun. Dia menggugat Somerset County Council dan dianugerahi £ 101 041 setelah mengalami gejala depresi, yang disebabkan oleh bekerja secara teratur hingga 70 jam seminggu, yang menyebabkan dia kehilangan kendali atas ruang kelas.

Pengadilan Banding mengizinkan banding dewan atas dasar bahwa Barber tidak memberi tahu manajemen senior di sekolah tentang gejalanya sampai kerusakannya. Namun, House of Lords memutuskan bahwa pengusaha harus secara umum mengambil inisiatif untuk melindungi karyawan, terutama dalam kasus di mana mereka tahu seseorang rentan terhadap penyakit yang berhubungan dengan stres. Mr Barber kemudian memenangkan £ 72 547 plus bunga dan biaya.

Putusan ini secara fundamental membatalkan putusan Pengadilan Banding bahwa para majikannya, Dewan Kabupaten Somerset, tidak melanggar kewajiban mereka untuk peduli terhadapnya dan tidak diminta untuk memastikan bahwa dia tidak masih menderita sakit yang berhubungan dengan stres setelah liburan sekolah musim panas, meskipun menyadari kondisinya pada masa sebelumnya. Dalam penilaiannya, yang didukung oleh tiga dari empat Law Law lainnya, Tuhan Walker berkata:

Paling tidak tim manajemen senior seharusnya mengambil inisiatif untuk membuat pertanyaan simpatik tentang Tuan Barber ketika dia kembali bekerja, dan membuat beberapa pengurangan dalam beban kerjanya untuk memudahkannya kembali.

Bahkan pengurangan kecil dalam tugasnya, ditambah dengan perasaan bahwa tim manajemen senior ada di pihaknya, mungkin dengan sendirinya telah membuat perbedaan nyata. Dalam kondisi apa pun, kondisi Pak Barber seharusnya sudah dipantau, dan jika tidak meningkatkan, beberapa tindakan drastis harus diambil.

Sementara secara luas mendukung putusan Pengadilan Banding bahwa pengusaha hanya bertanggung jawab jika mereka tahu seorang karyawan berada dalam bahaya, Lord Walker mengatakan bahwa karyawan tidak perlu memaksakan keluhan mereka, atau merinci, terutama karena depresi membuatnya lebih sulit untuk mengeluh.

Keputusan ini memiliki implikasi bagi pengusaha. Pertama, mereka harus mengambil inisiatif di mana karyawan melaporkan stres yang timbul dari pekerjaan. Kedua, mereka harus tetap up-to-date dengan pendekatan saat ini untuk menekankan dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi risiko cedera dari yang sama, seperti yang mereka lakukan dalam kasus risiko cedera fisik. Ketiga, itu bisa dibayangkan bahwa klaim sipil yang lebih dari sifat ini cenderung berhasil di mana majikan memiliki gagal mengikuti praktik terbaik dan karyawan telah menderita cedera psikologis sebagai hasil.

Di sisi lain, keputusan dalam kasus ini tidak terletak pada batu loh apa yang perlu dilakukan oleh majikan dan karyawan dalam kasus-kasus stres terkait pekerjaan. Selain itu, itu tidak mengubah pedoman yang ditetapkan oleh Pengadilan Tinggi di Sutherland v Hatton dalam hal ketika tugas perawatan muncul yang, tentu saja, masalah kedepan.

Apa yang dilakukan oleh keputusan ini, bagaimanapun, adalah untuk memberikan pandangan yang luas mengenai apa yang harus dilakukan oleh seorang majikan setelah kewajiban untuk melakukan perawatan yang wajar menjadi jelas. Secara khusus, majikan tidak dapat mengasumsikan bahwa, karena seorang karyawan, yang sebelumnya mengaku menderita stres, kembali bekerja dan tidak mengajukan keluhan lagi, bahwa ia telah melepaskan tugasnya terhadap karyawan itu.

Jelaslah, di bawah hukum perdata, kewajiban perawatan yang dibayar oleh majikan kepada karyawan tidak muncul kecuali manifestasi dari kerusakan kesehatan di masa depan cukup jelas bagi pemberi kerja yang masuk akal untuk mengakui bahwa ia perlu mengambil beberapa bentuk tindakan. Penggugat, Mr Barber, pada bulan Juli 1996, sudah cukup untuk memenuhi tes ini. Majikannya seharusnya telah mengambil beberapa bentuk tindakan positif untuk memperbaiki situasi.

**8.5.5 Baker Refraktori Ltd v Melvyn Edward Bishop**

Melvyn Bishop bekerja di pabrik sampai tahun 1997 ketika dia mengalami gangguan dan mencoba bunuh diri. Dia diberhentikan pada tahun 1998 setelah gagal kembali bekerja. Dia kemudian menggugat perusahaan dan dianugerahi kerusakan £ 7000 pada tahun 2001.

Para hakim, yang mengizinkan banding, mengatakan tidak ada yang berlebihan tentang itu tuntutan pekerjaannya dalam kasus ini.

**8.5.6 Sandwell Metropolitan Borough Council v Olwen Jones**

Ms Jones adalah asisten administrasi sampai 1995 dan menggugat Sandwell MBC ketika dia jatuh sakit karena kecemasan dan depresi. Dia dianugerahi £ 157 541 setelah seorang hakim Pengadilan Negeri diberitahu bahwa dia harus bekerja 'jam yang terlalu berlebihan' dan melakukan pekerjaan tiga orang.

Para hakim, menolak naik banding, mengatakan mereka harus memutuskan apakah itu dapat diduga oleh para pengusaha bahwa tuntutan yang tidak masuk akal tersebut akan menyebabkan kerugian.

**8.5.7 Benson v Wirral Metropolitan Borough Council**

Dalam hal ini tidak ada kewajiban yang diakui. Namun, guru yang bersangkutan mendapat hadiah 47.000 poundsterling di penyelesaian di luar pengadilan.

**8.5.8 Ingram v Hereford dan Dewan Daerah Worcester**

Kasus ini diselesaikan di luar pengadilan, Dewan County mengakui tanggung jawab. Di sini seorang sipir yang dipekerjakan oleh dewan untuk mengawasi sebuah tempat wisata sering kali mengambil keputusan dirusak oleh petugas dewan lainnya. Ini merusak hubungan kerjanya dengan penghuni, yang mengakibatkan kekerasan fisik dan verbal. Dia akhirnya menyerah kerja karena kesehatan yang buruk.

Ia mendapat £ 203.000, jumlah rekor untuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

**8.5.9 McLeod v Test Valley Borough Council [2000, tidak dilaporkan]**

Mr McLeod mengambil tindakan terhadap majikannya, Test Valley Borough Council, untuk depresi kronis dan gangguan delusional persisten yang timbul dari intimidasi di tempat kerja dan pelecehan dari manajernya.

Kasus ini diselesaikan di luar pengadilan, tanpa tanggung jawab yang diakui, dalam jumlah £ 200.000.

**8.5.10 Rorriston v West Lothian College [1999 LR 102]**

Nyonya Rorriston mencari kerusakan setelah kecemasan dan depresi berat yang disebabkan oleh pelecehan dan penghinaan terus menerus yang dideritanya dari manajer lini dan kolega lainnya. The Outer House of Court of Session menolak klaim ini, meskipun Nyonya Rorriston menderita tekanan psikologis yang parah, karena dia tidak menderita 'gangguan psikologis yang diakui'.

Dalam penilaiannya, Lord Reed mengatakan:

Banyak jika tidak semua karyawan bertanggung jawab untuk menderita emosi tersebut (yaitu tidak puas, frustrasi, malu dan kesal) dan yang lain disebutkan dalam kasus tersebut, seperti stres, kecemasan, kehilangan kepercayaan diri dan suasana hati rendah. Untuk menderita emosi semacam itu dari waktu ke waktu, paling tidak karena masalah di tempat kerja, adalah bagian normal dari pengalaman manusia. Hanya jika mereka bertanggung jawab untuk menderita tingkat patologis seperti itu untuk membentuk gangguan kejiwaan yang kewajiban perawatan untuk melindungi terhadap mereka dapat muncul; dan itu bukan kejadian yang dapat diduga, kecuali ada beberapa alasan khusus untuk meramalkannya dalam kasus tertentu.

Hasil dari putusan ini adalah bahwa penggugat sekarang harus menunjukkan standar pembuktian yang lebih tinggi dari pelanggaran majikan atas tugas perawatannya. Umumnya, konsekuensi emosional dari paparan stres tidak mencukupi. Beberapa diakui dan dikenali penyakit psikiatri pasti telah menghasilkan atau akan menghasilkan.

**8.5.11 Maryniak v Thomas Cook Ltd [Tidak dilaporkan, 20.10.1998]**

Maryniak dipekerjakan sebagai manajer cabang di kantor Thomas Cook. Selama masa kerjanya, sistem kerja berubah, yang oleh penggugat enggan diterima, dan menunjukkan tingkat ketidakfleksibelan yang tinggi dalam mengambil rezim yang baru. Kinerja ini akhirnya tercermin dalam dua penilaian kinerja berurutan dan ia diturunkan pangkatnya. Mr Maryniak kemudian mengambil cuti sakit untuk depresi dan akhirnya diberhentikan.

Pendapatnya adalah bahwa majikannya mengetahui keadaan depresifnya karena kunjungan sebelumnya ke dokternya. Namun, Thomas Cook menunjukkan, bahwa sementara mereka sadar akan fakta bahwa dia menerima perawatan, mereka tidak menyadari alasan sebenarnya untuk itu. Ada beberapa perbedaan antara diagnosis awal dokter, yaitu infeksi virus yang tidak terkait pekerjaan, dan dia tidak, setelah konsultasi berikutnya, mencatat diagnosis sebagai salah satu depresi.

Ketiadaan penyakit terus berlanjut. Namun, perilaku Maryniak sepanjang tahun 1993 bisa tidak menyarankan kepada majikannya bahwa dia menderita psikiatrik terkait pekerjaan sakit dan, sebagai akibat dari kurangnya kesadaran majikannya tentang penyebab penyakit yang sebenarnya tidak ada, ada yang dianggap tidak ada kelalaian. Klaim Maryniak atas kerusakan gagal.

Kasus ini memperkuat kebutuhan seorang karyawan untuk memastikan bahwa atasannya mengetahui adanya gangguan psikiatri yang timbul dari pekerjaan. Seorang majikan tidak dapat 'memperkirakan secara wajar' bahwa stres yang timbul dari pekerjaan dapat berdampak buruk pada karyawan yang dapat mengakibatkan kondisi kejiwaan yang diakui.

**8.6 Proposisi praktis**

Pada tahun 2002, setelah mendengar empat kasus banding, yaitu:

1. Terence Sutherland (Ketua Gubernur St Thomas Beckett RC High Sekolah) v Penelope Hatton

2. Somerset County Council v Leon Alan Barber

3. Sandwell Metropolitan Borough Council v Olwen Jones

4. Baker Refraktori Ltd v Melvyn Edward Bishop

dibahas sebelumnya dalam bab ini, Lady Justice Hale, duduk bersama Lords Justice Brooke dan Kay, menguraikan sejumlah 'proposisi praktis' untuk membantu pengadilan dalam menangani klaim masa depan untuk cedera psikiatri yang timbul dari stres di kerja.

1. Tidak ada mekanisme kontrol khusus yang diterapkan pada klaim untuk penyakit atau cedera psikiatri (atau fisik) yang timbul dari stres dalam melakukan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Asas-asas kewajiban majikan biasa berlaku.

2. Pertanyaan ambang adalah apakah jenis kerusakan pada karyawan ini dapat

diduga. Ini memiliki dua komponen:

● cedera pada kesehatan (berbeda dari stres kerja); dan

● yang disebabkan stres di tempat kerja (berbeda dari faktor lain).

3. Peramalan bergantung pada apa yang diketahui oleh pemberi kerja (atau seharusnya cukup tahu) tentang seorang karyawan. Karena sifat gangguan mental, itu lebih sulit untuk meramalkan daripada cedera fisik, tetapi mungkin lebih mudah untuk meramalkan pada individu yang dikenal daripada di populasi besar. Seorang majikan biasanya berhak berasumsi bahwa karyawan dapat menahan tekanan normal dari pekerjaan kecuali mereka mengetahui beberapa hal masalah atau kerentanan tertentu.

4. Tesnya sama apa pun pekerjaannya. Tidak ada pekerjaan itu harus dianggap sebagai berbahaya bagi kesehatan mental secara intrinsik.

5. Faktor-faktor yang mungkin relevan dalam menjawab pertanyaan ambang batas termasuk:

● **Sifat dan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan**: Apakah beban kerja lebih dari normal untuk pekerjaan tertentu? Apakah pekerjaan itu khusus menuntut secara akademis atau emosional untuk karyawan ini? Apakah tuntutan sedang Terbuat dari karyawan ini tidak masuk akal jika dibandingkan dengan tuntutan yang dibuat orang lain dalam pekerjaan yang sama atau sebanding? Atau ada tanda-tanda yang dilakukan orang lainpekerjaan ini menderita tingkat stres yang berbahaya? Apakah ada tingkat abnormal penyakit atau ketidakhadiran dalam pekerjaan yang sama atau di departemen yang sama?

● **Tanda-tanda dari karyawan tentang bahaya yang mengancam kesehatan**: Apakah mereka khusus masalah atau kerentanan? Apakah mereka sudah menderita penyakit yang disebabkan stres di tempat kerja? Apakah baru-baru ini ada ketidakhadiran yang sering atau berkepanjangan yang tidak seperti biasanya? Apakah ada alasan untuk berpikir bahwa ini disebabkan oleh stres bekerja, misalnya karena keluhan atau peringatan dari mereka atau orang lain?

6. Majikan pada umumnya berhak untuk mengambil apa yang diperintahkan oleh karyawan mereka di nilai nominal, kecuali mereka memiliki alasan yang baik untuk berpikir sebaliknya. Mereka tidak harus mencari informasi dari karyawan atau meminta izin untuk melakukannya meminta keterangan lebih lanjut dari penasihat medis mereka.

7. Untuk memicu kewajiban untuk mengambil langkah-langkah, indikasi bahaya yang akan datang terhadap kesehatan dari stres di tempat kerja harus cukup jelas untuk majikan danbahwa mereka harus melakukan sesuatu tentang itu.

8. Pemberi kerja hanya melanggar kewajiban jika mereka gagal mengambil langkah-langkah yang mana wajar dalam situasi, mengingat besarnya risiko bahaya yang terjadi, beratnya bahaya yang mungkin terjadi, biaya dan praktik- kemampuan mencegahnya, dan pembenaran untuk menjalankan risiko.

9. Ukuran dan ruang lingkup operasi perusahaan, sumber dayanya dan tuntutannya wajah-wajah relevan dalam memutuskan apa yang masuk akal; ini termasuk kepentingan karyawan lain dan perlunya memperlakukan mereka secara adil, misalnya, di setiap misi tugas.

10. Seorang pengusaha hanya bisa diharapkan untuk mengambil langkah-langkah yang mungkin dilakukan baik. Pengadilan mungkin membutuhkan bukti ahli tentang ini.

11. Majikan yang menawarkan layanan nasihat rahasia, dengan rujukan ke hal yang sesuai makan konseling atau layanan pengobatan, tidak mungkin ditemukan dalam pelanggaran tugas.

12. Jika satu-satunya langkah yang masuk akal dan efektif adalah memecat atau menurunkan karyawan, majikan tidak akan melanggar kewajibannya dalam mengizinkan yang bersedia karyawan untuk melanjutkan pekerjaan.

13. Dalam semua kasus, penting untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan dan seharusnya diambil sebelum menemukan mereka melanggar kewajiban perawatan mereka.

14. Penggugat harus menunjukkan bahwa pelanggaran tugas telah menyebabkan  
 atau secara material berkontribusi untuk kerusakan yang diderita. Itu tidak  
 cukup untuk menunjukkan bahwa stres akibat pekerjaan telah terjadi bahaya.

15. Di mana kerugian yang diderita memiliki lebih dari satu penyebab, majikan hanya harus membayar untuk proporsi kerugian yang diderita yang disebabkan oleh kesalahan mereka, kecuali bahayanya benar-benar tidak dapat dipisahkan. Adalah untuk terdakwa mengajukan pertanyaanpembagian.

16. Penilaian kerusakan akan mempertimbangkan gangguan yang sudah ada sebelumnya atau vulnerability dan kemungkinan bahwa penggugat akan menyerah pada gangguan stress terkait dalam hal apapun.

**Pembayaran ex-gratia**

Pada tahun 1996, setelah kerusuhan di penjara Strangeways, tujuh tahanan diberikan hampir £ 5000 oleh Home Office setelah mengklaim bahwa kepribadian mereka berubah karena kerusuhan. Para tahanan menuduh mereka menderita gangguan stres pasca-trauma setelah kerusuhan pada tahun 1990. Beberapa pengadu berada di segregasi di bawah Aturan 43, digunakan untuk melindungi pelanggar seks, informan, dan narapidana lainnya yang dianggap berisiko.

Seorang narapidana mengaku bahwa Kantor Dalam Negeri telah melanggar kewajibannya untuk merawatnya sebagai tahanan karena gagal mencegah kerusuhan. Dalam hal ini, dia mencoba, tetapi gagal, untuk isyarat dua tahanan lainnya dari sel yang terbakar. Pengalaman ini, katanya, mengubahnya dari ‘orang yang bahagia-pergi-beruntung’ ke ‘bom waktu akan meledak’. Dia mengatakan hubungannya dengan ibu dari dua anaknya rusak dan dia menderita mimpi buruk dan kilas balik. Kemudian, dia adalah salah satu tahanan yang dibawa keluar dari penjara dan dibius di Risley Remand Center, tetapi tidak pernah menerima konseling.

**8.7 Kekerasan, pelecehan dan intimidasi di tempat kerja**

Pengusaha perlu tahu apa yang sedang terjadi di tempat kerja mereka. Mereka tidak bisa berharap manajer lini untuk menjaga mereka diberitahu tentang situasi atau kegiatan yang merugikan pada secara berkelanjutan. Kekhawatiran tentang bullying di tempat kerja telah meningkat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Penindasan dapat mengambil banyak bentuk, mulai dari tindakan fisik agresi untuk gaya manajemen agresif dan dalam alokasi yang tidak adil atau tidak pantas tugas.

Meskipun tidak ada undang - undang pidana khusus yang berkaitan dengan hal - hal ini, hubungan kerja, yaitu hubungan antara majikan dan karyawan, diatur oleh hukum kontrak dan hukum gugatan. Tindakan mungkin terletak pada pelanggaran kontrak, yang terakhir, tindakan berdasarkan kelalaian. Demikian, kontrak kerja mengandung berbagai istilah tersurat dan tersirat, yang terakhir tersirat oleh hukum dan undang-undang umum. Yang sangat penting dalam kontrak pekerjaan adalah konsep 'tugas perawatan'. Pelanggaran terhadap tugas perawatan ini dapat menyebabkan baik untuk penuntutan pidana dan / atau tindakan perdata di pengadilan sipil dan pengadilan.

Namun, mengingat perkembangan terakhir dalam undang-undang perkara perdata saat ini stres di tempat kerja, seorang karyawan secara khusus mengeluh kepada pengadilan sipil psikologis kekerasan, terkait dengan bullying atau pelecehan yang menjadi Larly gagal mengambil tindakan untuk mencegahnya, tidak akan kesulitan dalam membuktikannya tanggung jawab majikan untuk penyakit kejiwaan (lihat di bawah) dan referensi pasti akan terjadi dibuat ke panduan Pengadilan Banding yang ditunjukkan di bawah ini.

**8.8 Pedoman umum Pengadilan Banding**

Hakim Pengadilan Banding mengeluarkan pedoman berikut:

* Asas-asas kewajiban pengusaha biasa berlaku untuk klaim untuk psikiater

penyakit yang timbul dari stres di tempat kerja.

* Pengusaha pada umumnya berhak menerima sesuai dengan nilai yang diberikan karyawan kepada mereka, kecuali ada alasan kuat untuk tidak melakukannya.
* Tidak ada pekerjaan yang harus dianggap berbahaya bagi kesehatan mental.
* Seorang majikan berhak untuk berasumsi bahwa seorang karyawan mampu bertahan tekanan mal dari pekerjaan kecuali mereka mengetahui beberapa masalah tertentu atau kerentanan.
* Agar majikan memiliki kewajiban untuk mengambil tindakan, indikasi bahaya yang akan datang kesehatan harus cukup jelas untuk menunjukkan bahwa tindakan harus diambil.
* Seorang majikan hanya melanggar kewajiban jika dia gagal mengambil langkah yang merupakan alasan-bisa dalam semua keadaan.
* Majikan yang menyediakan layanan konseling rahasia dengan akses untuk pengobatan tidak mungkin ditemukan dalam pelanggaran tugas.

**8.8.1 Kewajiban untuk penyakit kejiwaan**

Untuk membuktikan pertanggung jawaban pemberi kerja atas cedera psikiatri, seorang karyawan yang mengklaim diperlukan untuk menunjukkan hal-hal berikut:

* Bahwa majikan telah melanggar kewajiban perawatan yang harus dibayarkan kepada karyawan tempat kerja yang aman dan membuatnya aman dari bahaya
* Bahwa karyawan menderita penyakit kejiwaan yang dapat dikenali, artinya tidak hanya stres tetapi depresi klinis atau gangguan stres pasca-trauma
* Bahwa cedera psikiatrik yang dapat dikenali disebabkan oleh kelalaian majikan dan bukan oleh faktor lain.
* Ketegangan yang dialami karyawan sudah cukup untuk menciptakan 'alasan risiko cedera yang bisa diduga ’.

**8.8.2 Dua masalah utama**

Dalam putusan terkemuka, Pengadilan Banding menyatakan bahwa tanggung jawab tergantung pada dua hal utama

masalah:

1. Apakah bisa diduga bahwa karyawan akan menderita penyakit kejiwaan sebagai hasil dari kondisi kerja?

2. Jika ya, apakah perusahaan melakukan semua yang dapat dilakukannya untuk mengatasi masalah tersebut?

Kedua pertanyaan ini signifikan.

**8.9 Menetapkan cedera yang disebabkan oleh stres**

Menetapkan cedera akibat stres di pengadilan sipil sulit. Ini sangat penting untuk sebuah cedera pribadi mengklaim bahwa ada 'cedera'. Cedera tidak harus demikian cedera fisik, tetapi klaim 'stres' tidak cukup. Secara fundamental, pengadilan terlihat untuk bukti kondisi psikologis atau psikiatri yang dapat dikenali secara klinis.

Sejumlah faktor lain juga penting, yaitu:

**8.9.1 Tugas perawatan**

Dalam sebagian besar klaim terkait stres oleh karyawan terhadap majikannya secara otomatis ada tugas perawatan. Namun, harus ada bukti yang jelas pelanggaran tugas itu.

**8.9.2 Kelalaian**

Menetapkan kelalaian di pihak majikan, yaitu kesalahan atau kelalaian, adalah pertanyaan tentang fakta. Majikan seharusnya bisa mengantisipasi risiko cedera yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat.

**8.9.3 Penyebab medis**

Membuktikan bahwa cedera itu secara khusus disebabkan oleh kerja atau kondisi kerja, seperti menentang keadaan pribadi atau karakteristik pribadi, adalah rintangan utama dan di mana klaim untuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan bisa gagal.

**8.10 Kewajiban untuk penyakit kejiwaan**

Pengadilan Tinggi telah mengindikasikan sejumlah faktor yang perlu dipertimbangkan.

**8.10.1 Pekerjaan sebenarnya**

● Sifat dan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

● Apakah beban kerja karyawan jauh lebih besar daripada biasanya untuk jenis pekerjaan dia melakukan.

● Apakah karya karyawan itu terutama intelektual atau menuntut.

● Apakah tuntutan yang dibuat pada karyawan tidak masuk akal dibandingkan dengan orang lain dalam pekerjaan yang sebanding.

● Apakah ada tanda-tanda bahwa orang lain melakukan pekerjaan yang sama menderita berbahaya tingkat stres.

● Apakah ada tingkat ketidakhadiran atau sakit yang tidak normal di karyawan  
 departemen.

**8.10.2 Area untuk penyelidikan oleh majikan** **dan kompensasi yang mungkin**

Kelompok faktor kedua, menurut pendapat pengadilan, harus dipertimbangkan lebih lanjut, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan apa yang diketahui atasan, atau yang seharusnya diketahui, tentang keadaan karyawan individu yang bersangkutan. Pengadilan menyatakan bahwa isu-isu yang mungkin relevan:

● apakah ada tanda-tanda dari karyawan akan membahayakan kesehatan;

● apakah karyawan memiliki masalah atau kerentanan tertentu;

● apakah karyawan sebelumnya menderita penyakit apa pun yang timbul dari  
 stres sedang bekarja;

● apakah karyawan telah sering atau absen berkepanjangan dari pekerjaan yang  
 tidak seperti biasanya dan yang dapat menyebabkan karyawan untuk  
 mempertimbangkan bahwa mereka terkait dengan stres di tempat kerja.

**8.11 Obat-obatan untuk majikan**

Sebagai hasil dari keputusan Pengadilan Tinggi ini, pengusaha perlu mempertimbangkan sejumlah pertanyaan:

1. Apakah kita mengenali keberadaan stres?

2. Apakah kita mengakui bahwa keputusan dan tindakan yang kita ambil dapat mengakibatkan stres dan kesehatan yang terkait dengan stres di antara karyawan kami?

3. Apakah ada bukti yang menunjukkan adanya tekanan pada karyawan tertentu yang mungkin lebih tinggi dari rata-rata tingkat ketidakhadiran karena sakit?

4. Apakah mungkin untuk mengatur kembali praktik dan sistem kerja untuk menghilangkan atau mengurangi stres pada karyawan tertentu yang mungkin menampilkan manifestasi stres di tempat kerja?

5. Apakah ada kebijakan perusahaan tentang stres di tempat kerja, didukung oleh informasi, instruksi dan pelatihan staf, bersama dengan bentuk dukungan lain, seperti konseling masalah terkait stres?

6. Apakah layanan kesehatan kerja akan membantu dalam menangani hal ini

masalah?

**8.12 Strategi perusahaan**

Strategi perusahaan untuk menangani masalah stres di tempat kerja membutuhkan sejumlah tahapan sebagai berikut.

**8.12.1 Pengakuan / Identifikasi stressor**

Masalah stres di tempat kerja dapat diidentifikasi melalui sejumlah sumber termasuk:

1. Keluhan staf

2. Deskripsi pekerjaan

3. Statistik ketidakhadiran kesehatan dan sakit yang berkaitan dengan pekerjaan

4. Penilaian kinerja / ulasan pekerjaan dan karir

5. Laporan dari praktisi kesehatan kerja

6. Laporan lembur dan

7. Investigasi kecelakaan.

**8.12.2 Pengukuran stres**

Pengukuran tingkat stres dapat dicapai melalui teknik seperti konseling, penggunaan kuesioner kesehatan dan wawancara oleh kesehatan kerja praktisi.

**8.12.3 Evaluasi stres**

Skala Kejadian Perubahan Kehidupan Holmes – Rahe sering digunakan sebagai titik awal dalam evaluasi stres.

**8.12.4 Menghilangkan atau mengurangi dan mengendalikan stres**

Dalam beberapa kasus dimungkinkan untuk menghilangkan stressor sepenuhnya melalui perubahan dalam praktik kerja, relokasi individu atau beberapa bentuk terapi. Di lain kasus, stres dapat dikurangi dan dikontrol melalui rotasi pekerjaan, desain ulang praktik kerja, perilaku yang dimodifikasi pada bagian individu atau individu, pengurangan jam kerja, perubahan tanggung jawab dan / atau peningkatan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Banyak akan tergantung pada penyebab yang diidentifikasi menekankan.

**8.12.5 Pemantauan dan peninjauan**

Sangat penting bahwa individu dipantau oleh praktisi kesehatan kerja secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa kemampuannya untuk mengatasi telah meningkat sebagai hasil dari tindakan yang diambil dan bahwa tidak ada pemburukan dalam hal pengembalian ke perilaku yang berhubungan dengan stres dan kesehatan yang buruk. Ini bisa berupa konsultasi bulan nations, didukung oleh sejumlah teknik dan terapi penghilang stres.

**8.13 Kesimpulan**

Mengikuti preseden yang ditetapkan di Walker v Northumberland County Council, nomornya tindakan terkait stres yang dibawa ke pengadilan sipil meningkat secara dramatis tahun demi tahun. Menurut laporan Trades Union Congress, Fokus pada Union Legal Services (1998), misalnya, ada 459 kasus stres terkait pekerjaan yang sedang berlangsung melalui pengadilan pada tahun 1997. Angka ini naik menjadi 783 kasus pada tahun 1998. Pengusaha tidak bisa mengabaikan potensi tekanan di antara mereka

karyawan jika mereka ingin menghindari tindakan sipil di masa depan.

**Pertanyaan untuk ditanyakan pada diri sendiri setelah membaca bab ini**

Pengusaha harus melakukan dan mempertahankan yang berikut, dengan mengingat publikasi pedoman Pengadilan Banding terbaru tentang masalah ini:

● Apakah Anda menilai beban kerja karyawan secara rutin?

● Apakah Anda menganggap semua keluhan terlalu banyak pekerjaan dan stres dengan serius, apa pun betapa sepele mereka tampaknya?

● Apakah Anda menilai catatan ketidakhadiran penyakit secara teratur? (Luar biasa tingkat ketidakhadiran karena sakit dapat menjadi indikator stres di tempat kerja.)

● Apakah Anda melakukan diskusi kembali-ke-kerja dengan karyawan yang mengikuti perpanjangan waktu cuti sakit?

● Apakah Anda mencari peluang untuk mendiskusikan kekhawatiran atau masalah mereka?

● Sudahkah Anda membuat layanan konsultasi rahasia, termasuk konseling

atau layanan perawatan, bagi karyawan yang rentan?

● Apakah Anda memasukkan diskusi tentang stres dalam kesehatan dan keselamatan proses konsultasi dengan karyawan?

● Apakah Anda menyimpan catatan semua diskusi dengan individu tentang hal  
 ini?

● Pada firma hukum umum, pengusaha memiliki kewajiban untuk berhati-hati melindungi kesehatan karyawan, termasuk kesehatan mental mereka, dari risiko cedera mendatang.

● Kegagalan untuk melindungi kesehatan mental seorang karyawan oleh majikan

dapat mengakibatkan klaim perdata atas kelalaian oleh karyawan yang terpengaruh.

● Ada kewajiban bagi karyawan untuk mengeluh secara formal tentang stres di tempat kerja kepada majikan mereka.

● Pengadilan Banding telah menetapkan pedoman untuk pengusaha dengan hormat untuk kewajiban mereka ketika dihadapkan dengan risiko yang dapat diduga penyakit mental kepada karyawan.

**Catatan Penting**

● Pengusaha bertanggung jawab untuk mendorong pemahaman tentang stres  
 di tempat kerja dan manifestasi utama stres di antara karyawan.

● Kasus-kasus terbaru di pengadilan sipil telah memperkuat kebutuhan untuk berkembang dengan baik sistem manajemen untuk mencegah dan menangani stres di tempat kerja.

● Pengadilan Tinggi telah menghasilkan sejumlah 'proposisi praktis' untuk  
 membantu pengadilan dalam menangani klaim terkait stres di masa depan.

● Seorang majikan yang menyediakan layanan konseling rahasia tidak mungkin

ditemukan dalam pelanggaran tugas perawatan.