

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Werkgevers aansprakelijkheid voor psychosociale arbeidsbelasting

Het aantal werknemers dat ziek wordt door werkstress en werkdruk, is de afgelopen jaren toegenomen. Uit recent onderzoek van TNO blijkt dat het aantal werknemers met burn-outklachten hoog is: 1,3 miljoen. Psychosociale arbeidsbelasting heeft veel negatieve gevolgen, ook voor werkgevers. Als werkgever kunt u aansprakelijk worden gehouden voor schade die de werknemer lijdt. Hoe kunt u dit voorkomen?

Als werkgever bent u op grond van de wet verplicht om voor een veilige en gezonde werkomgeving te zorgen. Deze wettelijke zorgplicht houdt onder andere in dat u actief een beleid moet voeren ter voorkoming (en als dat niet mogelijk is: ter beperking) van psychosociale arbeidsbelasting. Psychosociale arbeidsbelasting gaat over de factoren op het werk die stress teweeg kunnen brengen, zoals seksuele intimidatie, werkdruk, pesten, discriminatie, agressie en geweld. Door psychosociale arbeidsbelasting kunnen werknemers minder goed gaan functioneren. Ook heeft psychosociale arbeidsbelasting gevolgen voor de gezondheid van de werknemers.

Burn-out

In sommige gevallen kan psychosociale arbeidsbelasting ertoe leiden dat werknemers (langdurig) ziek worden. Een bekend gevolg van psychosociale arbeidsbelasting is een burn-out. Een burn-out ontstaat echter vaak door een combinatie van meerdere factoren, die niet alleen met het werk te maken hebben, maar ook met iemands karakter, de privésituatie en de ontwikkelingen in de maatschappij. Dit maakt het voorkomen van de nadelige gevolgen van

psychosociale arbeidsbelasting voor uw werknemers en organisatie een uitdaging.

Risico-inventarisatie

Eén van de maatregelen die u als werkgever moet nemen, is het opstellen van een beleid om de nadelige gevolgen van psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. De basis voor uw beleid wordt bepaald aan de hand van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Met de RI&E brengt u specifiek in kaart in welke situaties binnen uw organisatie er sprake zou kunnen zijn van psychosociale arbeidsbelasting, en wat de oorzaken daarvan kunnen zijn. U beschrijft bijvoorbeeld of werknemers te maken kunnen krijgen met een hoge werkdruk, een competitieve werkomgeving of ongewenst gedrag (pesten, intimidatie) op de werkvloer.

Vervolgens stelt u een plan van aanpak op waarin u de maatregelen beschrijft die uw organisatie treft om de gevolgen van psychosociale arbeidsbelasting zo veel als mogelijk tegen te gaan. U behoort periodiek te evalueren of deze getroffen maatregelen het gewenste effect hebben en of bijstelling nodig is. Het bijstellen kan ook nodig zijn door wijzigingen in de manier van werken. Denk aan het thuiswerken in coronatijd.

Trainingen

Uit rechtspraak komt naar voren dat alleen het opstellen van een beleid rond psychosociale arbeidsbelasting onvoldoende is. Als werkgever moet u meer doen dan alleen uw werknemers voorzien van informatie over de mogelijke gevolgen van psychosociale arbeidsbelasting. Die informatie moet u op een actieve wijze onder

de aandacht brengen bij de werknemers. Leidinggevend en moeten regelmatig met werknemers in gesprek gaan over werkdruk en werkstress, en daarbij rekening houden met verschillen tussen werknemers. Als er problemen zijn of niet in lijn met de wet of cao wordt gewerkt, is actie vereist. Zorg ervoor dat u geboden hulp en waarschuwingen goed documenteert. Daarnaast kan in sommige gevallen van uw organisatie worden verwacht dat werknemers cursussen en trainingen krijgen aangeboden om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Die scholing moet aansluiten op de risico's in de organisatie.

Gedragscode

Ook de omgangsnormen binnen uw organisatie zijn een belangrijke factor in de mate van psychosociale arbeidsbelasting die de werknemers ervaren. Het is algemeen bekend dat seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld op de werkvloer veel nadelige gevolgen kunnen hebben voor de werknemers en uw organisatie. U doet er daarom verstandig aan om een gedragscode op te stellen. Hierin legt u duidelijk vast welke omgangsnormen binnen de organisatie gelden. In de gedragscode neemt u op hoe u verwacht dat de werknemers zich gedragen, welke normen en waarden binnen de organisatie gelden en aan welke regels de werknemers zich behoren te houden.

Van groot belang is bovendien dat het voor werknemers duidelijk is waar zij ongewenst gedrag binnen de organisatie kunnen melden. Uit rechtspraak blijkt dat het melden van ongewenst gedrag en het zoeken van hulp binnen een organisatie eenvoudig en

laagdrempelig moet zijn. Dit om te voorkomen dat werknemers ongewenst gedrag niet of niet tijdig melden uit angst voor negatieve consequenties. Uw werknemers moeten weten hoe en bij wie zij zich kunnen melden als zij ongewenst gedrag ervaren. Dit moeten zij ook op vertrouwelijke basis kunnen melden. Het adequaat en zorgvuldig omgaan met meldingen van ongewenst gedrag is een essentiële invulling van de zorgplicht die u als werkgever heeft.

Verband

U bent als werkgever aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werk lijdt, tenzij u kunt aantonen dat u aan de wettelijke zorgplicht heeft voldaan of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Het is echter niet reëel dat een werknemer zichzelf met opzet een burn-out bezorgt.

Als u als werkgever aansprakelijk wordt gesteld, moet de werknemer bewijzen dat hij is blootgesteld aan belastende arbeidsomstandigheden en dat hij gezondheidsklachten heeft die door deze arbeidsomstandigheden kunnen zijn veroorzaakt. U moet stellen en zo nodig bewijzen dat u met passende maatregelen aan uw zorgplicht heeft voldaan. Als u de zorgplicht heeft geschonden, en de werknemer een voldoende verband tussen zijn klachten en de werksituatie heeft aangetoond, staat uw aansprakelijkheid vast. De werknemer kan dan een vergoeding opeisen voor de schade die hij heeft geleden door zijn psychische klachten. Hij moet aantonen waar die schade uit bestaat, en hoe hoog die schade precies is. Is de schade niet alleen ontstaan door toedoen van uw organisatie, dan kan de rechter de schadevergoeding verlagen.

Michelle Maaijen, arbeidsrechtadvocaat bij Pallas Advocaten te Rotterdam, e-mail: michelle.maaijen@pallas.nl, www.pallas.nl

Schade door werk in asielzoekersopvang

Een werknemer die werkte voor het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA), stelde zijn werkgever aansprakelijk voor psychische schade. De werknemer had tijdens zijn werk in de noodopvang voor asielzoekers psychisch letsel opgelopen, omdat hij werd geconfronteerd met het leed en de ernstige trauma's die de bewoners van de noodopvang met zich meedroegen. Ook had hij tijdens zijn werk veelvuldig te maken met heftige en schokkende incidenten.

Zorgplicht

De kantonrechter oordeelde dat het COA onvoldoende maatregelen had genomen die redelijkerwijs nodig waren om te voorkomen dat de werknemer schade zou oplopen als gevolg van de psychische be-

lasting die het werken op de opvanglocatie met zich meebracht. Het was bekend dat door het werken op de opvanglocatie er een groot risico bestond dat de werknemer zou worden geconfronteerd met ernstige incidenten.

Uitgelegd

Het COA had de werknemer onvoldoende voorbereid op de psychosociale arbeidsbelasting die hem te wachten stond en onvoldoende uitgelegd hoe hij zou kunnen handelen als hij met ernstige incidenten geconfronteerd zou worden. Door de schending van de zorgplicht was het COA aansprakelijk voor de schade van de werknemer.

Rechtbank Midden-Nederland, 23 september 2020, ECLI (verkort): 4082

Werkgever niet aansprakelijk voor burn-out

Een werknemster werkte als 'executive assistant' bij Uber. Na uitdiensttreding vorderde ze bij Uber betaling van 3.478 gewerkte overuren en stelde ze de werkgever aansprakelijk voor de door haar geleden gezondheidsschade die zou zijn ontstaan door overbelasting op het werk. De werknemster zou veel stress hebben ervaren door de hoge werkdruk.

Causaal

Uber stelde dat de gezondheidsklachten van de werknemster niet voldoende konden worden vastgesteld en dat de werknemster geen causaal verband kon aantonen tussen haar gezondheidsklachten en de werkomstandigheden bij Uber. Bovendien vond de werkgever

dat hij aan zijn zorgplicht had voldaan. De werknemster had zich tijdens haar dienstverband nooit ziek gemeld en ze had ook niet aan de bel getrokken vanwege de overbelasting op het werk. De rechter oordeelde dat de werknemster onvoldoende had aangetoond dat haar klachten het gevolg waren van haar werk bij Uber. Deze konden evengoed ontstaan zijn door niet-werkgerelateerde omstandigheden. Ook kon de werknemster niet aantonen dat de arbeidsomstandigheden bij Uber zodanig waren dat naar 'objectieve maatstaven' sprake was van overbelasting die door Uber werd veroorzaakt. De werkgever was daarom niet aansprakelijk. *Rechtbank Amsterdam, 24 januari 2020, ECLI (verkort): 372*