



# Zorgplicht voor PSA risico's

**Bent u verantwoordelijk of  
aansprakelijk?**

**Door : Marjol Nikkels-Agema**

**Datum : 29 juni 2017**

# Werkgeversaansprakelijkheid

## Zorgplicht werkgever

- Essentie: **werkgever moet voor de veiligheid van zijn werknemers zorgen**
- Publiekrechtelijke zorgplicht vloeit voort uit de arbo-wetgeving : arbeidsomstandighedenwet, Arbeidstijdenwet en andere publiekrechtelijke regelingen met betrekking tot arbeidsomstandigheden
- Civilrechtelijke zorgplicht is neergelegd in art. 7:658 BW

# Publiekrechtelijke zorgplicht

- Naleven arbeidsomstandighedenwetgeving
  - Europees & nationaal
  - Bijvoorbeeld opstellen van RI&E
- Minimumnorm voor de invulling van de zorgplicht

# Civielrechtelijke zorgplicht

Art. 7: 658 BW heeft betrekking op de inrichting en onderhoud van lokalen, werktuigen en gereedschappen waar arbeid mee wordt verricht

- Kenbaarheid gevaren
- De te verwachten oplettendheid
- Treffen van veiligheidsmaatregelen
- Geen huis-, tuin en keukenongevallen

# Zorgplicht veiligheid werkomgeving

## art. 7 : 658 lid 1 BW

De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid op het werk waarbij de werkgever moet voorkomen dat de werknemer schade lijdt bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden

- Artikel gaat over inrichting en het onderhoud van lokalen, werktuigen en gereedschappen die medewerkers gebruiken
- De Hoge Raad heeft in 2005 expliciet bepaald dat de bescherming van artikel 7:658 BW zich ook uitstrekt tot het voorkomen van psychische schade



# Artikel 3 lid 1 Arbowet

- Een werkgever dient te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers door adequate bescherming te bieden tegen eventuele gevaren en risico's, voor aanpassing van de arbeidsplaatsen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer en voor voldoende afwisseling tussen pauzes en het werk.



# Artikel 3 lid 2: PSA-beleid

- Artikel 3 lid 2 Arbowet: werkgever moet ook een beleid voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen:
  1. (seksuele) intimidatie
  2. agressie en geweld
  3. pesten
  4. werkdruk
  5. discriminatie



# Arbocatologus per sector

- Veel bedrijfstakken hebben zogenaamde arbocatologi gemaakt waarin de eisen van de Arbowetgeving nader zijn uitgewerkt voor de werkzaamheden in de betreffende bedrijfstak.
- Bij naleving van de regels van de catalogus voldoen werkgevers en werknemers aan de wettelijke eisen van de Arbowet.
- [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl)



# Arbocatologus

- Verwar de arbocatologus niet met de sector RIE (inzicht en evaluatie van de risico's)
- De arbocatologus beschrijft meer het gebruik van de bedrijfsmiddelen

# Verantwoordelijk of aansprakelijk?

- Een werkgever is niet aansprakelijk voor schade indien hij kan aantonen dat hij zijn veiligheidsverplichtingen volkomen is nagekomen (art. 7:658 lid 2).
- Hoe bewijs je als werkgever dat je aan alle veiligheidsverplichtingen hebt voldaan?

# Schade veroorzaakt door werknemer

- Hoofregel: een werkgever is aansprakelijk voor de schade die zijn werknemer tijdens het werk veroorzaakt. (art. 7:661BW)
- Indien er echter sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid vanuit de kant van de werknemer dan kan van deze hoofregel worden afgeweken. (= art. 7: 661 lid 1 BW).

# Roekeloosheid door werknemer

- Conclusie: de werkgever is zelfs aansprakelijk indien de schade door toedoen van de werknemer zelf is ontstaan
  - Bijv. werknemer droeg geen veiligheidshelm
  - Indien werknemer zich niet houdt aan de regels, dan werknemer sanctioneren (naar huis sturen, loonstop etc)

**Alleen indien de werknemer opzettelijk of bewust roekeloos gehandeld heeft, is de schade voor eigen risico van de werknemer**



# Bewuste roekeloosheid?

- Bij bewuste roekeloosheid moet de werknemer zich daadwerkelijk bewust zijn geweest dat zijn roekeloos handelen tot schade kon leiden.
  - Een werknemer zal derhalve altijd proberen om aannemelijk te maken dat hij zich voordat het ongeval plaatsvond zich niet bewust was geweest van zijn roekeloos gedrag.



# Opzet

- Bij opzet moet er al sprake zijn van het bewust veroorzaken van een ongeval of schade



# Risicoverdeling werkgever en werknemer

- Art. 7 : 661 lid 2 regelt dat er ook een andere risicoverdeling tussen werkgever en werknemer mag worden afgesproken indien de werknemer zich dan ook verzekert voor dit risico

# PSA-risico's

1. (seksuele) intimidatie : werkgever kan zelfs strafrechtelijk vervolgd worden indien hij te weinig doet
2. agressie en geweld
3. pesten
4. werkdruk
5. discriminatie





# (Sexuele) intimidatie

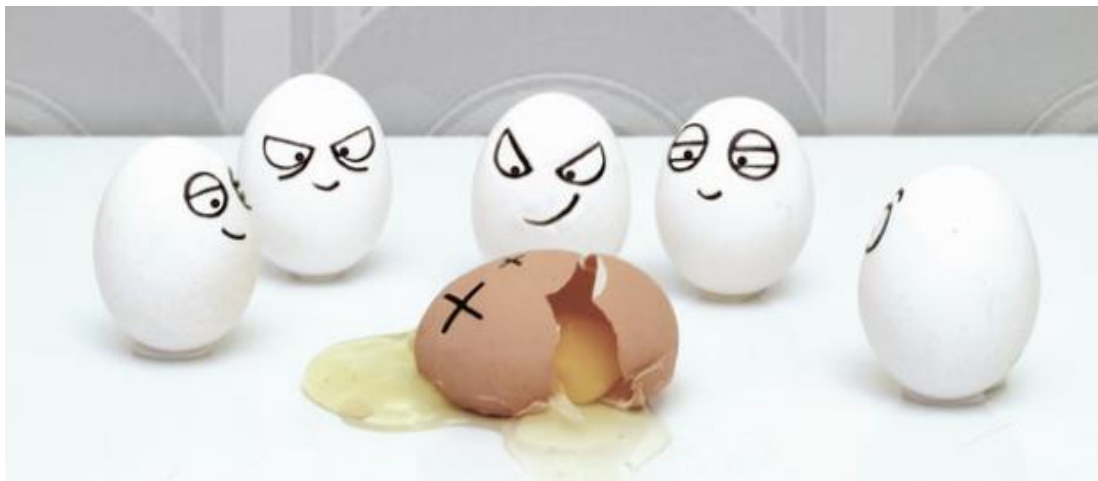
- Intimidatie: ontoelaatbaar machtsmisbruik die de waardigheid van de ontvanger aantasten
  - Gevolg: mensen worden geschaad in vertrouwen
  - seksuele intimidatie: opmerkingen, gebaren, zelfs fysiek contact
  - het gaat niet om hoe de dader het bedoelt, maar om hoe de ontvanger het ervaart
- Komt m.n. voor in sterk hiërarchische organisaties of in organisaties waar weinig vrouwen werken
- Beleid: stellingname door werkgever: niet toelaatbaar met sancties i.g.v. overtreding. Stel een onafhankelijke vertrouwenspersoon in en speciale klachtencommissie

# Agressie en geweld

- Geweld omvat gedragingen die als doel hebben fysieke schade aan te richten
  - Gewelddadig gedrag is altijd agressief
- Agressieve gedragingen zijn niet altijd gewelddadig
- Komt vanuit de organisatie zelf (collega's, leidinggevenden), maar ook door buitenstaanders (klanten, patiënten, leerlingen)
- Beleid: agressie wordt niet getolereerd! Ingrijpen en sanctioneren bij concrete situaties. Preventief trainingen zoals 'omgaan met lastige klanten'. Ook onafhankelijke vertrouwenspersoon en een klachtencommissie

# Pesten op de werkvloer

- Pesten is iemand stelselmatig buitensluiten.
- Door een of meer werknemers en is gericht tegen een individu.
  - Rollen van pester, slachtoffer en bijrollen (assistent, meeloper, buitenstaander, verdediger)
  - Het slachtoffer krijgt permanent kritiek of wordt bedreigd
  - Het slachtoffer raakt geïsoleerd; collega's praten niet meer met hem en hij wordt vaak volledig genegeerd.



# Aanpak voor sociaal veilige werkomgeving

- Stellingname door directie (pesten is niet toelaatbaar!)
- Werknemers een gedragscode laten tekenen
- Werknemers aanspreken op niet toelaatbaar gedrag
- Gesprekken over welbevinden van werknemers
  - Sociaal emotioneel functioneren van werknemers bespreekbaar maken (kan met deskundigen)
- Bespreekbaar maken van pesten met gepeste werknemer
- Apart gesprek met pester, assistent en meelopers
  - pester heeft ook zorg nodig!
- Anti-pest programma (preventief)

# Werkdruk

- te veel / te weinig werkdruk → psychische en/of fysieke gezondheidsklachten
  - beleving werkdruk is per persoon verschillend
  - optelsom van factoren en invloed van omgeving (sfeer etc.)
- nooit meer vrij zijn ... werknemers lezen thuis ook werkmail en gebruiken werktelefoon → technostress.
- Beleidsoplossingen:
  - duidelijkheid scheppen over wederzijdse verwachtingen
  - voldoende rust, meer bewegen of gezonder eten
  - bespreekbaar maken van werk-privébalans (bewustzijn)
  - focussen op positieve gedachten

# Discriminatie

- Discriminatie is het maken van onderscheid op onterechte gronden, met andere woorden: discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen
  - Verbod op discriminatie ligt in grondwet vast
  - Discriminatie op bijv. homoseksualiteit, huidskleur, godsdienst of vrouw zijn



# PSA-beleid

- Beleving van de arbeidsomstandigheden
  - Risico inventarisatie PSA: hoe werknemers de arbeidsomstandigheden beleven
    - checklists (o.a. met meting van de stressfactoren, arbeidsverhoudingen, mogelijkheid zelf werk in te delen, vervelende klanten etc.
- Betrokkenheid management
  - PSA onderdeel binnen werk en functioneringsgesprekken
  - Gedragscode ongewenste omgangsvormen (+ voorlichting)
- Onafhankelijk vertrouwenspersoon
- Instellen van klachtenregeling en -commissie

# Aanpak

- Open cultuur
- Werknemer laten tekenen voor gedragsregels
- Aanspreken op gedrag / gedrag doorbreken
- Bekendheid geven aan vertrouwenspersoon
- Interventies deskundigen
- Pestprotocol opstellen
- Klachtenprocedure
- Sancties
- Ondersteuning





# Beperken van werkgeversaansprakelijkheid

- PSA-risico's ontstaan omdat werknemers en leidinggevenden voorkeuren hebben en vooroordelen
  - Verkeerd gedrag bespreekbaar maken
  - Negatieve / onveilige werksfeer leidt tot verzuim
- Zorgplicht werkgever is ruim!
- Werkgever moet aantonen dat hij alles gedaan heeft voor een veilige werkplek: aantonen dat je e.e.a. volkomen bent nagekomen! (art. 7:658 lid 2)
- PSA-beleid en aanpak is essentieel ter beperking van je risico-aansprakelijkheid!

# Vragen?