




mr. Bert de Hek

Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland


#lsasymposion2022


Routeplan

- Thuiswerken een trend (?)
- Vrijheid (is nog geen) blijheid
- Kort lesje werkgeversaansprakelijkheid
- Zorgplicht op afstand
- Oorzaak en gevolg
- Thuiskomen



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland


#lsasymposion2022


Thuiswerken een trend(?)

- Voor de coronacrisis werkte 20% van de werknemers minimaal 1 dag per week thuis
- Eind 2021 was dat 43%
- Een groot deel van thuiswerkers verwacht 'hybride' te blijven werken
- Wetsvoorstel 'werken waar je wil(t)': hybride werken is 'het nieuwe normaal'
- Wens of realiteit?



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#Isasymposion2022

Vrijheid (is nog geen) blijheid


Onderzoek TNO:

- 35% werknemers heeft geen geschikte werkplek
- 62% neemt nooit of te weinig korte pauzes
- verband tussen thuiswerken en psychosociale klachten is diffuus. Wel bij bepaalde categorieën werknemers meer stressklachten.



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022

Vrijheid (is nog geen) blijheid


Onderzoek CNV (onder 2.600 thuiswerkende leden):

- 41% heeft vaker last van fysieke klachten met name schouders, nek, armen
- negatieve invloed op psychisch welbevinden (36% voelt zich geïsoleerd, 25% overbelast, 33% heeft concentratieproblemen, 28% is vaker uitgeput, 8% zegt 'tegen burn-out aan te zitten')
- de helft is productiever thuis dan op kantoor een derde werkt langer, reistijd wordt werktijd, een kwart 'voelt zich productieve', 51% is minder tijd kwijt aan 'nutteloos overleg'



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022




Vrijheid (is nog geen) blijheid

Onderzoek SCP naar plus- en minpunten van thuiswerken voor welbevinden werknemers:

- Grootste deel werknemers vond (verplicht) grotendeels thuiswerken niet erg belastend slechts 10% vond het wél erg belastend, 34% enigszins
- Pluspunten zijn meer autonomie over werk, betere privé-werkbalans, ongestoord werken
- Minpunten zijn gebrek aan sociale contacten, onmogelijkheid ongestoord te werken en toename overuren
- Minpunten manifesteren zich bij bepaalde groepen (vrouwen met jonge kinderen, alleenstaanden)

Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#Isasymposion2022

Vrijheid (is nog geen) blijheid


Waar zitten de risico's?


- Toename fysieke klachten / verband met werkplek thuis?
- Negatieve invloed op psychisch welbevinden vanwege thuissituatie, ervaren isolatie, toename overwerk

Lijkt wel om specifieke groepen te gaan (alleenstaanden, vrouwen met jonge kinderen).



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022





Vrijheid is (nog geen) blijheid

Overigens, onderzoek NCVB:

- Psychische aandoeningen (vooral burn-out)
meest voorkomende beroepsziekte
Belangrijkste werkgebonden risicofactor (40%): te veel werk, belastend werk, weinig taakautonomie en weinig sociale steun van collega's en leidinggevenden
Nb. 42% van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vanwege psychische stoornissen.
- Klachten aan houdings- en bewegingsapparaat zijn 'een goede tweede'

Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022




Kort lesje werkgeversaansprakelijkheid

Vereisten toewijzing vordering werknemer (wn):

- a. schade in de uitoefening van de werkzaamheden
stelplicht en bewijslast wn
- b. schending zorgplicht werkgever (wg)
stelplicht en bewijslast **wg**
- c. causaal verband zorgplichtschending – schade
stelplicht en bewijslast **wg**
- d. geen opzet of bewuste roekeloosheid wn
stelplicht en bewijslast wg

Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022

Kort lesje werkgeversaansprakelijkheid

“ in de uitoefening van’:

- niet zo problematisch bij klassieke arbeidsongevallen


Rechtspraak HR: wn dient alleen te stellen en te bewijzen dat een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden, niet hoe het is gebeurd

- wel een struikelblok in beroepszietezaken
 - (doorgaans) geen eenmalig, duidelijk aanwijsbaar incident
 - ‘sluipende’ schade
 - onduidelijkheid ‘ontstaansmechanisme’ beroepszietzen
 - multifactorieel karakter (wat is werk, wat privé?)
- Gevolg: langdurige, kostbare procedures met veel deskundigen



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022

Kort lesje werkgeversaansprakelijkheid


Hulpmiddelen voor de werknemer:

- De arbeidsrechtelijke omkeringsregel
- Verzwaarde motiveringsplicht wg betreffende gegevens over (omvang) blootstelling
- Proportionele aansprakelijkheid



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

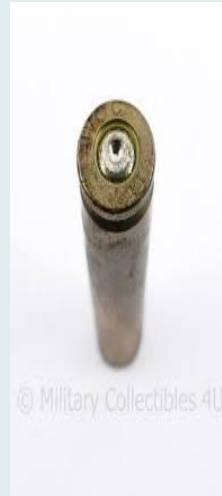
 @Isanederland

#lsasymposion2022

Kort lesje werkgeversaansprakelijkheid


De arbeidsrechtelijke omkeringsregel levert de wn niets op:

- Strenge voorwaarden aan toepassing HR: toepassing omkeringsregel moet gerechtvaardigd worden door wat i.h.a. bekend is over beroepsziekte en haar oorzaken en door schending veiligheidsnorm door wg. Gelet daarop niet toepassen als verband tussen gezondheidschade en arbeidsomstandigheden te onzeker of onbepaald is
- Is bewijsvermoeden – geen omkering bewijslast
Tegenbewijs leveren is voldoende



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022





Kort lesje werkgeversaansprakelijkheid

Proportionele aansprakelijkheid biedt meer perspectief:

- Kans dat ziekte door normschending is veroorzaakt mag niet zeer klein noch zeer groot zijn
Lindenbergh: veroorzakingskans moet wel met redelijke mate van zekerheid te bepalen zijn.
- Terughoudende toepassing
- Rechter moet motiveren waarom strekking van de geschonden norm en aard van normschending (incl. aard van schade) toepassing in concrete geval rechtvaardigt.

Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022




Kort lesje werkgeversaansprakelijkheid

Zorgplicht werkgever, uitgangspunten:

- Strenge norm met ruime strekking maar geen absolute waarborg voor veiligheid wn
- Verband tussen omvang zorgplicht en zeggenschap wg over werkplek maar zorgplicht niet beperkt tot werkplek
- Basis van zorgplicht is risico-inventarisatie
- Normenhiërarchie
wegnemen bron, treffen preventieve maatregelen, instructie, waarschuwing
- Omvang zorgplicht primair bepaald door Arboverplichtingen wg
- 'Kelderluik' voor invulling zorgplicht in concreto

Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022



Zorgplicht op afstand

Voor thuiswerken geldt verlicht Arbo-regime
'plaatsonafhankelijke arbeid' (art. 1.43 Arbobesluit)

Diverse voorschriften over inrichting
arbeidsplaats gelden niet


Zie hfst 3 Arbobesluit met bepalingen over vluchtroutes en
kleedruimtes

Bepalingen over fysieke belasting wn en diens
psychosociale arbeidsbelasting gelden wel

Dat geldt ook voor diverse algemene verplichtingen, zoals
de RI&E (daarin dus ook aandacht voor risico's van thuiswerken)

Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022


Zorgplicht op afstand


Zorgplicht t.a.v. fysieke belasting:

- Wg dient te zorgen voor werkplek (incl. verlichting) die voldoet aan ergonomische eisen
onderzoek naar thuiswerkplek wn lijkt noodzakelijk
- Technische maatregelen om onafgebroken beeldschermwerk te voorkomen?



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022


Zorgplicht op afstand


Zorgplicht t.a.v. fysieke belasting (2):

- Instructies over gebruik werkplek + noodzaak pauzes
- Controles?
(Spanning met privacy)
- Waarschuwingen/sancties?



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022

Zorgplicht op afstand


Zorgplicht t.a.v. psychische belasting:

- Hoofdpijn in rechtspraak: wg mag ervan uitgaan dat wn 'normaal' belast mag worden
Dat is anders wanneer wn kenbaar maakt dat belasting te hoog is, of wn dat anderszins weet/behoort te weten.
Nb. Vormt bedrijfscultuur 'drempel' om overbelasting te melden? Is sprake van hoog ziekteverzuim vanwege overbelasting?
- 'Focus' op risicogroepen thuiswerkers
Zie hiervoor: bijv. vrouwen met jonge kinderen



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022

Zorgplicht op afstand


Zorgplicht t.a.v. psychische belasting (2):

- Algemene maatregelen om overbelasting wn's te voorkomen/te verminderen
Inzicht in omvang van overwerk (is sprake van structureel fors overwerk)? Veel prestatieprikkels? Moeten wn's permanent bereikbaar zijn? Nb. Wet op het recht op onbereikbaarheid.
- Maatwerk voor individuele wn 'in de knel'
Tijdelijk minder werk, extra faciliteiten
- Ken je wn's
Wg dient juist bij thuiswerkers 'vinger aan de pols te houden'.
Belang van periodiek gesprek leidinggevende – wn.



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#Isasymposion2022

Oorzaak en gevolg

Causaal verband tussen burn-out of klachten aan schouder/arm (RSI) en (thuis)werk lastig vast te stellen


Wn trekt vaak aan kortste eind


Vgl. voor RSI: ECLI:NL:HR:2013:BZ1717 (SVB/van de Wege).
Voor burn out: ECLI:NL:HR:2009:BH2619 (ABN-AMRO/Nieuwenhuys II) en ECLI:NL:HR:2009:BH2619 (Dow Benelux), beide art. 81 RO.

Proportionele aansprakelijkheid niet toegepast



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022





Oorzaak en gevolg

Verklaringen:

- Multifactorieel karakter
In hoeverre spelen niet werkgerelateerde factoren een rol? Zal vaak het geval zijn bij psychische klachten en bij RSI
- Ontstaan van klachten houdt verband met de persoon van de wn
Wat indien van 25 wn's met dezelfde belasting er 'maar' één burn out raakt?
- Vaak geen evidentie tussen (omvang) blootstelling en klachten
- Veroorzakingskans (dus) lastig vast te stellen
Verklaring voor niet-toepassing proportionele aansprakelijkheid

Volg ons op:

 @Isaletschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022




Toch thuis?

Ook bij zorgplichtschending, loopt claim van (thuiswerkende) dus vaak stuk. Is die uitkomst wel bevredigend?

- Art. 7:658 BW is beschermingsrecht
- Onzekerheid over de toedracht van het ongeval komt voor rekening wg
- Aan thuiswerken is inherent dat privé en werk door elkaar lopen
- Waarom zou onzekerheid over mate waarin ook privéfactoren bijdragen aan beroepsziekte *geheel* voor rekening van wn moeten komen?

Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland


#Isasymposion2022


Toch thuis?

Voorzichtige gedachte: Proportionele aansprakelijkheid naar rato van thuiswerkaandeel



Volg ons op:

 @Isaletselschadeadvocaten

 @Isanederland

#lsasymposion2022