

Geen zin in werknemers met gezondheidsschade? Claimbeheersing in drie simpele stappen.

Wanneer een werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden gezondheidsschade oploopt, is de werkgever in beginsel aansprakelijk. Gezondheidsschade kan ontstaan door een beroepsziekte, denk aan RSI of een burn-out. Maar ook een medewerker die bij een arbeidsongeval een gebroken arm oploopt, kan een claim indienen.

FEITEN

- Jaarlijks worden er bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten zo'n 20.000 nieuwe gevallen van een beroepsziekte gemeld.
- Per jaar worden er in Nederland zo'n 240.000 slachtoffers van arbeidsongevallen medisch behandeld.
- Werknemers ondernemen sneller juridische stappen tegen hun werkgever wanneer er geen duidelijke afspraken zijn over veilig en gezond werken.
- Een toegewezen claim leidt er vaak toe dat andere werknemers binnen het bedrijf ook een claim indienen.

ZORGPLICHT

Een werkgever is wettelijk verplicht om zorg te dragen voor de veiligheid van zijn werknemers en te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

(Arbeidsomstandighedenbesluit, artikel 4.1)

BEWIJSLAST

Schadevergoedingsprocedures op basis van arbeidsrecht kennen een omgekeerde bewijslast.

De bewijsvoering bij claims ligt dus altijd bij de werkgever. **Alleen als u kunt aantonen dat u al het mogelijke heeft gedaan wat redelijkerwijs van u mag worden verwacht, of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer, bent u niet schadelijftig.** Een werknemer kan zaken als gederfd loon, ziektekosten en immateriële kosten vorderen.

CLAIMBEHEERSING IN DRIE STAPPEN

Het hoeft niet bijzonder ingewikkeld te zijn om aantoonbaar te maken dat u uw plichten als werkgever heeft nageleefd. Belangrijke voorwaarde is wel dat u kunt aantonen dat u over veiligheidsmaatregelen heeft nagedacht *voordat* u een claim opgelegd krijgt.

Stap 1. Zet regels voor veilig en gezond werken op papier en laat medewerkers deze afspraken ondertekenen.

Stap 2. Zorg voor een systeem waarin medewerkers structureel worden voorgelicht over en aangesproken op gezond en veilig werken.

Stap 3. Zorg ervoor dat u kunt aantonen wat u allemaal gedaan heeft om aan uw zorgplicht te voldoen.
(Maak notulen van werkoverleg, bouw een personeelsdossier op, maak een plan van aanpak).

Informatiebronnen:

[Nationaal Kompas Volksgezondheid](#)
[Nederlands Centrum voor Beroepsziekten](#)

