

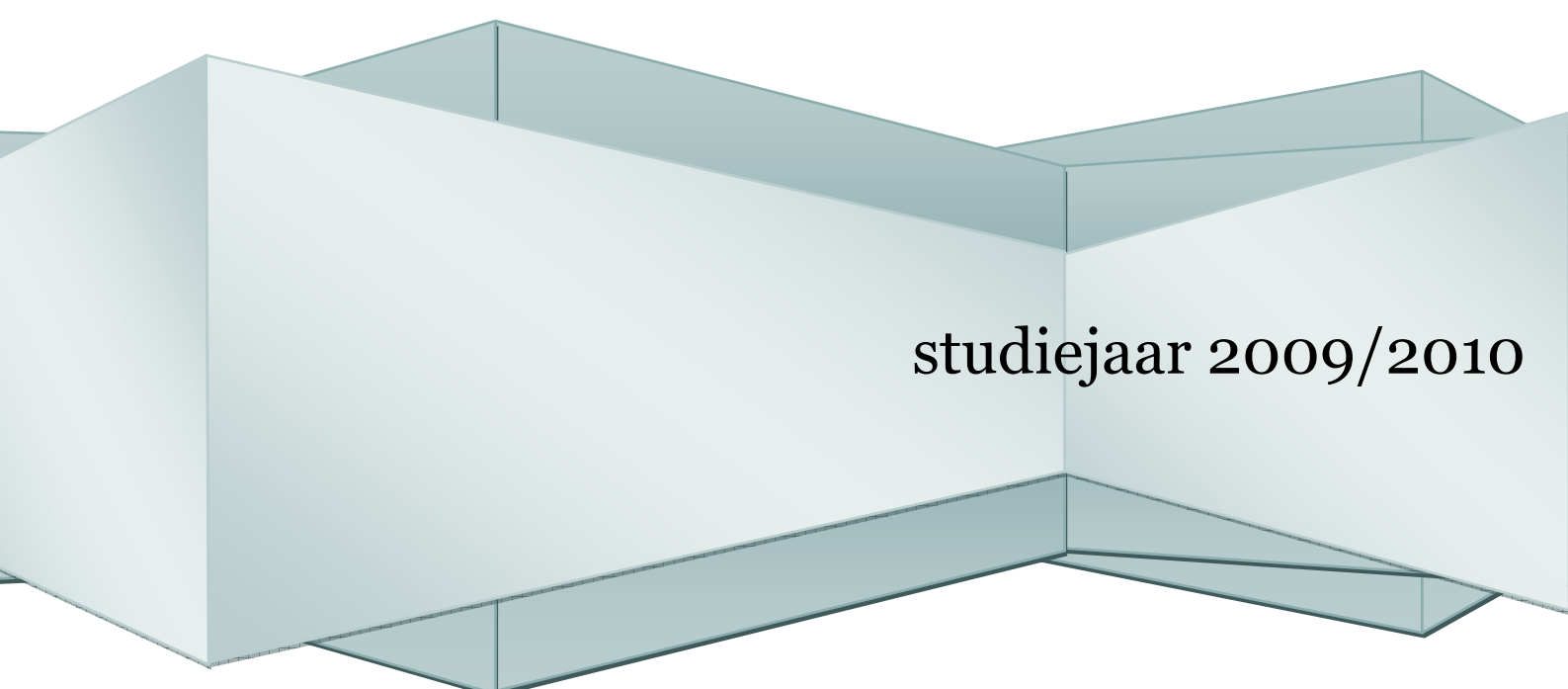
Bijlagen

Aansprakelijkheid van de werkgever bij een burn-out

Wanneer voldoet de werkgever aan zijn plichten ex art. 7:658 lid 1 BW en 7:611 BW?

Auteur:
Plaats ter verschijning:
Datum:

D.M.H. van Schijndel
Eindhoven
31 mei 2010



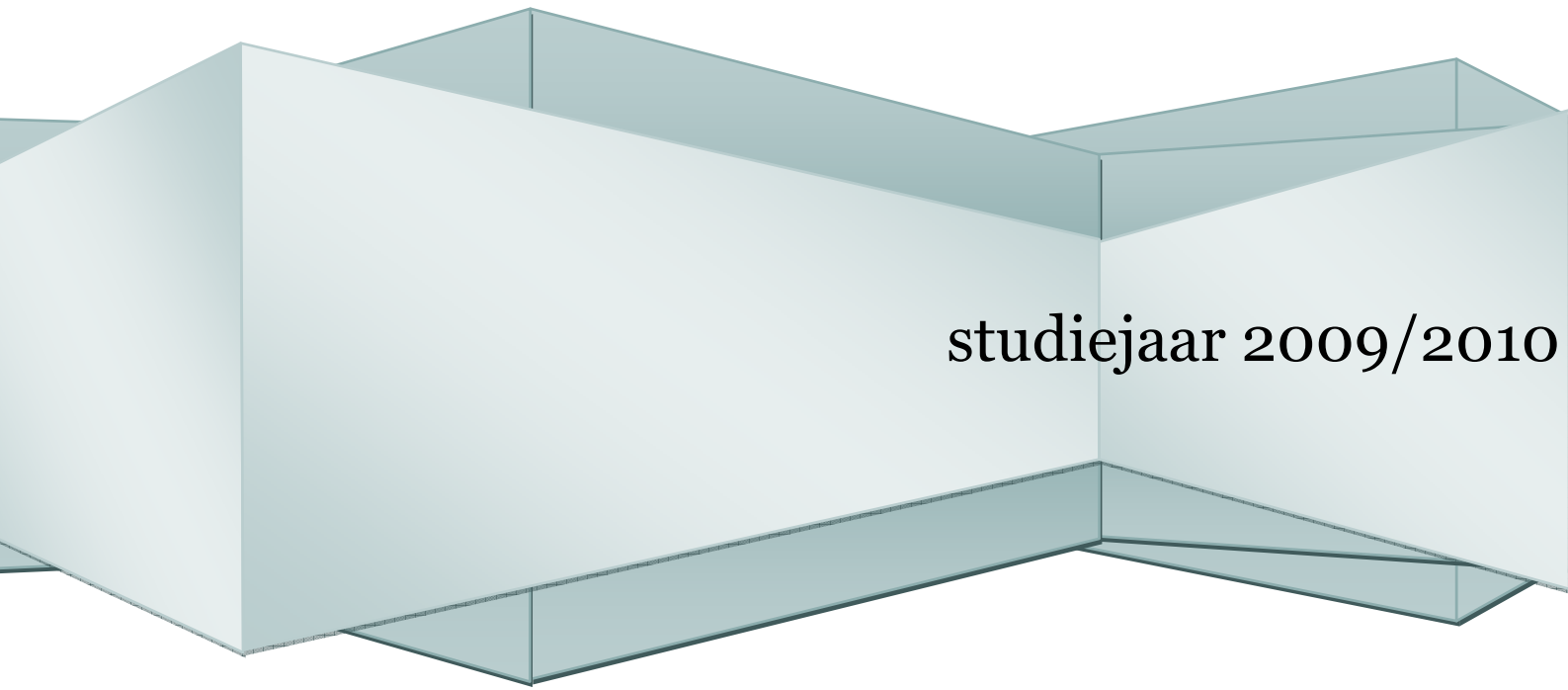
studiejaar 2009/2010

Bijlagen

Aansprakelijkheid van de werkgever bij een burn-out

**Wanneer voldoet de werkgever aan zijn
plichten ex art. 7:658 lid 1 BW en 7:611 BW?**

Auteur:	D.M.H. van Schijndel
Studentnummer:	2004458
Plaats ter verschijning:	Eindhoven
Datum:	31 mei 2010
Locatie opleiding:	's-Hertogenbosch
Afstudeermentor:	mr. T.G.M. Gersjes
Eerste afstudeerdocent:	mr. M.A.J. Weitering
Tweede afstudeerdocent:	mr. J.P.H. Timmermans
Afstudeerperiode:	februari 2010– juni 2010



studiejaar 2009/2010

Inhoudsopgave

Bijlage 1 Onderzoeksplan	1
Bijlage 2 Richtlijn ‘Werkgeversaansprakelijkheid bij een burn-out’	15
Checklist voor de werknemer	15
Regels voor de werkgever	17



Onderzoeksplan

Aansprakelijkheid van de werkgever bij een burn-out

Wanneer voldoet de werkgever aan zijn plichten ex art. 7:658 lid 1 BW en 7:611 BW?

Auteur: D.M.H. van Schijndel
Studentnummer: 2004458
Locatie opleiding: 's-Hertogenbosch
Afstudeermentor: mr. T. G.M. Gersjes
Eerste afstudeerdocent: mr. M.A.J. Weitering
Tweede afstudeerdocent: mr. J.P.H. Timmermans
Afstudeerperiode: februari 2010– juni 2010

studiejaar 2009/2010

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Onderzoeksformulering

- § 1.1 Probleembeschrijving
- § 1.2 Doelstelling
- § 1.3 Vraagstelling
 - § 1.3.1 Hoofdvraag
 - § 1.3.2 Deelvragen en subvragen

Hoofdstuk 2 Onderzoeksopzet

- § 2.1 Eenheden
- § 2.2 Onderwerp
- § 2.3 Plaats
- § 2.4 Tijd
- § 2.5 Soort onderzoek
- § 2.6 Methoden van onderzoek
 - § 2.6.1 Deskresearch
 - § 2.6.2 Fieldresearch
- § 2.7 Middelen
- § 2.8 Verwerking gegevens
- § 2.9 Betrouwbaarheid
- § 2.10 Validiteit
 - § 2.10.1 Interne validiteit
 - § 2.10.2 Externe validiteit
 - § 2.10.3 Instrumentele- of dataverzamelingsgeldigheid

Hoofdstuk 1 Onderzoeksformulering

In dit hoofdstuk wordt het onderzoeksonderwerp dat centraal staat geschetst en afgebakend. Er is een doelstelling geformuleerd en een daarbij aansluitende hoofdvraag. De hoofdvraag is opgedeeld in drie deelvragen die leiden tot beantwoording van de hoofdvraag. Aangezien twee deelvragen uitgebreid zijn, zijn deze deelvragen opgedeeld in subvragen. De deel- en subvragen vormen in het onderzoeksrapport de basis voor de hoofdstukindeling.

§ 1.1 Probleembeschrijving

Op grond van art. 7:658 lid 1 BW heeft een werkgever een zorgplicht, die hem verplicht lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee de arbeid wordt verricht op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven die redelijkerwijs nodig zijn, om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Een schending van deze zorgplicht kan er toe leiden dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade die is ontstaan uit een burn-out die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft opgelopen.

Is het voor de werknemer onzeker of de werkgever aansprakelijk zal zijn voor de schade van een burn-out die het gevolg is van de (slechte) werkomstandigheden ex art. 7:658 lid 1 BW, dan wordt art. 7:611 BW subsidiair ten grondslag gelegd aan de vordering tot schadevergoeding. De ruime formulering van art. 7:611 BW verplicht de werkgever om zich als goed werkgever te gedragen.

Het is niet eenvoudig aan te geven wanneer een werkgever nu aansprakelijk is voor de geleden schade van de werknemer door een burn-out. Een burn-out kan namelijk meerdere oorzaken hebben en die oorzaken kunnen zich ook (deels) in de privésfeer van de werknemer bevinden. Daarnaast ontstaat een burn-out geleidelijk en is dé hoofdoorzaak niet altijd concreet aan te wijzen. De schade geleden door een burn-out is per definitie moeilijker te verhalen op de werkgever dan schade die door een klassiek arbeidsongeval is veroorzaakt.

Een eventuele schending van de zorgplicht van de werkgever en het feit dat de werknemer moet aantonen dat de schade is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden is voor het bepalen van de aansprakelijkheid van belang. De zorgplicht, de plicht van de werkgever om maatregelen en instructies te geven die van hem redelijkerwijs kunnen worden gevergd om de factoren die een burn-out kunnen veroorzaken zoveel mogelijk te beperken, hangt samen met de werkomstandigheden. Uit de jurisprudentie blijkt dat de bewijslast van de werkgever met betrekking tot zijn zorgplicht en de bewijslast van de werknemer met betrekking tot het aantonen dat de schade is geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, elkaar beïnvloeden en dat zij als het ware met elkaar zijn vervlochten.

Op 15 juli 2009 is een nieuwe registratierichtlijn, E002 'Beroepsgebonden overspanning/burn-out, vastgesteld door het NCvB. Deze richtlijn geeft bedrijfsartsen¹ een instrument waarmee zij kunnen bepalen of de klachten van een werknemer door een burn-out werkgerelateerd zijn. Het doel van deze richtlijn is inzicht te krijgen in het vóórkomen en voorkómen van een burn-out als gevolg van (slechte) werkomstandigheden.

¹ In het onderzoeksrapport worden de termen bedrijfsarts en Arbo-arts door elkaar gebruikt, zij hebben dezelfde betekenis.

De richtlijn is maatgevend en schept een kader voor de juridische praktijk ten aanzien van de verplichtingen van de werkgever (zorgplicht) jegens de werknemer en het bepalen van de werkgerelateerdheid van de burn-out (in de uitoefening van de werkzaamheden).² Hiermee is de richtlijn van belang voor het bepalen van aansprakelijkheid van een werkgever voor een burn-out van zijn werknemer.

De werkgever dient duidelijk beleid te voeren om te voorkomen dat een werknemer een burn-out krijgt ten gevolge van de werkomstandigheden. Daarnaast dient de werkgever beleid te voeren dat er op gericht is om de gevolgen van een burn-out bij een werknemer zoveel mogelijk te beperken, maar hoe moet dit beleid worden vormgegeven?

Voor Gersjes Advocaten (gespecialiseerd in zowel het arbeidsrecht als in letselschade) is het niet geheel helder wanneer de werkgever ten aanzien van het voorkomen van een burn-out zijn zorgplicht schendt, waardoor hij aansprakelijk is voor de schade van de werknemer ten gevolge van de burn-out. Hoe ver gaat deze zorgplicht ten aanzien van een burn-out? Hoe moet deze zorgplicht ten aanzien van een burn-out worden ingevuld? Wanneer neemt een rechter aan dat de burn-out is ontstaan in de uitoefening van de werkzaamheden en wat is de invloed daarvan op de zorgplicht? Voor welke ankers moet je gaan liggen voor een vergoeding van de geleden schade van een werknemer ten gevolge van een burn-out? Gersjes Advocaten heeft behoefte aan duidelijke criteria die aangeven wanneer een werkgever aansprakelijk is voor de schade ten gevolge van een burn-out en aan duidelijke regels voor de werkgever om aansprakelijkheid te voorkomen.

Met dit onderzoek wordt ernaar gestreefd om voor Gersjes Advocaten regels op te stellen waaraan werkgevers moeten voldoen om aan hun zorgplicht ex art. 7:658 BW en art. 7:611 BW te voldoen en daarmee aansprakelijkheid voor een burn-out van een werknemer op grond van deze artikelen uit te sluiten. Aangezien Gersjes Advocaten zowel de belangen behartigt van werkgevers in het arbeidsrecht als slachtoffers van letselschade (lees: werknemers) wordt er ook een checklist gemaakt voor werknemers met een burn-out. Wordt aan de voorwaarden van deze checklist voldaan dan kan de werkgever waarschijnlijk met succes aansprakelijk worden gesteld voor de geleden schade van de werknemer ten gevolge van een burn-out.

De resultaten van dit onderzoek zijn dus bruikbaar voor beide betrokken partijen. De regels voor de werkgever zijn in een vroegtijdig stadium bruikbaar; wat moet de werkgever doen om aan de op hem rustende zorgplicht te voldoen om een burn-out te voorkomen of wanneer een burn-out toch is opgetreden de gevolgen te beperken? De checklist voor de werknemer daarentegen is in een later stadium bruikbaar waarin de werknemer, de werkgever aansprakelijk wil stellen voor de al geleden schade en waarin het stadium dat de werkgever aan zijn zorgplicht had moeten voldoen al voorbij is. Beide instrumenten helpen Gersjes Advocaten in individuele gevallen de volgende vragen te beantwoorden, voor de werkgever: (hoe) voldoe ik aan mijn zorgplicht op grond van art. 7:658 lid 1 BW en art. 7:611 BW ten aanzien van een (eventuele) burn-out van de werknemer? Voor de werknemer: kan ik in deze situatie mijn werkgever met succes aansprakelijk stellen voor de geleden schade ten gevolge van een burn-out?

² mr. L. Charlier, *De overspannen werknemer objectief bezien*, Letsel & Schade, 2009/176, afl. 3, p. 3 en 5

§ 1.2 Doelstelling

Op 28 mei 2010 wordt aan Gersjes Advocaten een richtlijn overhandigd, bestaande uit regels voor de werkgever waaraan hij moet voldoen om zijn verplichtingen op grond van art. 7:658 lid 1 BW en art. 7:611 BW na te komen en daardoor aansprakelijkheid voor een burn-out van een werknemer uit te sluiten én een checklist voor de werknemer waaraan voldaan moet worden om een werkgever met succes aansprakelijk te kunnen stellen voor de geleden schade ten gevolge van een burn-out, waardoor Gersjes Advocaten bij soortgelijke zaken een meetinstrument heeft bij het bepalen of aansprakelijkheid van de werkgever een haalbare zaak is en zij cliënten deugdelijk kan adviseren over wat zij juridisch gezien moeten doen om een burn-out bij een werknemer te voorkomen en of de schade van een burn-out te beperken.

§ 1.3 Vraagstelling

De vraag die in het onderzoek centraal staat en die dient om de doelstelling te behalen is hieronder geformuleerd. In de conclusies en aanbevelingen van het onderzoeksrapport zal de hoofdvraag worden beantwoord. De deel- en subvragen dienen als indicatie van de hoofdstukindeling van het onderzoeksrapport en leiden stapsgewijs naar beantwoording van de hoofdvraag.

§ 1.3.1 Hoofdvraag

Wanneer is de werkgever op grond van art. 7:658 lid 2 BW of art. 7:611 BW aansprakelijk voor de geleden schade van de werknemer ten gevolge van een burn-out en met welke te nemen concrete maatregelen voldoet de werkgever aan zijn plichten ex. art. 7:658 lid 2 BW en 7:611 BW om een burn-out bij zijn werknemer te voorkomen of de schade daarvan te beperken?

§ 1.3.2 Deel- en subvragen

1. Wat is een werkgerelateerde burn-out, welke symptomen en oorzaken heeft een werkgerelateerde burn-out en is dit een beroepsziekte zowel arbeidsrechtelijk als medisch gezien?
2. Wanneer is de werkgever op grond van art. 7:658 lid 2 BW jegens zijn werknemer aansprakelijk voor de door de werknemer geleden schade ten gevolge van een burn-out?
 - Hoe is de stelplicht- en bewijslastverdeling tussen werkgever en werknemer?
 - Wanneer is er sprake van causaal verband tussen de werkomstandigheden en de burn-out en hoe kan dit worden aangetoond?
 - Wat houdt de zorgplicht van art. 7:658 lid 1 BW in en welke verplichtingen vloeien hieruit voort ten aanzien van een burn-out?
 - Wanneer voldoet de werkgever aan zijn zorgplicht van art. 7:658 lid 1 BW ten aanzien van een burn-out blijkens de jurisprudentie?
 - Is proportionele aansprakelijkheid mogelijk en zo ja, wanneer?
 - Welke invloed hebben predisposities, privéomstandigheden en de verscheidenheid aan gevoeligheid voor werkstress per werknemer op de aansprakelijkheid van de werkgever voor de burn-out?
3. Wanneer is de werkgever op grond van art. 7:611 BW jegens zijn werknemer aansprakelijk voor de door de werknemer geleden schade ten gevolge van een burn-out?
 - Wat verstaat de wet en de jurisprudentie onder goed werkgeverschap; welke verplichtingen vloeien daar uit voort?
 - Welke verschillen bestaan er tussen de aansprakelijkheid van art. 7:658 BW en de aansprakelijkheid van art. 7:611 BW?
 - Welk toepassingsbereik heeft art. 7:611 BW ten opzichte van art. 7:658 BW?

Hoofdstuk 2 Onderzoeksopzet

Dit hoofdstuk behandelt de methodiek van het onderzoek. Vragen als; wat voor soort onderzoek wordt er gedaan, hoe dit wordt aangepakt en welke onderzoeksmethoden worden hierbij worden gebruikt, worden beantwoord. Verder wordt uiteengezet hoe de kwaliteit van het onderzoek wordt gewaarborgd; inhoudende het bewaken van de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. Tevens geeft het een beeld van de tijd die is uitgetrokken voor het onderzoek en uit welke deeltaken het onderzoek bestaat.

§ 2.1 Eenheden

Het onderzoek wordt verricht voor Gersjes Advocaten. Het kantoor zelf is geen object van onderzoek en daarmee geen onderzoekseenheid. Hierover worden dan ook geen uitspraken gedaan.

Het onderzoek bestudeert een situatie in het algemeen, een juridische kwestie waarmee meerdere cliënten ook bij andere letselschade advocatenkantoren in aanraking komen. Het onderzoek zal uitspraken doen over art 7:658 BW en art. 7:611 BW en de mogelijkheden om op basis van deze artikelen als werknemer een vergoeding te krijgen voor de schade geleden ten gevolge van een burn-out. Tevens zal het onderzoek uitspraken doen over de Arbo-wet-en regelgeving (Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidsomstandighedenbesluit, Arbeidsomstandighedenregeling, Arbeidstijdenwet) en de Richtlijn overspanning/burn-out. Niet alleen wordt deze wet- en regelgeving zelf besproken maar ook de toepassing van deze regels in de praktijk (de jurisprudentie) en de meningen hierover in de juridische literatuur. Door deze informatie te beschrijven en te waarderen worden regels opgesteld die in de praktijk voor werkgevers hanteerbaar zijn om te kunnen voldoen aan hun zorgplicht ex art. 7:658 BW en art. 7:611 BW. Het onderzoek is deels een beschrijving van dit deel van ons rechtssysteem en deels een toepassing daarvan in de praktijk.

§ 2.2 Onderwerp

In dit onderzoek staat de aansprakelijkheid van de werkgever bij een burn-out van de werknemer centraal. Het onderzoek richt zich op de zorgplicht ex art. 7:658 BW en art. 7:611 BW ten aanzien van de geleden schade van een werknemer door een burn-out. Wat houdt deze zorgplicht in? Waar liggen de grenzen en nog belangrijker wat valt juist wel specifiek binnen deze plichten in relatie tot een burn-out van de werknemer?. Om als werkgever aan de zorgplicht te voldoen ter voorkoming van én beperking van de gevolgen van een burn-out zijn objectieve maatstaven nodig waaraan een werkgever zich kan houden. Met objectieve maatstaven wordt bedoeld concrete en eenduidige (dus voor maar één uitleg vatbare) regels waaraan een werkgever zich krachtens art. 7:658 lid 1 BW en art. 7:611 BW dient te houden ter voorkoming van en beperking van de gevolgen van een burn-out bij de werknemer. Tevens gaat het onderzoek in op de andere eisen voor aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:658 BW en art. 7:611 BW. Het onderzoek zal een compleet overzicht geven van de eisen van de aansprakelijkheid op grond van art. 7658 BW en art. 7:611 BW en de uitwerking daarvan in de praktijk.

§ 2.3 Plaats

Het onderzoek vindt plaats bij Gersjes Advocaten te Eindhoven. Gersjes Advocaten is een kantoor dat zowel gespecialiseerd is in arbeidsrecht als in letselschade.

De advocaten binnen Gersjes Advocaten zijn aangesloten bij de Vereniging voor Letselschade Advocaten (LSA), Vereniging van Advocaten voor Slachtoffers van Personenschade (ASP) en Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN). Deze combinatie maakt Gersjes Advocaten tot een zeer gespecialiseerde organisatie met een diepgaande expertise.

Vanuit het advocatenkantoor kunnen alle relevante informatiebronnen worden geraadpleegd want het onderzoek beperkt zich tot deskresearch, in paragraaf 3.6 wordt hier nader op ingegaan.

§ 2.4 Tijd

Het onderzoek vindt plaats in een tijdsbestek van 16 weken. In de eerste drie weken is een inventarisatie gemaakt van de onderzoekstaken dat heeft geresulteerd in dit onderzoeksplan. Deze weken zijn wel opgenomen in de onderstaande planning maar de activiteiten met betrekking tot het onderzoeksplan niet. Deze weken zijn toch opgenomen omdat in die weken wel al is gestart met het zoeken en bestuderen van informatie voor het schrijven van het onderzoeksrapport. De onderstaande planning betreft de weken dat gewerkt is aan het daadwerkelijke onderzoeksrapport en is opgedeeld in een activiteitentabel en een strokenplanning.³ Activiteiten die minder dan een week beslaan worden gemakshalve afgerond op één week.

Tabel 1: Activiteitentabel

Code	Activiteit	Tijdsduur in weken	Kan pas na
A	Doornemen van wet- en regelgeving (incl. Tekst & Commentaar)	2	-
B	Doornemen van parlementaire geschiedenis, artikelen uit vakbladen, literatuur, rapporten e.d.	4	A
C	Zoeken en bestuderen van jurisprudentie	4	A
D	Diagnosticeren van gevonden gegevens	3	C
E	Beschrijven van gevonden gegevens	3	D
F	Hoofdstuk laten beoordelen en bespreken met afstudeerdocent	1	E
G	Voorlopige beschrijving van gevonden gegevens bespreken met opdrachtgever	1	E
H	Resultaten filteren uit gevonden gegevens	3	G
I	Beschrijven van resultaten	4	H
J	Voorlopige resultaten bespreken met opdrachtgever en aanpassen	1	I
K	Conclusies trekken en beschrijven	3	J
L	Schrijven aanbevelingen	2	K
M	Conclusie en aanbevelingen laten beoordelen en bespreken met opdrachtgever	1	L
N	Voorwoord maken, samenvatting maken	1	M
O	Conclusie en aanbevelingen laten beoordelen en bespreken met afstudeerdocent	1	M
P	Evaluatie schrijven	2	P

³ R. Grit, *Project management*, Groningen: Wolters-Noordhoff 2005, p. 63 e.v.

Q	Onderzoeksrapport afronden (o.a. inhoudsopgave kloppend maken, afkortingen en begrippenlijst, ordenen van bronnenlijst etc.)	2	O
R	Bijhouden van bronnen en noten	16	A
S	Spelling controleren	16	A
T	Insturen onderzoeksrapport naar Urkund	1	S
U	Fysiek inleveren onderzoeksrapport	1	T

Tabel 2: Strokenplanning

Activiteit	Aant. weken	Tijd in weken gedurende het onderzoek															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
A	2	■	■														
B	4	■	■	■	■												
C	4		■	■	■	■											
D	3			■	■	■											
E	3				■	■	■										
F	1						■										
G	1							■									
H	3								■	■	■						
I	4									■	■	■	■				
J	1												■				
K	3													■	■	■	
L	2															■	■
M	1																■
N	1																■
O	1																■
P	2																■
Q	2																■
R	16	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
S	16	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
T	1																■
U	1																■

§ 2.5 Soort onderzoek

Het onderzoek kan worden gekwalificeerd als een empirisch onderzoek.⁴ Het onderzoek gaat uit van vaststaande feiten in de vorm van juridische informatie die te vinden is in de wet, jurisprudentie, literatuur, dossiers, artikelen uit vakbladen en stukken uit de parlementaire geschiedenis omtrent het onderwerp. Hierbij worden bestaande gegevens geraadpleegd.

⁴ M.G. IJzermans, G.A.F.M van Schaaijk, *Oefening baart kunst*, Boom Juridische uitgevers, Den Haag: 2007, p. 26.

Vanuit de bestaande situatie wordt onderzocht wanneer een werkgever aansprakelijk is voor (welk deel van) de geleden schade van een werknemer door een burn-out, wat de zorgplicht van art. 7:658 lid 1 BW en art. 7:611 BW ten aanzien van een burn-out inhoudt, wat de reikwijdte van deze artikelen is (beeldvorming⁵) en hoe de werkgever dient te handelen om te voldoen aan deze zorgplicht (probleemoplossing⁶) waardoor aansprakelijkheid van de werkgever wordt uitgesloten.

Daarnaast is het onderzoek te typeren als een beschrijvend onderzoek. Het onderzoek beschrijft hoe de eisen voor aansprakelijkheid op grond van art. 7:658 BW en art. 7:611 BW in de praktijk bij burn-outzaken zijn invloed hebben en wat het toepassingsbereik is van de zorgplicht van de werkgever bij een burn-out. Het doel is hierbij het voorlichten van de rechtspraak.⁷

Voor Gersjes Advocaten wordt de uitwerking van deze bepalingen in de praktijk uiteengezet, zodat in praktijksituaties waarmee zij geconfronteerd worden, duidelijk is in hoeverre deze bepalingen van toepassing zijn op de betreffende situatie, althans dit onderzoeksrapport kan daarin een handvat bieden.

Tot slot heeft het onderzoek een probleemoplossend karakter. Het probleem; de onduidelijkheid bij werkgevers, werknemers en rechtsbijstandverleners over wanneer een werkgever aan zijn zorgplicht ex art. 7:658 BW en art. 7:611 BW voldoet om een burn-out bij een werknemer ten gevolge van de werkomstandigheden zoveel mogelijk te voorkomen (*en dus niet het ontstaan van een burn-out door het werk op zich!*), dat centraal staat wordt getracht in dit onderzoek op te lossen door criteria en regels op te stellen.

§ 2.6 Methoden van onderzoek

§ 2.6.1 Deskresearch

In het onderzoek wordt deskresearch toegepast. De antwoorden op de hoofdvraag en de deelvragen worden gezocht in bestaande documenten. De antwoorden voor de uitleg, invloed en reikwijdte van de bestaande wetsbepalingen, art. 7:658 BW en art. 7:611 BW worden weliswaar in de praktijk duidelijk maar deze worden uitgewerkt in de (bestaande) jurisprudentie.

Het voordeel van deskresearch is dat het relatief minder tijd kost dan fieldresearch. Daarnaast zijn de bronnen die tijdens de deskresearch worden gebruikt, over het algemeen, vrij objectief en betrouwbaar. Hoe de betrouwbaarheid van dit onderzoek wordt gewaarborgd wordt nader beschreven in paragraaf 3.9. De informatie is daarnaast snel beschikbaar en gemakkelijk op te zoeken.

Het nadeel van deskresearch is dat documenten niet altijd een concrete vraag kunnen beantwoorden, omdat de wet of jurisprudentie net op een specifieke omstandigheid niet ingaat. Dit is voor het onderzoek echter niet erg omdat het onderzoek algemene richtlijnen wil creëren waaraan een werkgever zich dient te houden om aan zijn zorgplicht ex art. 7:658 BW en art. 7:611 BW te voldoen. Het onderzoek heeft niet het doel om voor iedere specifieke omstandigheid een oplossing te bieden.

⁵ M.G. IJzermans, G.A.F.M van Schaaijk, *Oefening baart kunst*, Boom Juridische uitgevers, Den Haag: 2007, p. 19

⁶ M.G. IJzermans, G.A.F.M van Schaaijk, *Oefening baart kunst*, Boom Juridische uitgevers, Den Haag: 2007, p. 20

⁷ Dr. C.E. Smith e.a., *Criteria voor goed rechtswetenschappelijk onderzoek*, Nederlands Juristenblad (NJB), 2008, 604, p. 685.

§ 2.6.2 Fieldresearch

In dit onderzoek wordt geen gebruik gemaakt van fieldresearch. Bij fieldresearch wordt gezocht naar nieuwe feiten door middel van observatie, enquêtes of interviews. Fieldresearch is dé methode om een concrete vraag beantwoord te krijgen omdat het reactief is. Het onderzoeksonderwerp leent zich hier echter niet voor. Fieldresearch is doelmatig wanneer een concrete casus wordt onderzocht. Dit is in dit onderzoek niet het geval, het probleem wordt onderzocht in zijn algemeenheid, zie verder hierover paragraaf 2.10.1.

§ 2.7 Middelen

Zoals al eerder in de vorige paragraaf werd weergegeven zijn de antwoorden op de deelvragen (en daarmee ook het antwoord op de hoofdvraag) te vinden in bestaande documenten. De aansprakelijkheid van de werkgever bij een burn-out van de werknemer kan in beginsel worden gebaseerd op het algemeen verbintenissenrecht. De relevante bepalingen omtrent de onrechtmatige daad in Titel 3 van Boek 6 van het BW worden daarom geraadpleegd. De wet kent echter specifieke regels voor arbeidsovereenkomsten en geeft twee kapstok artikelen in Boek 7 BW dat de titel draagt: 'Bijzondere overeenkomsten'. Deze kapstokartikelen art. 7:658 BW en art. 7:611 BW en daarbij behorende uitleg en commentaar uit de Tekst & Commentaar worden daarom vanzelfsprekend geraadpleegd. Art. 7:658 lid 3 BW verklaart de bepalingen uit Titel 3 van Boek 6 BW over aansprakelijkheid uitdrukkelijk van toepassing.

Daarnaast heeft de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) een belangrijke rol omdat zij algemene regels stelt aan de werkgever om de arbeidsomstandigheden, zoals de naam zelf al zegt, voor werknemers zo gunstig mogelijk te maken. Deze normen kunnen als fundament dienen voor de op te stellen regels voor de werkgever.

Tevens wordt de Arbeidstijdenwet geraadpleegd en naast deze wet wordt voor de specifiekere normen het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit), de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling) geraadpleegd.

Om het causale verband en een daarmee samenhangende schending van de zorgplicht van de werkgever vast te stellen is het bestuderen van de Registratierichtlijn 'Beroepsgebonden overspanning/burn-out' niet onbelangrijk. In deze richtlijn worden criteria gegeven voor werkgerelateerde diagnostiek. Om regels vast te stellen, waaraan de werkgever gevolg zou moeten geven om aan zijn zorgplicht betreffende het voorkomen en beperken van de gevolgen van een burn-out van zijn werknemer te voldoen, zijn deze criteria essentieel.

Het doel van een wet (en de artikelen specifiek) wordt beschreven in de parlementaire geschiedenis. De wetgever geeft aan wat zij getracht heeft met de regeling te bereiken en wat juist niet. De bedoelde reikwijdte van een regeling wordt hierin uitgelegd, bijvoorbeeld de toepassing van de wet in bepaalde gevallen. Daarom wordt ook de parlementaire geschiedenis van de relevante artikelen bestudeerd.

Relevante literatuur, artikelen uit juridische tijdschriften en informatie op het internet worden geraadpleegd om de wet en de jurisprudentie beter te begrijpen en te interpreteren. Tijdschriften als Letsel & Schade, ArbeidsRecht en Arbo kunnen hierbij van waarde zijn. Tevens bevatten deze bronnen vaak meningen van deskundigen die relevant kunnen zijn bij het bepalen van de regels die in de praktijk er voor moeten zorgen dat de werkgever voldoet aan zijn zorgplicht jegens de werknemer om een burn-out door de werkomstandigheden te voorkomen.

Zoals al eerder is aangegeven wordt ook veelvuldig gebruik gemaakt van de jurisprudentie. De wet wordt namelijk aangevuld, uitgewerkt en uitgelegd door de rechtsprekende macht. De jurisprudentie is bij uitstek de geschikte bron om de reikwijdte van wetsbepalingen te kunnen

bepalen. Daarnaast kan de jurisprudentie oplossingen aanbieden die niet direct uit de wet voortvloeien. Het onderzoek zal daarom voornamelijk uit jurisprudentieonderzoek bestaan. Hierbij zal met name gebruik worden gemaakt van de Jurisprudentie Arbeidsrecht (JAR), de Nederlandse Jurisprudentie (NJ) en de databank van www.rechtspraak.nl (LJN).

Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van informatie uit eigen dossiers van Gersjes Advocaten waarin de zorgplicht van de werkgever bij een burn-out centraal staat. Dit zijn praktijkvoorbeelden die uiteindelijk ook tot relevante jurisprudentie kunnen leiden.

§ 2.8 Verwerking gegevens

Het onderzoek vangt aan met het bestuderen en analyseren van de wet omdat deze de primaire bron van regels bevat die nader uitgewerkt wordt in de hierna te raadplegen bronnen. In de volgorde van het bestuderen volgt het onderzoek de systematiek van de wet in zowel de horizontale als de verticale geledennormstelling. Eerst worden de algemene regels geraadpleegd, vervolgens de specifieke regels en zo ook eerst de hoge regels en daarna de lagere regels.

Voor een beter begrip van de wet wordt de parlementaire geschiedenis bekeken. De parlementaire geschiedenis geeft de bedoelingen van de wetgever weer. Vervolgens wordt informatie uit relevante literatuur, juridische artikelen, rapporten e.a. informatie aangewend. Deze informatie verwijst vaak naar jurisprudentie vandaar dat de jurisprudentie daarna wordt geraadpleegd. De jurisprudentie is aanvullend op de wet vandaar dat eerst de wet wordt geraadpleegd en vervolgens de jurisprudentie. Wordt in de jurisprudentie weer verwezen naar de parlementaire geschiedenis of andere informatie dan wordt deze opnieuw geraadpleegd en vergeleken met de overwegingen in de betreffende uitspraak of andere bronnen. Deze bronnen worden dan ook niet strikt gescheiden onderzocht maar er is sprake van een wisselwerking.

Na raadpleging van deze bronnen wordt de informatie gescreend op relevantie en validiteit. Gedurende het raadplegen van de bronnen worden deze al gediagnosticeerd en naderhand worden de gevonden gegevens vergeleken. Vult de informatie elkaar aan of is zij tegenstrijdig? Na diagnose van de gevonden gegevens, wordt de relevante en betrouwbare informatie verwerkt in de resultaten. Op basis van deze resultaten worden vervolgens conclusies getrokken.

Het analyseren van de resultaten en het trekken van conclusies gebeurt door middel van de wet- en rechtshistorische interpretatie. Eerder is al aangegeven dat hiervoor naar de geschiedenis van de wet wordt gekeken. De jurisprudentie legt uit op welke manier de toepassing van een regeling in ons rechtssysteem past. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de systematische interpretatie. Tot slot is de analogische interpretatie van belang. Voor een advocaat is het zaak om informatie zodanig te interpreteren dat er voor de cliënt een reële mogelijkheid is om zijn recht te vorderen en uiteindelijk te krijgen; in dit geval de schade geleden door een burn-out omdat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden.

De conclusies leiden uiteindelijk tot het formuleren van aanbevelingen in de vorm van regels waaraan de werkgever zich zou moeten conformeren om te voldoen aan zijn zorgplicht ex art. 7:658 BW en art. 7:611 BW waardoor een burn-out bij de werknemer als gevolg van de werkomstandigheden zoveel mogelijk wordt voorkomen en of de gevolgen daarvan zoveel mogelijk worden beperkt.

§ 2.9 Betrouwbaarheid

Het onderzoek wordt verricht door één onderzoeker hierdoor bestaat de kans dat er een eenzijdig (gekleurd) beeld wordt geschetst van het onderzoeksonderwerp. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te garanderen worden er maatregelen genomen en zijn er aandachtspunten opgesteld waarvan de onderzoeker zich continu bewust maakt. Deze staan hieronder opgesomd.

- Tijdens het onderzoek wordt gebruik gemaakt van peer-debriefing: gevonden gegevens en onderzoeksresultaten worden door de onderzoeker met regelmaat met de opdrachtgever, de afstudeerdocent en mevrouw mr. Teklenburg, ook advocaat bij Gersjes Advocaten, besproken.⁸
- De techniek van intra- interviewerbetrouwbaarheid wordt toegepast door meerdere malen naar resultaten te kijken, op verschillende tijdstippen en in combinatie met andere overeenkomstige of tegensprekende informatie. Verschillende soorten bronnen worden altijd naast elkaar gelegd en vergeleken.
- Er wordt onderscheid gemaakt tussen meningen en feiten. In artikelen kunnen juristen hun mening weergeven in plaats van de feiten. Is er sprake van een mening dan wordt dit altijd aangegeven en de bron wordt in een noot vermeld. Citaten worden letterlijk vermeld en worden altijd schuin gedrukt weergegeven.
- Het eigen referentiekader van de onderzoeker verdient een kanttekening. In het onderzoeksrapport zal ook de mening van de onderzoeker aan bod komen, dit wordt ook duidelijk aangegeven. Gezien het rechtsbijstandverlenende perspectief van de onderzoeker zal een zo zwaar mogelijke zorgplicht worden uiteengezet, dit is zowel ten bate van de werknemer omdat hij sterkere argumenten heeft voor eventuele aansprakelijkheid als voor de werkgever die vrijwel zeker weet dat hij aan zijn zorgplicht voldoet als hij de betreffende regels in acht neemt.
- De documenten die zijn gebruikt worden zorgvuldig geselecteerd. De wet is over het algemeen een betrouwbare bron. De wet kan echter ingehaald zijn door het verdragenrecht of de wet kan inmiddels zijn aangepast. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de laatste editie van de Verzameling van Nederlandse Wetgeving (studiejaar '09-'10). De inhoud van de regelgeving in deze editie wordt getoetst aan de wet- en regelgeving op www.wetten.nl. De wetgeving op deze site wordt up-to-date gehouden door de overheid. Zo wordt het uitgesloten dat het onderzoek is gebaseerd op verouderde wetgeving. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de meest recente druk van de Tekst & Commentaar Arbeidsrecht.
- Naast de wet kan ook de jurisprudentie verouderd zijn. De rechtspraak is namelijk heel veranderlijk omdat iedere dag er nieuwe jurisprudentie wordt geproduceerd en de jurisprudentie zich aanpast aan maatschappelijke veranderingen. De ene uitspraak kan de andere uitspraak teniet doen. Er wordt zoveel mogelijk getracht aan te knopen bij recente jurisprudentie. Verschillende uitspraken worden dan ook naast elkaar gelegd en vergeleken. Overeenkomsten en verschillen worden geanalyseerd.
- Daarnaast wordt er rekening gehouden met het feit dat arresten van de Hoge Raad meer zeggenschap hebben dan een arrest van een gerechtshof en dat een vonnis van de rechtbank op zijn beurt weer onderdoet voor een arrest van een gerechtshof.

⁸ D. B. Baarda, M.P.M. De Goede en J. Teunissen, *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*, Groningen: Wolters-Noordhoff/ Stenfert Kroese, p. 194.

§ 2.10 Validiteit

Met validiteit wordt de geldigheid van een onderzoek bedoeld.⁹ Zijn de bevindingen van het onderzoek juist? Geven je bevindingen antwoord op je onderzoeksvragen? De validiteit wordt bepaald door de wijze waarop, op welk tijdstip en op welke plaats je onderzoek doet. De validiteit wordt onderverdeeld in interne validiteit, externe validiteit en instrumentele- of dataverzamelingsgeldigheid. In onderstaande subparagrafen wordt beschreven hoe deze aspecten van validiteit in dit onderzoek worden gewaarborgd.

§ 2.10.1 Interne validiteit

De interne validiteit heeft te maken met de gekozen onderzoekopzet. Dr. Baarda geeft hiervoor enkele onderzoeksmethoden. In dit onderzoek wordt de interne validiteit nagestreefd door zowel gebruik te maken van een casestudy als van een survey-onderzoek. Deze onderzoeksmethoden zijn allebei gericht op het beschrijven van onderzoeksverschijnselen. Het onderzoek heeft kenmerken van beide onderzoeksmethoden. Nu volgt een uitleg van beide onderzoeksmethoden.

Casestudy

Het onderzoek is grotendeels als een casestudy te definiëren. De casestudy wordt gebruikt wanneer men een complex probleem onderzoekt waarbij de alledaagse situatie intact wordt gelaten. Onderzoeksverschijnselen worden in de praktijk in samenhang bestudeerd. Het onderzoek is er in eerste instantie niet op gericht om de situatie te veranderen maar om de situatie te beschrijven.¹⁰ Dit onderzoek is ook een beschrijvend onderzoek. Het overzicht van de uitleg die de wet en de jurisprudentie geven aan de zorgplicht van art. 7:658 BW en art. 7:611 BW wordt opgesteld om de rechtspraak voor te lichten over de situatie zoals hij nu is.

Surveyonderzoek

Naast de kenmerken van een casestudy heeft het onderzoek ook kenmerken van een survey-onderzoek. Bij een survey-onderzoek wordt een inventarisatie of overzicht gemaakt van de onderzoeksverschijnselen. De onderzoeksverschijnselen overstijgen een specifieke concrete situatie.¹¹ In dit onderzoek is dit ook het geval, de juridische kwestie wordt in het algemeen onderzocht. Meerdere situaties (waarin het de vraag is of de werkgever aansprakelijk is voor de geleden schade van de werknemer door een burn-out en specifiek of de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden) die zich in de praktijk voordoen worden onderzocht.

§ 2.10.2 Externe validiteit

De externe validiteit heeft te maken met de reikwijdte en de overdraagbaarheid van het onderzoek aan andere bedrijven/instanties of personen.

Aangezien het probleem in zijn algemeenheid (zie casestudy en surveyonderzoek) wordt onderzocht en niet vanuit een concrete situatie of specifiek vanuit een visie van een betrokkene is er sprake van een grote overdraagbaarheid.

Hierdoor wordt niet alleen Gersjes Advocaten specifiek voorgelicht door de onderzoeksresultaten maar ook andere advocatenkantoren of rechtsbijstandverleners.

⁹ D. B. Baarda, M.P.M. De Goede en J. Teunissen, *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*, Groningen: Wolters-Noordhoff / Stenfert Kroese, p. 198.

¹⁰ D. B. Baarda, M.P.M. De Goede en J. Teunissen, *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*, Groningen: Wolters-Noordhoff / Stenfert Kroese, p. 112.

¹¹ D. B. Baarda, M.P.M. De Goede en J. Teunissen, *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*, Groningen: Wolters-Noordhoff / Stenfert Kroese, p. 124.

De onderzoeksresultaten zijn bruikbaar voor zowel de werkgever als de werknemer. De regels die in dit onderzoek worden opgesteld zijn bedoeld om de werkgever richtlijnen te geven waaraan hij zich moet houden om aan zijn zorgplicht te voldoen ter voorkoming en beperking van de gevolgen van een burn-out bij een werknemer. De werkgever wordt dus voorgelicht en er wordt hem een instrument gegeven om in eerste instantie een burn-out te voorkomen en in tweede instantie de schade voor de werknemer te beperken én het belangrijkste: aansprakelijkheid uit te sluiten.

Voor de werknemer kunnen de op te stellen regels een draagvlak zijn om de werkgever ertoe te zetten te voldoen aan zijn zorgplicht (preventie) en kunnen zij een indicatie geven van wanneer de werkgever in zijn zorgplicht is tekortgeschoten en dus wellicht aansprakelijk is voor de geleden schade bij een burn-out (repressie). De checklist voor de werknemer geeft inzicht in de andere eisen voor aansprakelijkheid van de werkgever. Omdat er zo objectief mogelijk wordt getracht de uitleg van de zorgplicht te interpreteren zijn deze onderzoeksresultaten voor alle betrokken instanties bruikbaar. Waar de interpretatie dusdanig is ingegeven door de visie van de onderzoeker (zie paragraaf 3.9 over het referentiekader van de onderzoeker) dan wordt dit duidelijk aangegeven.

Gezien de grote mate van overdraagbaarheid wordt de vergelijkbaarheid ook groter. Hoewel iedere concrete situatie anders is kunnen de onderzoeksresultaten als richtlijn dienen om de concrete situatie te waarderen. In de rechtspraak is het praktisch om een richtsnoer te hebben van wanneer een werkgever wel of niet aansprakelijk kan worden gesteld door het schenden van zijn zorgplicht bij een burn-out van de werknemer en zeker als dit wordt omgezet in bepaalde regels en aandachtspunten voor de werkgever. De externe validiteit wordt dus gewaarborgd door de overdraagbaarheid en vergelijkbaarheid van het onderzoek.

§ 2.10.3 Instrumentele- of dataverzamelingsgeldigheid

De instrumentele- of dataverzamelingsgeldigheid heeft te maken met de geldigheid van de gebruikte dataverzamelingstechnieken. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van triangulatie door peer-debriefing (onderzoeksresultaten worden met collega's besproken) wanneer gegevens niet op elkaar aansluiten. Met behulp van de resultaten van peer-debriefing worden overeenkomsten en discrepanties geïnventariseerd en geanalyseerd.

Bijlage 2 Richtlijn ‘Werkgeversaansprakelijkheid bij een burn-out’

Checklist voor de werknemer

om een kansrijke vordering in te stellen op grond van art. 7:658 BW of art. 7:611 BW ten aanzien van een burn-out

N.B. Wanneer wordt voldaan aan de criteria voor aansprakelijkheid op grond van art. 7:658 BW is de kans groot dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade ten gevolge van een door de werknemer opgelopen burn-out. Wordt voldaan aan de criteria voor aansprakelijkheid op grond van art. 7:611 BW, dan is het minder zeker dat de werkgever ook daadwerkelijk aansprakelijk wordt geacht voor de door de werknemer geleden schade, dan bij art. 7:658 BW. Een dergelijke vordering is in de onderzochte jurisprudentie nooit is toegewezen, met uitzondering van de vordering gegrond op het niet deugdelijk nakomen van de verplichting om de re-integratie van de werknemer te bevorderen.

1. Aansprakelijkheid werkgever voor burn-out ex art. 7:658 BW

Aantonen psychisch letsel (de burn-out)

- ❖ De burn-out is door een medisch deskundige vastgesteld.

Causaal verband tussen werkomstandigheden en burn-out

- ❖ Aan een van de volgende voorwaarden wordt voldaan:

A) De werkgerelateerdheid van de burn-out is aangetoond door een onafhankelijke psycholoog of psychiater die zelf onderzoek heeft gedaan naar de daadwerkelijke werkomstandigheden

B) Er is sprake van werkomstandigheden waarin een gemiddelde werknemer zou worden overbelast. De werkomstandigheden zijn in objectieve zin excessief of abnormaal. *(denk aan stelselmatige overtreding van Arbeidstijdenwet)*

C) Er is sprake geweest van signalen van de werknemer of een derde waaruit bleek dat de werknemer werd overbelast *(denk aan disfunctioneren, eigenschappen van de werknemer die de kans op een burn-out vergroten en die bij de werkgever kenbaar zijn)*

D) De werknemer toont een overtreding van een concrete kenbare norm aan ter voorkoming van psychische schade, zoals art. 5:7 Atw of hij toont een overtreding van de minder concrete norm van art. 3 lid 1 sub c Arbwet aan.

- ❖ Er is geen sprake van een predispositie of stressveroorzakende privéomstandigheden die tot de burn-out hebben geleid en als medeoorzaak* of als enige oorzaak van de burn-out kunnen worden gezien

** is er sprake van een medeoorzaak dan is er wellicht aanleiding om proportionele aansprakelijkheid aan te nemen.*

Schending van de zorgplicht

- ❖ Er is sprake van één van de volgende situaties
 - A) De werknemer heeft niet in excessieve of abnormale werkomstandigheden in objectieve zin gewerkt maar de overbelasting is door een expliciete klacht (schriftelijk) kenbaar gemaakt bij werkgever /leidinggevende.
 - B) De werknemer heeft niet in excessieve of abnormale werkomstandigheden in objectieve zin gewerkt maar de werkgever heeft door signalen van de werknemer of een derde kunnen begrijpen dat de werknemer werd overbelast.
 - Disfunctionerende werknemer
 - Werknemer met kenbare predispositie
 - C) De werknemer heeft in excessieve of abnormale werkomstandigheden in objectieve zin gewerkt
 - Stelselmatige overtreding Arbeidstijdenwet
- ❖ De werkgever neemt naast zijn concrete wettelijke verplichtingen uit de Arbowet geen concrete specifieke maatregelen ter invulling van de open normen van art. 3 lid 1 sub c Arbowet en art. 3 lid 2 Arbowet, om de belasting van de werknemer te verminderen of de belastbaarheid van de werknemer te vergroten. (zie voor deze specifieke maatregelen de regels voor de werkgever onder punt 3)

Opzet of bewuste roekeloosheid

- ❖ De werknemer heeft zich niet schuldig gemaakt aan een gedraging die het risico op een burn-out aanzienlijk heeft vergroot terwijl hij zich terdege bewust was van het feit dat hij met deze gedraging zichzelf blootstelde aan een groot risico op een burn-out. (van opzet of bewuste roekeloosheid is eigenlijk nooit sprake)

2. Aansprakelijkheid werkgever voor burn-out ex art. 7:611 BW

- ❖ De burn-out is door een medisch deskundige vastgesteld.
- ❖ Causaal verband tussen de gedraging van de werkgever en de burn-out wordt vastgesteld door een medisch deskundige.
- ❖ Het gedrag van de werkgever valt buiten het toepassingsbereik van art. 7:658 BW
 - De werkgever heeft de werknemer extreem slecht bejegend/ er zijn extreem onzorgvuldige personeelsbeslissingen genomen/ door de werkgever geschepte verwachtingen worden niet nagekomen
 - Niet nakomen van verplichtingen ten aanzien van de re-integratie van de werknemer ex art. 7:658a BW (of er sprake is van een burn-out is dan niet van belang alleen dat het causaal verband tussen de schending van art. 7:568a BW en het niet slagen van de re-integratie wordt aangetoond)
- ❖ Er is geen sprake van een ontbindingsprocedure of kennelijk onredelijke opzeggingsprocedure waarbij, met het gedrag van de werkgever, dat buiten het toepassingsbereik van art. 7:658 BW valt, rekening kan worden gehouden, bij het vaststellen van een eventuele beëindigingsvergoeding.

Regels voor de werkgever

om te voldoen aan de zorgplicht ex art. 7:658 BW en art. 7:611 BW ten aanzien van een burn-out

*N.B. Deze regels bevatten zowel de regels die uit de wet als uit de jurisprudentie voortvloeien maar daarnaast ook regels die niet direct verplicht zijn maar wel kunnen bijdragen aan het voorkomen van een burn-out en daarmee verdienenstelijk kunnen zijn om te voldoen aan het goed werkgeverschap van art. 7:611 BW. Deze regels zijn aangeduid met een *. Aan onderstaande regels voldoen, sluit aansprakelijkheid vrijwel zeker uit.*

1. Algemene aandachtspunten

- Wees bij reorganisaties alert op overbelasting zeker bij oudere werknemers *
- Communiceer veranderingen goed met het personeel, veranderingen kunnen veel stress veroorzaken *
- Zorg ervoor dat arbeidsconflicten worden opgelost *

2. Algemene regels onafhankelijk van een bepaalde situatie

- Stel in samenspraak met de werknemers een RI&E op en actualiseer deze wanneer de werkomstandigheden of werkmethoden wijzigen (art. 5 Arbowet)
- Zorg dat de werknemers op de hoogte zijn van de RI&E (art. 8 Arbowet)
- Zorg ervoor dat instructies (bv. de instructie aan een regelmatig overwerkende werknemer om geen werk mee naar huis nemen) worden nageleefd (art. 8 Arbowet)
- Houd periodiek functioneringsgesprekken en vraag expliciet naar de belasting en de belastbaarheid van de werknemer / controleer periodiek aan de hand van een vragenlijst of een werknemer wordt overbelast *
- Zorg voor een goede bereikbaarheid van de Arbo-arts en houdt eventueel een arbeidsomstandighedensprekkuur, zorg er ook voor dat werknemers op de hoogte zijn van de mogelijkheid om gebruik te maken van het arbeidsomstandighedensprekkuur *
- Voorkom onderbezetting
- Voorkom meervoudige taakbelasting bij werknemers

3. Regels afhankelijk van de werkomstandigheden en de kenbaarheid van de werkgever met de overbelasting (invulling van art. 3 lid 1 sub c Arbowet en art. 3 lid 3 Arbowet)

A) Kenbare overbelasting en geen excessieve of abnormale werkomstandigheden

Er is geen sprake van excessieve of abnormale werkomstandigheden in objectieve zin maar de overbelasting is bij de werkgever kenbaar door een expliciete klacht van de werknemer bij de werkgever/leidinggevende of de werkgever heeft door signalen van de werknemer of een derde kunnen begrijpen dat de werknemer wordt overbelast.

Actie: na klacht van de werknemer of nadat de signalen door de werkgever zijn opgemerkt.

- Bespreek met de werknemer waarom hij zich overbelast voelt, dit is van belang om maatregelen te nemen ten aanzien van zijn belastbaarheid, aangezien andere werknemers klaarblijkelijk niet worden overbelast.
- Bied eventueel een personal coach aan of stel de personeelsfunctionaris beschikbaar voor een aantal uren per week. Geef in ieder geval begeleiding.
- Bied een cursus werkstresshantering aan.
- Bied flexibilisering van de arbeidstijden aan.

- Bekijk of werknemer bijscholing nodig heeft en draag in dat geval ook zorg voor de bijscholing
- Ingeval van een predispositie neem persoonsgerichte maatregelen, zoals het laten volgen van therapie
- Bied vooral sociale steun, zorg ervoor dat de leidinggevende begrip toont voor de situatie. *

Zijn begeleidende maatregelen niet voldoende om overbelasting op te heffen dan zijn volgende maatregelen geïndiceerd:

- Geef de werknemer gestructureerd werk met een duidelijke functieafbakening.
- Stel (indien mogelijk) een kwantitatieve grens aan het werk/aantal taken; beperk het aantal taken.
- Zorg voor ondersteunend personeel.

Zijn ook deze maatregelen niet effectief of niet mogelijk:

- Onderzoek of overplaatsing naar een andere locatie (waar minder werkdruk heerst) mogelijk is. Is een overplaatsing nodig ga er dan toe over. Communiceer dit goed met de werknemer.
- Onderzoek of plaatsing in een andere functie mogelijk is. Is plaatsing in een andere functie nodig ga hier dan toe over. Communiceer dit goed met de werknemer.

B) Excessieve of abnormale werkomstandigheden

Er is sprake van excessieve of abnormale werkomstandigheden in objectieve zin dus de werkgever behoort te weten dat de werknemer wordt overbelast.

Actie: wanneer excessieve of abnormale werkomstandigheden ontstaan

- Hef de excessieve of abnormale werkomstandigheden op door bijvoorbeeld het beperken van het aantal uren, beperken van het aantal taken én door toezicht te houden op dat de werknemer zich hieraan houdt.

Zijn de excessieve of abnormale werkomstandigheden niet op te heffen, inherent aan het werk of is er sprake van piekbelasting:

- De onder A genoemde maatregelen (in het bijzonder overplaatsing of functiewijziging)

4. Regels betreffende re-integratie

- Bied sociale steun tijdens re-integratieproces. *
- Begeleid de werknemer tijdens het re-integratieproces en communiceer duidelijk en frequent met de werknemer.
- Zoek actief naar passend werk voor de werknemer
- Kijk verder dan alleen re-integratie op de eigen afdeling, vaak is het voor een opgebrachte werknemer moeilijk om terug te keren op de eigen afdeling zeker als er nog steeds een hoge werkdruk heerst.