

Verboden te vervelen

Gezondheidsklachten als gevolg van burn-out komen regelmatig voor. Maar medewerkers kunnen ook gezondheidsproblemen ontwikkelen door verveling: bore-out. Is een werkgever verplicht om dit te voorkomen?

tekst Pascal Willems

Bore-out is een verzamelterm voor onderbelasting. Het betekent dat werknemers te weinig te doen hebben (kwantitatieve onderbelasting) of te weinig uitdagende werkzaamheden hebben (kwalitatieve onderbelasting). Net als bij een burn-out bestaat er voor bore-out geen klinische diagnose volgens de ICD-10 van de wereldgezondheidsorganisatie (WHO). Maar dat betekent niet dat bore-outklachten niet serieus genomen moeten worden. Volgens al wat ouder Zwitsers onderzoek in de Verenigde Staten zou zo'n 15 procent van de werknemers met bore-outklachten kampen. Relevant voor werkgevers omdat hieruit blijkt dat gezondheidsklachten door verveling niet onderschat moeten worden. Zo komen angstklach-

ten, slapeloosheid en depressieklachten voor.

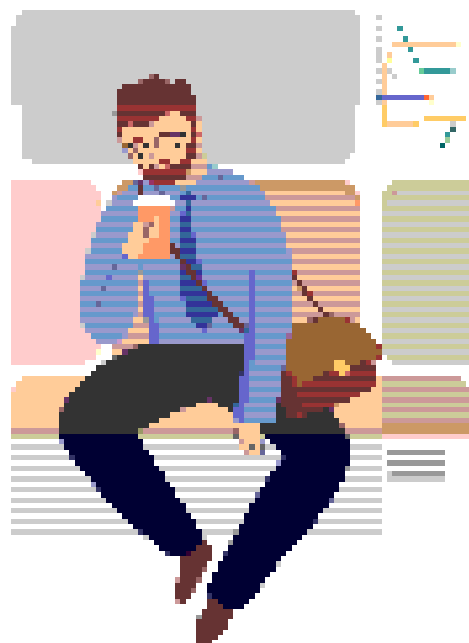
Zorgplicht werkgever

Een werkgever heeft een zorgplicht voor een veilige en gezonde werkomgeving. Vanuit die zorgplicht moet een werkgever overbelasting voorkomen, maar dus ook onderbelasting. Als een werknemer gezondheidsklachten ontwikkelt doordat diens werk te eentonig of saai is, is het aan de werkgever het werk aan te passen zodat de klachten voorkomen of verholpen worden.

In de praktijk zal het niet altijd even eenvoudig zijn om het oorzakelijke verband aan te tonen tussen de gezondheidsklachten en het eentonige werk. Maar uitgesloten is dat zeker niet. Be-

wijs kan op allerlei manieren geleverd worden. Denk aan het horen van getuigen.

Sinds 2013 geldt de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in aansprakelijkheidszaken. De werkgever moet kunnen aantonen dat er geen causaal verband bestaat tussen de gezondheidsklachten van de werknemer en het werk. Stel, een werknemer is bij de uitoefening van zijn werk blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden en hij heeft daardoor schade aan zijn gezondheid opgelopen. Dan gaat het recht uit van een causaal verband tussen de werkzaamheden en die schade. Tot het tegendeel is bewezen. De werkgever moet dus kunnen aantonen dat hij niet heeft nagelaten maatregelen.



len te treffen die nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer dergelijke schade lijdt.

Aansprakelijk voor vervelen

Voor zover bekend uit de gepubliceerde rechtspraak is er nog geen zaak geweest waarin een werknemer diens werkgever aansprakelijk hield voor zijn bore-outklachten. Dat lijkt een kwestie van tijd, gezien de aandacht die een Franse zaak kreeg.

Een medewerker van het Franse bedrijf Interparfums werkte in een commerciële functie. Op een bepaald moment verloor hij een grote klant en werd hij weggepromoveerd tot 'verantwoordelijke algemene diensten'. Hem was beloofd dat hij coördinerende activiteiten voor het concern zou gaan vervullen. Maar in de praktijk kwam het neer op de tablet van de baas configureren en 'de strijk' van zijn baas doen. Pogingen van de werknemer om andere, uitdagende taken te krijgen werden door de werkgever genegeerd.

Deze situatie had zo'n impact op de gezondheid van de medewerker dat hij zich ziekmeldde. Na zes maanden werd hij ontslagen. De werknemer liet het er niet bij zitten en stelde zijn werkgever aansprakelijk voor schade als gevolg van

Gezondheidsklachten door verveling moeten niet onderschat worden

zijn bore-out, ofwel ziekte door verveling.

Met succes. De werkgever moest, ook in hoger beroep, een schadevergoeding betalen van 40.000 euro. Volgens de rechter was voldoende bewezen dat het gebrek aan werk en de verveling van de werknemer inderdaad aan de basis lag van zijn verslechterende gezondheid – tot zelfmoordgedachten aan toe. Dit bleek onder andere uit diverse getuigenverklaringen van (ex-)collega's die beschreven hoe de werknemer wegwijnde in zijn nieuwe functie.

Ook in Nederland?

Het Franse juridische stelsel zit anders in elkaar dan het Nederlandse. Zo is de loondoorbetaling tijdens ziekte anders geregeld en is ook het ontslagrecht anders. Toch is het zeker niet uitgesloten dat deze Franse medewerker ook in Ne-

derland succes zou hebben gehad.

In Nederland zijn inmiddels veel rechtszaken gevoerd waarin de werkgever aansprakelijk bleek voor de schade van werknemers als gevolg van overbelasting of burn-out. En aangezien de aansprakelijkheid voor bore-outklachten gebaseerd kan worden op dezelfde juridische grondslag als burn-out klachten, is het een waarschijnlijk een kwestie van tijd voordat de eerste bore-out zaak in Nederland wordt gevoerd. Werkgevers doen er dan ook – om meerdere redenen – goed aan om te zorgen voor voldoende uitdagend werk voor hun werknemers. «

Pascal Willems is advocaat/eigenaar van WVO advocaten

