



“Welk advies kan er aan Narecht worden gegeven over in welke omstandigheden en onder welke voorwaarden werkgevers aansprakelijk kunnen worden gesteld voor arbeidsongeschiktheid van een werknemer ten gevolge van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out op grond van jurisprudentie-onderzoek?”

Hogeschool Leiden

HBO-Rechten 2015-2016

Student:

Afstudeerbegeleider

Opdrachtgever

Faranak Soltani

De heer Gerdo Kuiper

Narecht B.V.

SN: 1004705

Hogeschool Leiden 2

Mevrouw mr. N. Rachid

Module code: cfr SVA

Onderzoeksdocent: Mevrouw I. van Mierlo

Inleverdatum: 21 juni 2016

Voorwoord

Toen vroeger aan mij werd gevraagd wat ik wilde worden later was mijn antwoord altijd hetzelfde, namelijk advocaat. Nu ben ik 19 jaar verder en is mijn antwoord is nog steeds niet veranderd. De keuze voor de studie HBO-Rechten was daarom ook heel makkelijk gemaakt. De HBO- Rechten opleiding heb ik als zeer waardevol ervaren. Tevens was deze studie in mijn ogen zeer afwisselend en uitdagend. Ik heb deze studie met plezier doorlopen. Na heel veel bloed, zweet en tranen ligt hier dan eindelijk mijn scriptie ter afronding van bachelor HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden voor u.

Op verzoek van de opdrachtgever heb ik een scriptie gemaakt over de aansprakelijkheid van de werkgever bij een werk gerelateerde overbelasting en/ burn-out. Deze scriptie is gemaakt om de aansprakelijkheid van de werkgever bij een burn-out helder uiteen te zetten. Ik heb mij voornamelijk verdiept in de literatuur en jurisprudentie met betrekking tot de aansprakelijkheid van de werkgever. Het is niet altijd makkelijker verlopen en ik heb meerdere malen bijna de handdoek in de ring gegooid, maar uiteindelijk kan ik vol trots zeggen dat mijn eindproduct hier nu voor u ligt.

Tevens wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om mijn familie en vrienden te bedanken voor hun steun en motivatie. Voornamelijk wil ik mijn broer Jamaseb Soltani en mijn werkgever Nabila Rachid bedanken voor hun steun, hun motivatie en inspiratie tijdens mijn afstudeertraject.

Ten slotte wil ik mijn afstudeerbegeleider, de heer Gerdo Kuiper, bedanken voor zijn rechte doorzetting feedback, hulp en voor zijn vertrouwen in mij.

Rotterdam, 20 juni 2016

Faranak Soltani

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inhoudsopgave.....	3
Samenvatting.....	5
Hoofdstuk 1: Inleiding.....	7
1.1. Aanleiding onderzoek.....	7
1.1.1. Probleemanalyse.....	7
1.2. Doelstelling.....	9
1.2.1. Centrale vraag en deelvragen.....	10
1.3. Operationaliseren van begrippen.....	11
1.3.1. Aansprakelijkheid.....	11
1.3.2. Arbeidsongeschiktheid.....	11
1.3.3. Werk gerelateerde overbelasting.....	12
1.3.4. Burn-out.....	12
1.3.5. Werkstress.....	12
1.4. Onderzoeksmethode.....	12
1.4.1. Onderzoeksstrategie.....	13
1.4.2. Methoden van dataverzameling en -analyse.....	13
1.4.3. Jurisprudentieonderzoek.....	13
1.4.4. Deelvragen.....	15
Hoofdstuk 2: Arbeidsongeschiktheid.....	18
2.1. Inleiding.....	18
2.2. Arbeidsongeschiktheid.....	18
2.3. Beroepsziekten.....	19
2.4. Overbelasting.....	20
2.5. Burn-out.....	21
Hoofdstuk 3: Wetgeving.....	24
3.1. Zorgplicht werkgever art 7:658 BW.....	24
3.1.1. Arrest Chubb Lips/Jansen en Artikel 7:658 BW.....	27
3.1.2. ABN-AMRO/Nieuwenhuys en artikel 7:658 BW.....	28
3.1.3. Conclusie.....	30

3.2.	Goed werkgeverschap ex. artikel 7:611 BW	31
3.2.1.	Goed werkgeverschap.....	31
3.3.	Verschillen tussen art. 7:658 BW en art. 7:611 BW.....	32
3.4.	Conclusie.....	32
Hoofdstuk 4: Resultaten		33
4.1.	Inleiding	33
4.2.	Toetsingscriteria en overzichtstabel	33
4.2.1.	Werk gerelateerde of niet werk gerelateerde overbelasting.....	33
4.2.2.	Kenbaarheid werkgever	33
4.2.3.	Schending art.7:658 BW en art. 7:611 BW.....	34
4.2.4.	Motivering en Uitspraak	34
4.2.5.	Overzichtstabel.....	34
4.3.	Analyse uitspraken.....	36
4.3.1.	Wanneer is er sprake van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out?.....	36
4.3.2.	Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen dat de werkgever aansprakelijk is voor de werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out?	37
4.3.3.	Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen dat de werkgever niet aansprakelijk is voor de werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out?	39
4.4.	Conclusie.....	40
Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen.....		42
5.1.	Aanbevelingen	44
Hoofdstuk 6: Bibliografie		46
Bijlage 1: Feiten uitspraken		Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 2: Analyse overzicht uitspraken		Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Samenvatting

De arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door overbelasting en/of burn-out is de laatste jaren geleidelijk aan het toenemen, dit blijkt uit de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Daar waar bij overbelasting de periode tussen het begin van de herkenbare stress veroorzakende situatie en de functioneringsproblematiek relatief kort en de hieruit volgende arbeidsongeschiktheid vaak minder dan zes maanden duurt, is daarentegen een burn-out het resultaat van een langdurigere blootstelling aan de stress veroorzakende situatie en duurt de arbeidsongeschiktheid vaak langer.

De werkgever is op grond van art. 7:658 BW aansprakelijk voor schade aan de werknemer ten gevolge van arbeidsongevallen, ontstaan door gevaarlijke situaties op het werk. Sinds de uitspraak van de Hoge Raad uit 2005 (ABN-AMRO/Nieuwenhuys)¹ kan een werkgever ook aansprakelijk gesteld worden voor psychische schade, die het gevolg is van overbelasting en/of burn-out. Het doel van dit onderzoek is meer inzicht te krijgen in de gevallen waaronder en de omstandigheden waarin een werknemer een werkgever aansprakelijk kan stellen voor arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out.

In dit onderzoeksrapport gaat het voornamelijk over twee beroepsziekten, namelijk overbelasting en burn-out. Met overbelasting wordt bedoeld een belastende situatie samenhangend met een klinisch beeld van spanningsklachten met aanzienlijke beperkingen in het sociaal of beroepsmatig functioneren.² Onder burn-out wordt verstaan een emotionele uitputting, waarbij men last heeft van depersonalisatie en gevoelens van afnemende bekwaamheid. Beide beroepsziekten hebben als gevolg arbeidsongeschiktheid. Dit wordt in hoofdstuk 2 verder uiteengezet.

De zorgplicht welk is geregeld in art 7:658 BW houdt in dat de werkgever alle nodige maatregelen moet treffen om de werknemer te beschermen tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden voor schade die de werknemer kan oplopen. Een belangrijke uitspraak is het arrest van Hoge Raad van 30 januari 1998 (Chubbs Lips/Jansen) omdat deze uitspraak als vertrekpunt wordt beschouwd van de discussie over de toepasselijkheid van art. 7:658 BW in situaties van zuiver psychische schade waaronder overbelasting en/of burn-out wordt verstaan.

¹ HR 11 maart 2005, JAR 2005, 84.

² Registratierichtlijn E2002: Beroepsgebonden overspanning/burn-out, NCvB 2009.

In art. 7:611 BW is opgenomen wat er van een goed werkgever als een goed werknemer worden verwacht. Voor het aannemen van schending van de zorgplicht moet de werkgever tekortgeschoten zijn in het nemen van adequate maatregelen. Welke maatregelen en stappen de werkgever dient te nemen ter voorkoming van overbelasting en/of burn-out wordt medebepaald door de omstandigheden van het geval, hier kan worden gedacht aan privéomstandigheden, werkomstandigheden en persoonlijkheidskenmerken. Blijkens art. 7:658 BW (zie hoofdstuk 3.1.) en art. 7:611 BW (zie hoofdstuk 3.2.) kan een werkgever dus aansprakelijk worden gesteld voor een overbelasting en/of burn-out als een causaal verband bestaat tussen de werkzaamheden en burn-out klachten.

Voor dit onderzoek zijn er 30 uitspraken geanalyseerd. Hier is voornamelijk gekeken naar de volgende criteria; werk gerelateerde en niet werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out, de kenbaarheid vereiste en de zorgplicht schending. Uit deze analyse kan worden opgemerkt dat indien het causaal verband door een onafhankelijk deskundige is vastgesteld doorgaans genoeg grond biedt voor een rechter om vast te stellen dat dat er sprake is geweest van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out. Tevens moet er ook sprake zijn een zorgplichtschending, zoals het maken van te veel overuren. De werkgever kan zich tegen de vordering verweren indien hij kan aantonen dat hij adequate maatregelen heeft getracht te nemen of heeft genomen. Ook kan de werkgever zich verweren indien hij kan aantonen dat er meerdere factoren een rol hebben gespeeld in de overbelasting en/of burn-out van de werkgever.

De opdrachtgever moet kunnen aantonen dat hij weet wat voor stappen hij dient te ondernemen om de werkomstandigheden te verbeteren voor zijn werknemer, alsmede welke handelingen hij moet nalaten. Om dit soort gevallen en vorderingen te voorkomen is het belangrijk voor de opdrachtgever om een proactief beleid te voeren, zoals het stelselmatig voeren van functioneringsgesprekken en deze ook schriftelijk te bewaren. Vervolgens moet de opdrachtgever zijn werknemers tijdig en concreet attenderen voor de risico's van hun werkzaamheden. In hoofdstuk 5 zijn de resterende aanbevelingen te vinden.

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1. Aanleiding onderzoek

1.1.1. Probleemanalyse

Narecht B.V., hierna te noemen “Narecht”, is een juristenkantoor voornamelijk gericht op het ondersteunen en adviseren van ondernemers. De ondernemers waar Narecht mee te maken heeft zijn zowel grote als midden-kleine ondernemers uit verschillende branches. Wat deze ondernemingen gemeen hebben, is dat zij allen te maken hebben met werknemers en de hoge werkdruk, welk door de huidige economische omstandigheden verder wordt opgevoerd.

Werkgevers worden de laatste jaren steeds vaker aansprakelijk gesteld door werknemers voor het ontstaan van arbeidsongeschiktheid als gevolg van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out. De werkgever is wettelijk aansprakelijk voor schade aan de werknemer ten gevolge van arbeidsongevallen ontstaan door gevaarlijke situaties op het werk. Sinds een arrest van de Hoge Raad uit 2005 (ABNAMRO/Nieuwenhuys) kan een werkgever ook aansprakelijk gesteld worden voor psychische schade, die het gevolg is van overbelasting en/of burn-out.³

Indien een werknemer zijn werkgever aansprakelijk wil stellen voor werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out, dient de werknemer een causaal verband tussen de overbelasting en/of burn-out en zijn werkzaamheden aan te tonen. De werkgever kan zich succesvol weren door aan te tonen dat hij de zorgplicht op grond van art. 7: 658 lid 1 BW niet heeft geschonden. De zorgplicht houdt in dat de werkgever zijn uiterste best moet doen om te voorkomen dat de werknemer zowel fysieke als psychische schade lijdt door uitoefening van werkzaamheden (inspanningsverplichting). Dit betekent voor het onderwerp van dit voorstel dat de werkgever ervoor dient te waken dat haar werknemer niet “te veel werk” op zich neemt en niet “te veel uren” maakt, en daardoor dus niet aan een “te hoge werkdruk” wordt blootgesteld. Echter, wat is te veel en te hoog precies? Zijn daar specifieke richtlijnen voor of gaat het om een inschatting van de rechter dat per casus kan verschillen?

³ HR 11 maart 2005, JAR 2005, 84

Een uitspraak van de kantonrechter van Heerlen laat zien dat de rechter werknemers in dergelijke gevallen in het gelijk stelt.⁴ In deze specifieke zaak was de werknemer zeer lange tijd arbeidsongeschikt vanwege een burn-out in combinatie met depressieklachten.

De werknemer beweerde dat de burn-out het gevolg was van extreem lange werkweken. Tijdens de behandeling van de zaak werd vastgesteld dat de werknemer inderdaad jarenlang een overmatige hoeveelheid overwerk verrichte wat in strijd was met de Arbeidstijdenwet. De door de kantonrechter benoemde deskundige in deze zaak oordeelde dat de burn-out een causaal gevolg was van de werk gerelateerde overbelasting en niet (mede) veroorzaakt was door privéomstandigheden.

Een andere zaak uit Terneuzen heeft eveneens betrekking op extreme werkomstandigheden voor de werknemer en schending van de Arbeidstijdenwet. De zaak betrof een 53-jarige werknemer die sinds 1969 als assistent-bedrijfsleider werkzaam was bij een mestverwerkings- en opslagbedrijf. Deze werknemer raakte in 1997 arbeidsongeschikt als gevolg van een burn-out. In het proces kwam naar voren dat deze werknemer tien jaar lang 50 weken per jaar van 07.00 uur tot 18.00 uur arbeid heeft verricht met slechts drie kwartier pauze. Hij bleek dus zeer beperkt vakantie of vrije dagen te hebben gekregen. Daarnaast werd deze werknemer ook in de weekenden en soms zelfs 's nacht opgeroepen.⁵

Uit gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door overbelasting en/of burn-out de laatste jaren geleidelijk toeneemt.⁶ Dit toont de noodzaak om overbelasting en/of burn-out uit meerdere invalshoeken te onderzoeken, waaronder de relatie tot werkgeversansprakelijkheid. Omdat burn-out vaak langdurige ziekteverzuim veroorzaakt, is het voor de werkgever zeer belangrijk dat hij een burn-out op tijd voorkomt. Daarnaast kan overbelasting en/of burn-out een aanleiding zijn voor de werknemer om zijn werkgever met een gerechtelijke procedure te confronteren. De werknemer zal dan langs deze weg zijn geleden schade ten gevolge aan de burn-out trachten te verhalen bij de werkgever.

⁴ RB Maastricht 16 januari 2007, LJN AZ6276.

⁵ RB Middelburg 19 oktober 2004, LJN AR4225.

⁶ Bierings, H., & Mol, M. (z.j.). Burn-outklachten. Geraadpleegd van [Www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

De praktische relevantie van dit onderwerp voor het onderzoek is het volgende: een van de grootste cliënten van Narecht is Miec BV. Miec BV is een groeiende sales – en marketingonderneming met meer dan 13 filialen en ongeveer 400 werknemers.

Om deze groei te kunnen volhouden kampen de medewerkers met lange werkdagen en een hoge werkdruk. De gemiddelde werkdagen van de werknemers zijn van 10.00 uur tot 22.00 uur. Als gevolg hiervan heeft Miec BV steeds vaker te maken met werknemers die lijden aan een burn-out of werk gerelateerde overbelasting, hetgeen resulteert tot aanzienlijk veel ziekmeldingen en claims waar Narecht haar cliënt dient bij te staan. Zodoende heeft Narecht besloten om een onderzoek te laten verrichten naar de aansprakelijkheid van de werkgever bij een werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out.

Sinds de wijzigingen van de arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) in 2007 wordt er meer nadruk gelegd op de verplichtingen van de werkgever om preventief beleid te voeren en een (te) hoge werkdruk te voorkomen of te beperken. Vooral als werknemers dagelijks te maken hebben met een (te) hoge werkdruk is het van belang voor de werkgever om te weten wat zij in dit soort gevallen dient te doen om soortgelijke gevallen te voorkomen.

Dit onderzoek zal zich dan ook voornamelijk buigen over de vraag in welke gevallen en onder welke voorwaarden een werkgever aansprakelijk gesteld kan worden voor arbeidsongeschiktheid van een werknemer ten gevolge van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out? Vervolgens zal er een advies opgesteld worden aan Narecht waarin zulke gevallen/claims kunnen worden voorkomen.

1.2. Doelstelling

Een burn-out kan een langdurig ziekteverzuim veroorzaken. Daarnaast kan overbelasting en/of burn-out, zoals aangegeven in de probleemanalyse een aanleiding zijn voor de werknemer om zijn werkgever met een gerechtelijke procedure te confronteren. Werknemers stellen hun werkgevers aansprakelijk voor hun gezondheidstoestand en wensen dan middels deze weg de geleden schade ten gevolge van de burn-out te verhalen op de werkgever. Uit jurisprudentie is gebleken dat rechters werknemers in dergelijke gevallen in het gelijk kunnen stellen afhankelijk van verschillende factoren. Dit soort schadeclaims hebben enorm veel impact op zowel grote als kleine ondernemers.

Dit onderzoek heeft een tweeledige doelstelling:

- Allereerst is het doel van dit onderzoek meer inzicht te krijgen in de gevallen waaronder, en de omstandigheden waarin, een werknemer zijn werkgever aansprakelijk kan stellen voor arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out
- Vervolgens heeft het onderzoek als doel om op grond van deze bevindingen een advies te geven aan Narecht over de werkgeversaansprakelijkheid ten gevolge van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out.

Dit onderzoek wordt afgesloten met aanbevelingen aan Narecht over hoe aansprakelijkheid is te voorkomen, welk zij wederom kunnen aandragen bij hun cliënten. Op dit moment lopen er meerdere zaken met ex-werknemers, waarbij de cliënten van Narecht zijn gewikkeld in een juridisch strijd met die ex-werknemers, waarbij hoge bedragen worden geclaimd. Door dit onderzoek wenst Narecht haar cliënten deugdelijke en preventieve advies te geven zodat dergelijke claims in de toekomst kunnen worden voorkomen.

1.2.1. Centrale vraag en deelvragen

Gelet op de probleemanalyse en de doelstelling van dit onderzoek, zijn de volgende centrale vraag en deelvragen van toepassing voor dit onderzoek. De deelvragen zullen gezamenlijk de centrale vraag beantwoorden.

Centrale vraag:

Welk advies kan er aan Narecht worden gegeven over in welke omstandigheden en onder welke voorwaarden werkgevers aansprakelijk kunnen worden gesteld voor arbeidsongeschiktheid van een werknemer ten gevolge van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out op grond van jurisprudentie-onderzoek?

Juridisch-theoretisch gerelateerde deelvraag:

1. a. Waaruit bestaat de zorgplicht van de werkgever met betrekking tot haar werknemers in verband met werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out, o.g.v. wetsanalyse en literatuuronderzoek?
- b. Wat wordt er verstaan onder goed werkgeverschap in verband met werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out, o.g.v. wetsanalyse en literatuuronderzoek?

Praktijk gerelateerde deelvragen:

2. Wanneer is er volgens de rechtspraak sprake van zodanige overbelasting en/of burn-out dat deze beschouwd kan worden als (werk gerelateerde) oorzaak van arbeidsongeschiktheid?
3.
 - a. Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen dat de werkgever aansprakelijk is voor de werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out?
 - b. Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen dat de werkgever **niet** aansprakelijk is voor de werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out?

1.3. Operationaliseren van begrippen

In dit hoofdstuk zullen de begrippen uit de onderzoeksvragen worden gedefinieerd en vervolgens worden uitgelegd of deze te onderzoeken en meetbaar zijn. Dit zijn de relevante begrippen voor dit onderzoek:

1.3.1. Aansprakelijkheid

Aansprakelijkheid is het verschijnsel of de situatie dat voor risico en rekening van de werkgever komt. De werkgever is aansprakelijk voor alle schade die een werknemer tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden lijdt. Hij is verplicht om de nodige maatregelen te treffen om de schade die een werknemer tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden kan oplopen te voorkomen (art. 7: 658 BW).

Indicatoren: fysieke schade, financiële schade, emotionele schade, preventiemaatregelen, veiligheid, begeleiding, coaching, toezicht, arts/therapeut, opvang.

1.3.2. Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid betekent dat de werknemer op medische gronden naar objectieve maatstaven gemeten zijn werkzaamheden niet kan of mag verrichten. Arbeidsongeschiktheid heeft betrekking op dat de werknemer niet in staat is om zijn arbeid uit te oefenen, maar ook op de situatie dat de werknemer feitelijk wel zou kunnen werken, maar dat dit *schadelijk voor zijn gezondheid* zou zijn, waardoor de werknemer het werk opnieuw niet meer zou kunnen verrichten.⁷

Indicatoren: fysieke beperking, mentale beperking, oorzaak arbeidsongeschiktheid, duur arbeidsongeschiktheid, schadelijk voor gezondheid

⁷ Art. 19 Ziektewet

1.3.3. Werk gerelateerde overbelasting

Overbelasting/overspanning is een dusdanige verstoring van het evenwicht tussen psychische belasting en psychische belastbaarheid als gevolg van veranderingen in individuele belastbaarheid en/of psychosociale belasting, dat bij het getroffen individu een proces ontstaat van verminderd vermogen tot sociaal functioneren, gepaard gaande met lichamelijke klachten, stemmings- en/of gedragsverandering.⁸

Indicatoren: belastbaarheid, psychosociale (over)belasting, verminderd (sociaal) functioneren, klachten, stemmingsverandering, gedragsverandering, werk gerelateerde oorzaak

1.3.4. Burn-out

Burn-out is een toestand (of dreiging van) emotionele uitputting naar aanleiding van menselijke communicatie over en weer, gecombineerd met verschijnselen van depersonalisatie/cynisme (anderen als negatief subject of object zien) en verminderd vertrouwen in persoonlijke competentie. In het Nederlands spreekt men wel van ‘opgebrand’ zijn.⁹

Indicatoren: uitputting, werk gerelateerde oorzaak, menselijke communicatie, cynisme, verziekte werkklimaat, negatief zelfbeeld.

1.3.5. Werkstress

Onder werkstress wordt verstaan: spanning door of in de werksituatie.¹⁰

Indicatoren: werksituatie, werkdruk, onderbezetting, werkdagen, vakantie, pauze, salaris, compensatiesysteem

1.4. Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk staat de onderzoeksmethode centraal. De centrale vraag en deelvraag zullen met behulp van (rechts)bronnenonderzoek, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek beantwoord worden. Voor mijn onderzoek is het belangrijk om te weten wat in het arbeidsrecht onder werk gerelateerde overbelasting en burn-out wordt verstaan en hoe de werkgever dit dient te voorkomen. Allereerst wordt de onderzoeksstrategie besproken.

⁸ Overspanning (z.j.). Geraadpleegd van <http://www.beroepsziekten.nl/beroepsziekten/overspanning>

⁹ Wat is Burn-out. (z.j.). Geraadpleegd van <http://www.burn-out.nl/>

¹⁰ De definities van werkdruk, werkstress, overspannenheid en burn-out. (z.j.). Geraadpleegd van <http://www.psychischegezondheid.nl/action/azitem/202/werkstress.html>

Vervolgens worden de methoden van dataverzameling en -analyse aan de orde gebracht. Vervolgens worden achtereenvolgens de wijze waarop de literatuur/ en jurisprudentieonderzoeken worden uitgevoerd besproken.

1.4.1. Onderzoeksstrategie

Dit onderzoek is een kwalitatief-juridisch onderzoek. Het zal dus geen cijfermatige (kwantitatieve) resultaten opleveren, maar inzicht bieden in de wijze waarop in de literatuur en jurisprudentie betekenis wordt gegeven aan arbeidsongeschiktheid voortkomend uit werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out. Ordening zal plaats vinden aan de hand van in de literatuur en jurisprudentie gevonden categorieën en criteria.

1.4.2. Methoden van dataverzameling en -analyse

Dit onderzoek staat in het teken van gevallen en voorwaarden waaronder een werknemer zijn werkgever aansprakelijk kan stellen voor een werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out. Om dit te kunnen analyseren is er kennis nodig over werkgeversaansprakelijkheid en werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out.

De werkgeversaansprakelijkheid en werk gerelateerde overbelasting en burn-out zal in kaart worden gebracht door de bestudering van literatuur, wet- en regelgeving en jurisprudentie. Het doel van de literatuur- en jurisprudentieonderzoek is het selecteren en analyseren van bronnen die kunnen bijdragen aan het beantwoorden van de deelvragen en uiteindelijk de centrale vraag. De bestudering van de genoemde bronnen zal plaatsvinden aan de hand van de indicatoren die gedurende de operationalisering zijn benoemd. Eventueel wordt de lijst met indicatoren bijgewerkt gedurende het onderzoek. Een kwalitatief onderzoek biedt deze flexibiliteit.

1.4.3. Jurisprudentieonderzoek

Het jurisprudentie onderzoek zal de basis vormen voor het advies dat gegeven zal worden aan de opdrachtgever. De essentie van dit onderzoek is om te achterhalen welke redengevende feiten en omstandigheden ervoor zorgen dat de werknemer de werkgever aansprakelijk kan stellen voor de werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out. Om te kunnen bepalen of een werknemer zijn werkgever aansprakelijk kan stellen voor zijn arbeidsongeschiktheid als gevolg van overbelasting en/of burn-out, is het noodzakelijk om te weten welke mate van overbelasting en/of burn-out beschouwd kan worden als oorzaak van werk gerelateerde arbeidsongeschiktheid.

De gekozen uitspraken zijn afkomstig van de websites Rechtspraak en Kluwer en bestaan op verzoek van de opdrachtgever uit zowel vonnissen van de rechtbank als arresten van de gerechtshoven. Op deze websites heb ik de volgende woorden gefilterd: ‘overbelasting, burn-out, schending zorgplicht werkgever, werkgeversaansprakelijkheid’. Hier waren 200+ uitspraken gekozen, welk ik vervolgens verder heb geselecteerd op jaartal. Ik heb jurisprudentie gekozen vanaf 2005 tot 2015 - omdat ik als beginpunt het arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys heb genomen waar gedefinieerd werd dat artikel 7:658 BW niet alleen voor lichamelijk letsel maar ook voor psychische schade van toepassing is. Vervolgens heb ik er willekeurig 50 uitgekozen om de kwaliteit en validiteit van mijn onderzoek te waarborgen. De reden voor het willekeurig uitzoeken is zodat ik niet een eigen voorkeur zou hebben voor uitspraken die mijn onderzoek zouden kunnen beïnvloeden. Ook is het analyseren van ruim 200 uitspraken niet realistisch en haalbaar. Vervolgens heb ik een voor een alle uitspraken kort gelezen om te achterhalen welke uitspraken aan de criteria voldoen van mijn onderzoek. De criteria voor mijn onderzoek zijn:

- ☐ Psychische schade (werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out)
- ☐ Geen lichamelijk letsel
- ☐ Werkgeversaansprakelijkheid

Na nadere bestudering van de uitspraken ben ik tot de conclusie gekomen dat 20 van de uitspraken niet van toepassing waren voor mijn onderzoek. Derhalve heb ik besloten om 30 uitspraken te analyseren.

Ik zal 10 uitspraken analyseren over de gevallen waarin de vordering van werknemer is toegewezen en 20 uitspraken analyseren over de gevallen waarin de vordering van werknemer is afgewezen. Uit deze uitspraken zullen de criteria waarop de vordering wordt toegewezen worden achterhaald. Ook zullen de criteria waarop de vordering wordt afgewezen worden uitgezocht.

Om een duidelijk kader te schetsen welke feiten doorslaggevend zijn voor de rechter om de vordering van de werknemer toe te wijzen of af te wijzen moeten op basis van de volgende vragen de gekozen jurisprudentie geanalyseerd worden:

1. Wat zijn de feiten?
2. Heeft de werknemer ook te maken met persoonlijke omstandigheden welke een rol spelen bij zijn arbeidsongeschiktheid? Zo ja, wat voor omstandigheden?
3. Heeft de werkgever zich gehouden aan zijn zorgplicht? Zo ja, op wat voor manier?
4. Heeft de werknemer tijdig een signaal gegeven aan de werkgever? Zo ja, wat voor signaal? En heeft de werkgever tijdig na het signalement actie ondernomen? Zo ja, welke specifieke acties?
5. Welke feiten waren doorslaggevend voor de rechter om de vordering van de werknemers toe te wijzen/af te wijzen?

Als deze antwoorden zijn uiteengezet kan er een overzicht opgesteld worden met de criteria voor toekenning en afwijzing, welk zal worden onderbouwd door middel van een advies aan de opdrachtgever.

1.4.4. Deelvragen

1.4.4.1. Beantwoording deelvraag 1 en 2

Voor de beantwoording van deelvraag 1 en 2 zal ik gebruik maken van wet- en regelgeving, literatuur- en bronnenonderzoek. Allereerst zullen de hieronder genoemde wet- en regelgeving gebruikt worden.

- ☐ Burgerlijk wetboek 7, artikel 658
- ☐ Burgerlijk wetboek 7, artikel 611
- ☐ Arbowet, artikel 3 lid 1
- ☐ Arbeidsomstandighedenwet, artikel 1
- ☐ Aansprakelijkheidsrecht, een grensoverschrijdend handboek

Vervolgens zullen de volgende boeken geraadpleegd worden:

- ☐ Schets van het Nederlandse arbeidsrecht (I.P. Asscher-Vonk & W.H.A.C.M. Bouwens, H.L. Bakels)
- ☐ De zieke werknemer (I.P. Asscher-Vonk)

- ☐ Tekst en Commentaar 'Arbeidsrecht'
- ☐ Arbeidsrecht in de praktijk (D.M. van Genderen)
- ☐ Knetter Druk; werken in deze hyperactieve tijd (Petra Megens)
- ☐ Literatuur voor aansprakelijkheidsrecht

1.4.4.2. Beantwoording deelvraag 3

Wanneer een werknemer zijn werkgever aansprakelijk wenst te stellen voor zijn overbelasting en/of burn-out, is het voor de werknemer van belang om aan te kunnen tonen dat hij de burn-out of overbelasting heeft opgelopen tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden op werk. Meerdere factoren op het werk kunnen een bijdrage leveren aan het ontstaan van de overbelasting en/of burn-out. Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden en duidelijk een kader te kunnen schetsen voor wel of niet werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out zal ik de Registratierichtlijn E002 raadplegen. Alsmede zal ik jurisprudentie onderzoeken welk staan aangegeven in mijn jurisprudentie lijst. Zie de uitgewerkte jurisprudentie in bijlage 2.

1.4.4.3. Beantwoording deelvraag 4a en 4b

Voor de beantwoording van deelvraag 4 zal ik jurisprudentieonderzoek gebruiken als onderzoeksmethode. Voor de beantwoording van deze deelvraag zal ik de uitspraken uit mijn jurisprudentielijst analyseren. Het betreft uitspraken van zowel de rechtbanken als de gerechtshoven. Ik heb voor beide instanties gekozen omdat deze beide feitenrechters zijn en omdat sommige partijen verder zijn gaan procederen. Dit zorgt ervoor dat de uitspraken van beide instanties van belang zijn voor mijn onderzoek. Zie de uitgewerkte jurisprudentie in bijlage 2.

Tevens zijn het uitspraken vanaf 2005 tot 2015. Zoals eerder aangegeven heb ik gekozen om vanaf 2005 te zoeken omdat ik als beginpunt het arrest ABN-AMRO/Nieuwenhuys heb genomen waar gedefinieerd werd dat artikel 7:658 BW niet alleen voor lichamelijk letsel maar ook voor psychische schade van toepassing is. Ik heb deze uitspraken gekozen omdat deze nog steeds van toepassing zijn en er zijn nog geen verdere ontwikkelingen in de rechtspraak hieromtrent.

Er is voor jurisprudentieonderzoek gekozen, omdat er middels de uitspraken achterhaald kan worden welke invulling de rechter heeft gegeven aan het begrip werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out en aan de reikwijdte van de zorgplicht van de werkgever.

Hiermee kan het verschil in de overwegingen die tot een bepaalde beslissing hebben geleid in kaart gebracht worden. Daarnaast worden de argumenten en overwegingen uiteengezet. Zo kan er een analyse worden gemaakt van de verschillen en overeenkomsten in de uitspraken. Tevens kan er door de analyse van die uitspraken worden afgeleid of de rechters een bepaalde richtlijn hanteren bij hun beslissing tot het afwijzen van een aanvraag.

Hoofdstuk 2: Arbeidsongeschiktheid

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk zullen de verschillende vormen van beroepsziekten ten gevolge van werk gerelateerde oorzaken—welke arbeidsongeschiktheid tot gevolg hebben—besproken worden. De meest voorkomende psychische ziektebeelden die herhaaldelijk voorkomen op de werkvloer zullen worden beschreven. Hierbij kan gedacht worden aan burn-out, overbelasting en werkstress. Tot slot zullen de kerncijfers op het gebied van beroepsziekte—aan de hand van het rapport van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, hierna te noemen: NCvB—worden weergegeven.¹¹

2.2. Arbeidsongeschiktheid

Als een werknemer ongeschikt is voor het uitvoeren van zijn werkzaamheden wegens een medisch aantoonbare ziekte of gebrek is er sprake van arbeidsongeschiktheid. Dit gebrek of ziekte kan zowel van lichamelijk of psychische aard zijn.

In eerste instantie blijft de werknemer zijn salaris ontvangen bij ziekte. Conform art. 7:629 BW is de werkgever verplicht om het loon van de zieke werknemer door te betalen. Voor de begeleiding van het verzuim schakelt de werkgever een bedrijfsarts in om te kunnen bepalen of de werknemer vanwege zijn medische klachten het werk niet kan uitvoeren.¹² In de praktijk is het de taak van de bedrijfs- en verzekeringsarts om vast te stellen dat een werknemer op grond van medische beperkingen zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren en daarom arbeidsongeschikt is geworden. Derhalve oordelen zij over de vraag of een werknemer medisch gezien in staat is te werken. Dat betekent dat andere artsen (zoals huisartsen en specialisten) deze bevoegdheid niet hebben.

Het ziekteverzuim in Nederland omvat zowel het werk gerelateerde ziekteverzuim (bijvoorbeeld rugklachten door het tillen van zware lasten op het werk) als het niet- werk gerelateerde ziekteverzuim (bijvoorbeeld door sportletsel).¹³

¹¹ Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Kerncijfers Beroepsziekten 2015, NCvB, Amsterdam 2015, www.beroepsziekten.nl (zoek op kerncijfers beroepsziekten 2015).

¹² S. v.d. Velde & A.G.I. Terhorst 2008, blz. 63.

¹³ Bilthoven RIVM 2013.

Het verzuim start op de dag dat de werknemer zich ziekmeldt en duurt voort totdat een nieuw medisch evenwicht is bereikt of de werknemer in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De werknemer heeft in beginsel gedurende de eerste 104 weken recht op 70% van zijn laatstverdiende loon. Indien 70% van zijn laatstverdiende loon minder is dan het minimumloon heeft hij recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Indien de werknemer na 104 weken nog steeds niet aan de slag kan, komt hij in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

2.3. Beroepsziekten

De meest voorkomende werk gerelateerde beroepsziekten zijn psychische aandoeningen. In de meeste van de gevallen gaat het om overspannenheid of burn-out. Grotendeels van de werk gerelateerde psychische aandoeningen heeft te maken met verzuim dat langer duurde dan drie maanden. In de sectoren gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, onderwijs, openbaar bestuur, defensie, de financiële sector en de bouw komen de meeste werk gerelateerde psychische aandoeningen voor. In het rapport van het NCvB worden de cijfers van de gemelde beroepsziekten in 2015 gepubliceerd. Er werden in 2014 in totaal 8.513 meldingen van beroepsziekten geregistreerd, waarvan 32% een psychische aandoening was. De meerderheid van die gevallen (74%) betrof overspannenheid en/of burn-out. Bij meer dan de helft (57 %) van de psychische aandoeningen ging het om verzuim dat langer dan drie maanden duurde.

Om aan te kunnen aanduiden of zowel de medische als juridisch definitie van overbelasting en/of burn-out onder beroepsziekte valt, dient de term beroepsziekte duidelijk te worden omschreven. Er zijn verscheidene definities van beroepsziekte. Het NCvB registreert en hanteert de volgende definitie van beroepsziekte: *‘een klinisch waarneembare aandoening die in overwegende mate door het werk of arbeidsomstandigheden is veroorzaakt’*.¹⁴ Tevens kan het worden aangeduid als een gezondheidsschade die er niet zou zijn geweest als de werkzaamheden niet zouden zijn uitgevoerd. Ook is er een definitie van beroepsziekte in de arbeidsomstandighedenwet opgenomen. De wettelijke definitie van beroepsziekte is *“een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden”*.¹⁵

¹⁴ Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Kerncijfers Beroepsziekten 2015, NCvB, Amsterdam 2015, p.14, www.beroepsziekten.nl (zoek op kerncijfers beroepsziekten 2015)

¹⁵ Art. 1.11 lid 1 Arbeidsomstandighedenregeling.

Het NCvB erkent burn-out als een beroepsziekte. Tevens wordt het in de jurisprudentie aangenomen dat burn-out een beroepsziekte is waarvoor onder bepaalde voorwaarden de werknemer een schadevergoeding kan verkrijgen.¹⁶ Het ontstaan en de ontwikkeling van de beroepsziekten overbelasting en burn-out worden in de volgende paragrafen beschreven.

2.4. Overbelasting

De NCvB heeft een Registratierichtlijn waarin het werk gerelateerde overbelasting wordt omschreven als: *‘een met een belastende situatie samenhangend klinisch beeld van spanningsklachten met aanzienlijke beperkingen in het sociaal of beroepsmatig functioneren’*.¹⁷ Volgens deze richtlijn ontstaat overspanning(overbelasting) door een disbalans tussen verschillende stress veroorzakende factoren en het verwerkingsvermogen van de betreffende persoon, met andere woorden, de belasting van de werknemer is groter dan zijn belastbaarheid. Hierdoor verliest de werknemer zijn controle en wordt hij/zij ontmoedigd.

Overbelasting wordt voornamelijk veroorzaakt door een te hoge werkdruk. Een te hoge werkdruk ontstaat vaak door het draaien van te veel overuren. In de Arbeidstijdenwet (hierna te noemen: ATW) zijn er strikte regels opgenomen over de verplichtingen van de werkgever omtrent de arbeidsuren van de werknemer. In art. 4:1 ATW is opgenomen dat de werkgever verplicht is een zo goed mogelijk beleid te voeren ter regulering van de arbeids- en rusttijden van de werknemers én daarbij dient de werkgever, voor zover redelijkerwijs mogelijk, met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer rekening te houden. Is de werkgever op de hoogte van bepaalde persoonlijke omstandigheden van de werknemer die de kans verhogen dat de werknemer mogelijk minder goed in staat is om veel over te werken, dan dient de werkgever (ondanks dat dit binnen de limiet van de Arbowet blijft) de werknemer niet (te veel) te laten overwerken.

Conform art. 5:7 ATW mag een meerderjarige werknemer maximaal 12 uren per dienst arbeid verrichten, maximaal 60 uur per week en daarbij maximaal gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 16 weken aaneengesloten. Dit houdt echter in dat een werkgever bij wie het kenbaar is dat een werknemer verhoogde risico op een burn-out heeft, deze maxima naar beneden dient te corrigeren voor deze werknemer.

¹⁶ Signaleringsrapport beroepsziekten 2007.

¹⁷ Registratierichtlijn E2002: Beroepsgebonden overspanning/burn-out, NCvB 2009.

De Registratierichtlijn Beroepsgebonden overspanning/burn-out noemt de volgende psychosociale factoren die kunnen bijdragen aan het ontstaan van overbelasting:¹⁸

- ☐ Hoge psychologische taakeisen (hoge tijdsdruk, hoog werktempo, moeilijk en geestelijk inspannend werk);
- ☐ Weinig sturingsmogelijkheden (de controle die werknemer heeft en het vermogen de aanwezige stressoren te beïnvloeden);
- ☐ Weinig sociale steun van collega's of leidinggevende;
- ☐ Procedurele onrechtvaardigheid binnen de organisatie (gevoelens van onrechtvaardigheid over de procedures voor besluitvorming);
- ☐ Relationele onrechtvaardigheid (relatie met leidinggevende, onpartijdigheid);
- ☐ Relatief lage beloning voor hoge inspanning.

Voor het goed functioneren? functioneren van een werknemer moet er een zeker evenwicht zijn tussen belasting en belastbaarheid. Kortdurende overbelasting kan geen kwaad. Wanneer echter de overbelasting blijft aanhouden, is het voor de werknemer moeilijk te volhouden en raakt de werknemer uitgeput. In dat geval ontstaat een situatie waarin de werknemer uiteindelijk zowel lichamelijk als geestelijk kan instorten.

2.5. [Burn-out](#)

Er bestaat geen concrete medische definitie van burn-out. Burn-out wordt vaak gelijkgesteld met moeheid of vermoeid zijn. Vaak sluit het nog het dichtst aan bij de definitie van depressie. Maar in het algemeen zijn de meeste psychiaters het erover eens en definiëren ze het vaak als een toestand van extreme uitputting doordat iemand te lang leeft op een manier die eigenlijk tegen zijn natuur ingaat.¹⁹

¹⁸ Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E002 beroepsgebonden overspanning/burnout, NCvB, Amsterdam 2011, p.3, www.beroepsziekten.nl

¹⁹ Koeck, P. (2013, 23 oktober). burn-out, zo voorkom je een burn-out. Geraadpleegd van <http://www.mijnkwartier.nl/psyche-en-brein/burnout-zo-voorkom-je-een-burn-out/>

Ook wordt de burn-out omschreven als een emotionele uitputting, waarbij men last heeft van depersonalisatie en gevoelens van afnemende bekwaamheid.²⁰ Dit wil zeggen dat men een kille houding aanneemt ten opzichte van anderen en een negatieve kijk ontwikkelt ten opzichte van de eigen prestaties.

De Registratierichtlijn²¹ van het NCvB vermeldt de volgende definitie van Gaillard (2003): *“Burn-out is een vorm van langdurige vermoeidheid die in verband staat met ervaren stress op het werk en onderscheiden kan worden van andere psychologische klachtenpatronen (klinische depressiviteit), terwijl er geen sprake is van psychiatrische stoornissen. Werknemers met een hoog burn-outrisico hebben er moeite mee om effectief te functioneren, zij ondervinden veel psychosomatische klachten, verzuimen vaak en langdurig, en lopen een grote kans om arbeidsongeschikt te raken.”*

Het is belangrijk om op te merken dat er voor de diagnose van een burn-out een causaal verband hoort te bestaan tussen de werkzaamheden op het werk en de klachten. Men kan met behulp van de categorieën psychosociale factoren, opgenomen in de registratierichtlijn, en de ernst van de klachten onderzoeken of de klachten werk gerelateerd zijn.²²

Bij een burn-out kan de werknemer het niveau van controle over sociaal of beroepsmatig functioneren niet meer in stand houden. Bij overbelasting is de periode tussen het begin van de herkenbare stress veroorzakende situatie en de functioneringsproblematiek relatief kort (tot circa 12 weken) en duurt de hieruit volgende arbeidsongeschiktheid vaak minder dan zes maanden. Daarentegen is een burn-out het resultaat van een langdurigere blootstelling aan de stress veroorzakende situatie. De hieruit volgende arbeidsongeschiktheid duurt vaak minstens zes maanden.²³

²⁰ Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E002 beroepsgebonden overspanning/burnout, NCvB, Amsterdam 2011, p.3, www.beroepsziekten.nl

²¹ Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E002 beroepsgebonden overspanning/burnout, NCvB, Amsterdam 2011, www.beroepsziekten.nl

²² Idem.

²³ RIVM. (2014, 23 juni). Wat zijn beroepsziekten. Geraadpleegd van <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/ziekten-en-aandoeningen/beroepsziekten/ziektebeeld/>

Concluderend kan worden gezegd dat bij een burn-out de werknemer het niveau van controle over zijn sociaal of beroepsmatig functioneren niet meer in stand kan houden. Daar waar bij overbelasting de periode tussen het begin van de herkenbare stress veroorzakende situatie en de functioneringsproblematiek relatief kort is (tot circa 12 weken) en de hieruit volgende arbeidsongeschiktheid vaak minder dan zes maanden duurt, is daarentegen een burn-out het resultaat van een langdurigere blootstelling aan de stress veroorzakende situatie. De hieruit volgende arbeidsongeschiktheid duurt vaak minstens zes maanden.²⁴

²⁴ RIVM. (2014, 23 juni). Wat zijn beroepsziekten. Geraadpleegd van <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/ziekten-en-aandoeningen/beroepsziekten/ziektebeeld/>

Hoofdstuk 3: Wetgeving

Wanneer een werknemer zijn werkgever aansprakelijk wenst te stellen voor de lichamelijke en/of psychische schade welke hij gedurende zijn werkzaamheden beweert te hebben opgelopen, dient de werknemer op de eerste plaats voldoende aannemelijk te maken dat er een causaal verband bestaat tussen de opgelopen schade en de werkzaamheden. Is de werknemer hierin geslaagd, dan is het aan de werkgever om te bewijzen dat hij voldoende zorg heeft gedragen voor de arbeidsomstandigheden waar de werknemer mee te kampen heeft gehad. Alsmede dient hij te bewijzen dat er geen nadelige invloed van die werkzaamheden uitgaat op de veiligheid en gezondheid van de werknemer. Daarbij hoort de werkgever, indien nodig, ook de werkzaamheden zoveel mogelijk aan te passen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Dit wordt de zorgplicht genoemd van de werkgever. Dit wordt de zorgplicht genoemd van de werkgever en deze verplichting wordt geregeld in artikel 7: 658 BW.

3.1. [Zorgplicht werkgever art 7:658 BW](#)

In art. 7:658 BW lid 1 van de werkgever is de zorgplicht van de werkgever opgenomen. De zorgplicht Dit artikel luidt als volgt: ²⁵

- “1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.*
- 2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.*
- 3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6 bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.*
- 4. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.”*

²⁵ Art. 7:658 BW.

Leden 1 en 2 van artikel 7:658 BW geven de essentie van dit artikel weer, te weten de zorgplicht van de werkgever (lid 1) en de aansprakelijkheidsregeling (lid 2). Lid 1 van dit artikel vestigt een schuldaansprakelijkheid en geen risicoaansprakelijkheid.²⁶ De werkgever is dus verplicht om de nodige maatregelen te nemen ter voorkoming van schade aan de persoon of goederen of door een ondeugdelijke organisatie van de werkzaamheden. Indien de werkgever deze verplichtingen niet nakomt pleegt hij wanprestatie en moet hij de daardoor veroorzaakte schade aan de werknemer voldoen.²⁷ Op grond van art. 6:106 BW komt ook immateriële schade voor vergoeding in aanmerking.²⁸

Indien er is komen vast te staan dat de werkgever de in lid 1 bedoelde verplichting niet is nagekomen, is de werkgever ex art. 7:658 lid 2 verplicht tot het vergoeden van de gehele schade van de werknemer, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij redelijkerwijs heeft gedaan wat nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen enkele schade lijdt of de werkgever moet kunnen aantonen dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Aldus hoeft de werknemer niet te bewijzen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden. Die bewijslast wordt op de werkgever gelegd.

Vervolgens biedt lid 3 de werknemer bescherming tegen de werkgever, indien hij een beding wenst op te nemen om zijn aansprakelijkheid in een beding uit te sluiten. Een dergelijk beding is vernietigbaar. Tenslotte verklaart lid 4 van dit artikel dat overeenkomstige toepassing op de arbeidsrelatie tussen een ondernemer (inlener) en de persoon die op basis van een andere verhouding dan een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht voor de inlener.²⁹

De omvang van de zorgplicht wordt in ieder geval bepaald door hetgeen op grond van de arbeidsomstandighedenwetgeving van de werkgever geleverd wordt.³⁰

²⁶ Klaassen 2008.

²⁷ Bouwens 2011, blz. 127.

²⁸ HR 11 maart 2005, JAR 2005, 84.

²⁹ Dam 2000, blz. 413.

³⁰ Bouwens 2011, blz. 129.

Een werkgever schendt zijn zorgplicht niet als hij de werknemer niet waarschuwt voor de algemeen bekende gevaren welke aan de werkzaamheden zijn verbonden.

Wanneer de werkgever te kort is geschoten in zijn zorgplicht is hij aansprakelijk voor de schade die de werknemer heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. Als de werkgever opzet of roekeloosheid vermoedt aan de zijde van de werknemer, dient hij dit te bewijzen. Dit bewijsplicht geldt ook voor de werkgever indien hij beweert dat de ziekte ook andere oorzaken kent, zoals bijvoorbeeld privéomstandigheden. Hierbij is de vraag, of het voor de werkgever kenbaar was dat de werknemer ziek dreigde te worden, van belang. De werkgever dient zich daarin proactief op te stellen. Bijvoorbeeld als een werknemer lijdt aan bepaalde ziektes, kwalen of psychische problemen lijdt, dient de werkgever daar extra alert op te wezen—ook wanneer de werknemer geen signaal afgeeft—dat de gezondheid van die werknemer weleens zou kunnen worden aangetast.³¹ Zodoende rust op de werkgever de verplichting om zorg te dragen voor de veiligheid van de werkomgeving van de werknemer. De werkgever dient derhalve een deugdelijk beleid te hebben om te voorkomen dat werknemers stelselmatig worden overbelast.

De civielrechtelijke zorgplicht wordt ondersteund door de publiekrechtelijke verplichting die voortvloeit uit de Arbowet. De Arbowet verplicht de werkgever om voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers voldoende zorg te dragen en rekening te houden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Deze verplichting van de werkgever wordt in art. 3 lid 1 sub c als volgt vermeld:

“De werkgever dient de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aan te passen.”

Dan wordt nu de aandacht verschoven naar relevante jurisprudentie en hun werking op ex art.7:658 BW. Dat zal in de sub-paragrafen hieronder gebeuren.

³¹ RB Maastricht 16 januari 2007, LJN AZ6276.

3.1.1. Arrest Chubb Lips/Jansen en Artikel 7:658 BW

Voor het eerst heeft de Hoge Raad in zijn arrest van 30 januari 1998 (Chubb Lips/Jansen)³² uitspraak gedaan omtrent de werkgeversaansprakelijkheid ex. artikel 7:658 BW voor psychische schade, waaronder overbelasting en/of burn-out ook worden verstaan. In dit arrest was de werknemer na een slechte functioneringsbeoordeling ziek geworden. Deze functioneringsbeoordeling kan worden aangemerkt als de spreekwoordelijke druppel die de emmer deed overlopen.

De grondslag voor de ziekte van de werknemer waren psychische klachten. Na een mislukte re-integratie traject is de werknemer ontslagen. De werknemer vorderde vergoeding van de materiele en immateriële schade welke hij heeft opgelopen ex artikel 7A:1638x en 7A:1639s BW (het huidige artikel 7:658 BW).

De rechtbank heeft de vordering op artikel 7A:1638x BW afgewezen met als motivering dat dit artikel blijkens de formulering enkel is gericht op lichamelijk letsel ontstaan als gevolg van een verzuim van de werkgever om te voldoen aan concrete veiligheidsvoorschriften.

Aangezien er geen concrete voorschriften bestaan ter voorkoming van psychische schade waardoor het niet mogelijk is voor de werkgever om aan dit artikel te toetsen, kan artikel 7A:1638x (7:658) BW niet worden benut. Zodoende heeft de werknemer in cassatie de vraag gesteld of artikel 7A:1638x (7:658) ook psychische schade omvat ontstaan als gevolg van bepaalde arbeidsomstandigheden.

De Hoge Raad overweegt in cassatie of vergoeding van uitsluitend psychische schade in ieder geval mogelijk is op grond van artikel 7A:1638z BW (het huidige artikel 7:611 BW), dan wel middels onrechtmatige daad. Een beperking van artikel 7A:1638x BW (7:658 BW) tot arbeidsongevallen met uitsluitend fysieke schade blijkt niet uit de parlementaire geschiedenis. De werkgever is echter slechts verplicht om maatregelen te treffen ter voorkoming van een kenbaar risico op grond van art. 7A:1638x (7:658 BW).³³

De risico van de verhoogde aansprakelijkheid van artikel 7A:1638x (7:658 BW) van de werkgever is gelegen in de omstandigheid dat de werkgever degene is die bepaalt op welke plaats, onder welke

³² HR 30 januari 1998, *NJ* 1998, 476.

³³ idem

omstandigheden en met welke hulpmiddelen de werknemer moet werken. Dit vloeit voort uit het gegeven dat de werkgever een beter overzicht heeft over de werkomstandigheden in zijn onderneming. Dit is niet anders wanneer de werkomstandigheden niet fysiek maar psychisch ziekmakend zijn.

Vervolgens legt de Hoge Raad de bal weer terug bij de werknemer met de taak aan te tonen welk veiligheidsvoorschrift of veiligheidsnormen concreet door de werkgever overtreden zouden zijn geweest.

3.1.2. ABN-AMRO/Nieuwenhuys en artikel 7:658 BW

De Hoge Raad heeft bijna zes jaar later, om specifiek te zijn op 11 maart 2005³⁴, hieromtrent een duidelijkere uitspraak gedaan en bepaald dat de bescherming van art. 7: 658 BW niet alleen van toepassing is op lichamelijk letsel maar ook op psychisch letsel, waaronder ook een burn-out wordt verstaan.

Op 11 maart 2005 heeft de Hoge Raad bevestigd dat art. 7:658 BW niet slechts betrekking heeft op fysieke schade: *“Lichamelijk en psychisch welzijn zijn nauw met elkaar verbonden. Wat bij het ene individu tot uiting komt als lichamelijke klacht, zal bij het ander naar buiten komen als psychische klacht.”*

De voorwaarden voor de toepassing van art. 7:658 BW —zijn volgens de Hoge Raad —op psychisch letsel, dat de werkgever zijn zorgplicht naar de werknemer toe heeft geschonden, en ook moet er sprake zijn van een causaal verband tussen de werkzaamheden en het psychisch letsel.

In deze zaak gaat het om de heer Nieuwenhuis (hierna te noemen: werknemer) die arbeidsongeschikt was geraakt gedurende zijn dienstverband bij ABN-AMRO (hierna te noemen: werkgever). De werknemer had zijn werkgever aansprakelijk gesteld omdat de werknemer van mening was dat de werkgever zijn zorgplicht ex. artikel 7:658 lid 1 BW niet was nagekomen.

De werknemer had ten grondslag van zijn vordering aangevoerd dat hij hierdoor arbeidsongeschikt was geworden en eerder dan gewenst gebruik heeft moeten maken van de VUT-regeling. Hij had zijn werkgever aansprakelijk gesteld voor zijn materiële en immateriële geleden schade en vorderde schadevergoeding.

³⁴ HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

Het hof had als volgt geoordeeld: *“Op verzoek van de bedrijfsarts hebben prof. Dr. C.A.L. Hoogduin, psychiater, en drs. U. Hendriks, psycholoog, een rapport, gedateerd 2 oktober 1996, opgemaakt. Hoogduin en Hendriks concluderen in dit rapport dat werknemer ‘ernstige lichamelijke signalen heeft gekregen, die ook te duiden zijn als een atypische stressreactie; verergering van atypische migraine; verergering van de hartritmestoornissen; krampaanvallen en huidafwijkingen’. Dit is als oorzaak van een probleem in de werksituatie aangegeven.”*

Krachtens de rapporten van deskundigen werd door het hof aangenomen dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn functie arbeidsongeschikt was geworden en zich daardoor verplicht voelde om – eerder dan gewenst – van zijn VUT-gebruik te maken, hetgeen heeft geresulteerd tot schade.

In eerste instantie had het Hoge Raad de werkgever voor die schade aansprakelijk gesteld –op grond van art.7:658 BW – omdat zij niet voldoende aannemelijk heeft kunnen maken dat zij adequate maatregelen heeft genomen als bedoeld in art. 7:658 lid 1 BW. Echter, heeft de werknemer ook onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld.

Eveneens heeft de werknemer onvoldoende bewezen dat hij andere nadeel, niet bestaande uit vermogensschade als bedoeld in art 6:106 BW, heeft ondervonden.

Omdat de werknemer niet ad kunnen bewijzen dat dat er schade was als bedoeld in art. 6: 106 BW heeft het hof de vordering tot materiele schadevergoeding toegewezen maar die van immateriële schadevergoeding afgewezen.

Tevens had het Hof overwogen dat noch de tekst van art. 7:658 BW, noch de geschiedenis van dit artikel dwingt tot een beperkte opvatting dat dit artikel alleen van toepassing zou zijn op de situatie dat aan de werknemer fysieke schade is toegebracht. Voor de werknemer om zich te kunnen beroepen op art. 7:658 BW dient er wel norm geschonden zijn door de werkgever, zoals bepalingen opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet alsmede risico's die verbonden zijn aan de werkomgeving en werkzaamheden. Kortom, er moet sprake zijn van een causaal verband tussen de werkzaamheden en de opgelopen schade.

Op 10 juli 2003 verklaart de Hoge Raad het arrest van het Gerechtshof nietig en verwijst de zaak naar het gerechtshof te 's-Gravenhage ter verdere behandeling en beslissing. De Hoge Raad heeft in dit arrest omtrent de toepasbaarheid van art. 7:658 BW bij psychische schade het volgende bepaald:

“De tekst van art. 7:658 BW noch de geschiedenis van dit artikel dwingt tot de beperkte opvatting dat dit artikel slechts betrekking heeft op de situatie dat aan de werknemer fysieke schade is toegebracht. De ratio van de verhoogde aansprakelijkheid van de werkgever is, zowel in het geval van art. 7:658 BW als in het geval van zijn voorloper art. 7A:1638x (oud) BW, niet zozeer gelegen in het fysieke karakter van de aantasting van de werknemer, maar in de omstandigheid dat de werkgever degene is die bepaalt op welke plaats, onder welke omstandigheden en met welke hulpmiddelen de werknemer moet werken. Dit is niet anders wanneer de werkomstandigheden niet fysiek, maar psychisch ziekmakend zijn.”³⁵

Hieruit kan worden opgemaakt dat ook psychische schade onder art. 7:658 BW valt. Volgens de hoge Raad kunnen klachten per individu in verschillende vormen naar buiten komen, dit kan zowel lichamelijk klachten zijn als psychische klachten. Daarom heeft de Hoge Raad geconcludeerd dat er ook geen praktische rechtvaardigingsgrond is om de schade waartegen art. 7:658 BW beschermt te beperken tot fysieke schade.

3.1.3. Conclusie

Sinds het arrest van Hoge Raad van 30 januari 1998 en Hoge Raad van 11 maart 2005 is het dus een gegeven dat art. 7:658 BW ook toegepast kan worden in gevallen waarin sprake is van psychisch letsel. Welke maatregelen de werkgever redelijkerwijs dient te nemen of welke aanwijzingen hij ter voorkoming van een overbelasting en/of burn-out dient te geven, wordt medebepaald door de betreffende werkomstandigheden, de privéomstandigheden van de werknemer en de persoonlijkheid van de werknemer. Volgens de wetsgeschiedenis³⁶ houdt dat in dat de werkgever zorg moet dragen voor een deugdelijk evenwicht tussen de belasting en de belastbaarheid van een werknemer zowel in fysieke als psychische zin. De belastbaarheid van een werknemer—zowel fysiek als psychisch—is voornamelijk afhankelijk van de persoonlijke eigenschappen van de werknemer.

Wil de rechter een schending van de zorgplicht aannemen, dan moet de werkgever zijn tekortgeschoten in het nemen van deze maatregelen of het geven van tijdige aanwijzingen. Dit hoort de werknemer op zijn beurt te bewijzen. Verder moet het voor de werkgever kenbaar zijn dat de werknemer overbelast

³⁵ HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

³⁶ MvT 1998/3, 25879.

wordt. Het niet ingrijpen zijnerzijds kan leiden tot een (groot) risico op een burn-out bij de werknemer en een verhoogd risico voor aansprakelijkheid bij de werkgever.

3.2. Goed werkgeverschap ex. artikel 7:611 BW

Art. 7:658 BW is niet de enige grondslag voor een werknemer om zijn werkgever aansprakelijk te stellen. Alsmede kan een werknemer zijn werkgever aansprakelijk stellen op grond van redelijkheid en billijkheid (art. 7: 611 BW). Artikel 7:611 BW luidt als volgt: *“De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.”*

3.2.1. Goed werkgeverschap

Conform dit artikel dient de werkgever of medewerker redelijk en billijk te handelen. Een medewerker of werkgever die redelijk en billijk op grond van art. 6:2 BW handelt, handelt als een goed werkgever of goed werknemer. Zo is in een aantal gevallen schending van goed werkgeverschap en werknemerschap aangenomen in situaties waarin zeggenschap van de werkgever (zo goed als) ontbrak, maar het risico waardoor de schade is ontstaan wel samenhang met de werkzaamheden van de werknemer.³⁷ Art. 7:658 kan worden gezien als een *lex specialis* van art. 7:611 BW. Dit artikel is een specifieke uitwerking van de redelijkheid en billijkheid van art. 6:2 BW en 6:248 BW voor de relatie tussen de werkgever en de werknemer.³⁸ Wanneer het handelen van de werkgever, dat volgens de werknemer tot de ziekte heeft geleid, niet onder de specifieke bepaling van 7:658 BW valt, kan de werknemer zich beroepen op de ruime algemene bepaling van artikel 7:611 BW.

Indien de norm opgenomen in artikel 7:611 BW wordt geschonden kan er schade ontstaan bij de werknemer, schade welke hij kan verhalen bij de werkgever. Hetzelfde geldt voor de norm uit art. 7:658 BW. Art. 7:658 BW kan niet worden toegepast indien de werknemer niet voldoende aannemelijk maakt dat hij de schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Bij werknemers met psychische schade is dit soms moeilijk vast te stellen. Indien dit niet vaststaat of moeilijk vast te stellen is, zou art. 7:611 BW van toepassing kunnen zijn.³⁹

³⁷ Bouwens 2011, blz. 132.

³⁸ Water 2003/2, blz. 15.

³⁹ Houben 2006.

3.3. [Verschillen tussen art. 7:658 BW en art. 7:611 BW](#)

Tussen art. 7:611 BW en art. 7:658 BW bestaan twee aanmerkelijke verschillen. Het is voor de werknemer gunstiger – bij het aansprakelijk stellen van zijn werkgever – om een beroep te doen op art. 7:658 BW, dit vanwege de bewijslastverdeling. Indien een werknemer zich beroept op art. 7:658 BW dient hij enkel aan te tonen dat hij zijn schade heeft opgelopen tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden. Vervolgens is het aan de werkgever om aan te tonen dat hij niet is tekortschoten in zijn verplichtingen als werkgever, voornamelijk zijn zorgplicht naar de werknemer toe.

Mocht de werkgever dit niet kunnen bewijzen, wordt hij aansprakelijk gesteld voor de schade van de werknemer, tenzij de werkgever kan aantonen dat er geen sprake is van causaal verband tussen de tekortkoming van de werkgever en de schade welke is ontstaan aan de zijde van de werknemer. Bij een beroep op art. 7:611 BW ligt dit anders, daar ligt de volledige bewijslast bij de werknemer. Dan is het aan de werknemer om aan te tonen dat de werkgever zich niet al een goed werkgever heeft gedragen.

Het tweede verschil tussen deze twee artikelen is de vergoeding. Een vergoeding op grond van art. 7:611 BW zal een lager bedrag betreffen in vergelijking met een vergoeding welk art. 7:658 BW als grondslag heeft. Bij art. 7:611 BW vindt er namelijk een vergoeding plaats op grond van de redelijkheid en billijkheid, maar bij art. 7:658 BW dient de volledige schade vergoed te worden. Uit het bovenstaande blijkt dus dat art. 7:658 BW een veel gunstiger regime kent dan art. 7:611 BW voor de werknemer die zijn werkgever aansprakelijk wenst te stellen voor de psychische schade die is opgelopen.⁴⁰

3.4. [Conclusie](#)

Blijkens de voorgaande uitleggen van art. 7:658 BW (zie hoofdstuk 3.1.) en art. 7:611 BW (zie hoofdstuk 3.2.) kan een werkgever dus aansprakelijk worden gesteld voor een overbelasting en/of burn-out als een causaal verband bestaat tussen de werkzaamheden en burn-out klachten. Dit dient de werknemer echter wel te kunnen onderbouwen en de werkgever dient dit te kunnen weerleggen.

⁴⁰ Bouwens 2011, blz.130-132.

Hoofdstuk 4: Resultaten

4.1. Inleiding

Om in kaart te brengen welke criteria van doorslaggevend belang zijn voor de rechter om de werkgever aansprakelijk te stellen voor de burn-out en/of werk gerelateerde overbelasting, worden de onderzoeksresultaten die volgen uit het jurisprudentieonderzoek in dit hoofdstuk in kaart gebracht. In totaal zijn er 30 uitspraken bestudeerd. Deze zaken bestaan op verzoek van de opdrachtgever uit zowel vonnissen van de rechtbank als arresten van de gerechtshoven. In deze uitspraken is te zien welke feiten en omstandigheden hebben geleid tot de volledige toekenning, gedeeltelijke toekenning of anderszins afwijzing van de vordering. Een overzicht van deze uitspraken is te vinden in hoofdstuk 4.2., de feiten/omstandigheden van deze uitspraken is te vinden in bijlage 1 en de uitgeschreven analyse is te vinden in bijlage 2.

4.2. Toetsingscriteria en overzichtstabel

In de analyse van het jurisprudentieonderzoek wordt gebruik gemaakt van verschillende toetsingscriteria. Deze criteria zullen hieronder worden besproken.

4.2.1. Werk gerelateerde of niet werk gerelateerde overbelasting

Met persoonlijke omstandigheden worden gebeurtenissen in de privésfeer—zoals een scheiding, overlijden van naaste, zwangerschap, bevalling etc.—bedoeld welk invloed kunnen hebben en/of hebben gehad op de psychische toestand van de werknemer. Dit soort persoonlijke omstandigheden kunnen het causaal verband tussen de schade en de werkzaamheden aantasten, waardoor de werkgever niet volledig of helemaal niet aansprakelijk gesteld kan worden voor de schade die de werknemer heeft geleden.

4.2.2. Kenbaarheid werkgever

Deze criterium betreft het gegeven of de werkgever op de hoogte was/kon zijn van de situatie waarin de werknemer zich bevond. Dit heeft niet alleen te maken met het feit of de werknemer het tijdig heeft aangegeven bij de werkgever, maar ook met de onderzoeksplicht van de werkgever zelf. De onderzoeksplicht van de werkgever houdt in dat de werkgever moest nagaan in welke mate de werknemer aan het werk was. De werkgever hoorde te weten, althans had moeten weten, wat de (extra-)werkzaamheden van de werknemer zijn.

4.2.3. Schending art.7:658 BW en art. 7:611 BW

Met dit criterium worden de normen van de arbeidsomstandighedenwetgeving bedoeld. Is een dergelijke norm geschonden dan is de werkgever in beginsel aansprakelijk, bijvoorbeeld een overschrijding van de maximale arbeidsuren.

4.2.4. Motivering en Uitspraak

Hier worden de belangrijkste rechtsoverwegingen van de rechters geanalyseerd. Uit deze analyse wordt duidelijk welke gronden zwaar tellen voor de rechter voor het aansprakelijk stellen van de werkgever. De rode lijn zal hier op een voordehand liggende wijze weergegeven zijn. Daarop zal het advies aan de opdrachtgever worden gefundeerd.

4.2.5. Overzichtstabel

- = is niet aan voldaan
- X = is wel aan voldaan
- WG = werk gerelateerde burn-out of overbelasting
- NWG = niet werk gerelateerde burn-out of overbelasting

	Uitspraak (ECLI)	Grondslag vordering	Werk ger. (WG) of niet werk (NWG)	Kenbaarheid werkgever	Zorgplicht Geschonden	Vordering Toegewezen
1	<i>RBMID:2004:AR4225</i>	Art.7:658	WG	-	X	X
2	<i>GHSGR:2008: BC7681</i>	Art.7:658	WG	X	X	X
3	<i>GHSHE:2009: BK0617</i>	Art.7:658	WG	-	X	X
4	<i>RBAMS:2009:BH5591</i>	Art.7:658 Art. 7:611	WG	X	-	X
5	<i>GHSHE:2010:BM8232</i>	Art. 7:658	WG	-	X	X
6	<i>GHSHE:2010:BO4408</i>	Art.7:658	WG	X	X	X
7	<i>GHSGR:2011: BU2798</i>	Art.7:658	WG	X	X	X
8	<i>GHAMS:2011:BT7387</i>	Art.7:658	WG	X	X	X
9	<i>RBMNE: 2015:552</i>	Art. 7:611	WG	X	X	X
10	<i>RBLIM: 2015:2388</i>	Art.7:658 Art. 7:611	WG	X	X	X

11	<i>RB MID:2005:AS8825</i>	Art.7:658 Art. 7:611	NWG	-	-	-
12	<i>RB AMS:2006:CV 05-17456</i>	Art.7:658	NWG	-	-	-
13	<i>RB AMS:2007: CV 06-12602</i>	Art.7:658 Art. 7:611	NWG	-	-	-
14	<i>RB ROE: 2007:2847</i>	Art.7:658 Art.7:611	NWG	-	-	-
15	<i>GH SGR:2007:BA6359</i>	Art.7:658 Art.7:611	WG	-	-	-
16	<i>GH AMS:2008:BG3727</i>	Art.7:658 Art.7:611	WG	-	-	-
17	<i>RB DOR:2009:BJ1805</i>	Art.7:658	NWG	-	-	-
18	<i>RB DOR:2009:BH7581</i>	Art.7:658	WG	-	-	-
19	<i>GH SGR:2009: BJ3803</i>	Art.7:658	NWG	-	-	-
20	<i>RB MAA:2009:BJ3360</i>	Art.7:658	WG	-	-	-
21	<i>RB UTR:2010:BO7491</i>	Art.7:658 Art.7:611	NWG	-	-	-
22	<i>GH AMS:2010:BN1356</i>	Art.7:658 Art. 7:611	NWG	-	-	-
23	<i>RB ZLY:2011: BP3903</i>	Art.7:658	NWG	-	-	-
24	<i>GH AMS:2011:BW7220</i>	Art.7:658 Art.7:611	NWG	-	-	-
25	<i>RB MAA:2011:BW8121</i>	Art.7:658	NWG	-	-	-
26	<i>RB ALK:2012:BY8216</i>	Art.7:658	NWG	-	-	-
27	<i>RB NNE: 2013:5682</i>	Art.7:658 Art.7:611	WG	X	-	-
28	<i>RB NHO: 2014:12431</i>	Art.7:658	NWG	-	-	-
29	<i>GH DHA: 2014:3610</i>	Art 7:658	NWG	-	-	-
30	<i>GH AMS: 2015:5236</i>	Art. 7:658	NWG	-	-	-

4.3. Analyse uitspraken

Onderstaand wordt er een vergelijking gemaakt van de vonnissen waarbij de vorderingen volledig of gedeeltelijk zijn toegewezen en welke gronden daarbij doorslaggevend zijn geweest voor de rechter. Allereerst zullen deelvragen 2 en 3 beantwoord worden met behulp van de resultaten. Vervolgens zal daaruit een conclusie worden getrokken. De uitwerking van de analyse is te vinden in bijlage 1.

4.3.1. Wanneer is er sprake van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out?

Wanneer een werknemer zijn werkgever aansprakelijk wil stellen voor zijn overbelasting en/of burn-out, is het voor de werknemer van belang om aan te tonen dat de burn-out is opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden op werk. Meerdere psychosociale factoren op het werk kunnen een bijdrage leveren aan het ontstaan van overbelasting en/of burn-out. Naast de registratierichtlijn 'Beroepsgebonden overspanning/burn-out' van de NCvB, aan de hand waarvan Arboartsen kunnen bepalen of de klachten van een werknemer door een burn-out veroorzaakt zijn, moet er volgens jurisprudentie ook voldaan worden aan de hieronder genoemde voorwaarden om aannemelijk te maken dat de overbelasting en/of burn-out daadwerkelijk werk gerelateerd is. Hieronder worden deze voorwaarden genoemd:

- ☐ Rapport van een onafhankelijke deskundige die onderzoek heeft gedaan naar de werkelijke werkomstandigheden en aangeeft dat de burn-out is veroorzaakt door de werkomstandigheden.⁴¹ Immers, een rapport van een onafhankelijke deskundige geeft voldoende mate van zekerheid dat de klachten van de werknemer werk gerelateerd zijn.⁴²
- ☐ Werknemer moet aantonen dat de werkzaamheden die hij moest verrichten excessief en abnormaal waren: dat een gemiddelde werknemer in dit soort omstandigheden zou worden overbelast en een burn-out zou hebben opgelopen.⁴³ Hierbij moet gedacht worden aan bijvoorbeeld stelselmatig een aanzienlijk aantal overuren maken.⁴⁴ Daarbij hanteren de rechters

⁴¹ Zie zaak 2, 4, 7 en 8 (toelichting zie bijlage 2)

⁴² Gerechtshof 's-Gravenhage 27 september 2011, LjN BU2798.

⁴³ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009, JAR 2009/ 286.

⁴⁴ Zie zaak 1, 3, 5 en 6 (toelichting zie bijlage 2)

vooral de norm welk bepaald is in de Arbeidstijdenwet. De persoonlijkheid en karaktereigenschappen van de werknemer spelen hierbij geen rol.⁴⁵

- Werknemer of derde dient signalen af te geven waaruit duidelijk is dat werknemer werd overbelast. Hier wordt niet specifiek bedoeld dat de werknemer het kenbaar moet hebben gemaakt bij de werkgever, dit kan ook verklaringen van collega's betreffen.⁴⁶ Ook moet rekening gehouden worden met de onderzoeksplicht die op de werkgever rust, want de werkgever is de enige die een compleet overzicht heeft op de bedrijfsvoering.⁴⁷ Bepaalde werksituaties—zoals onderbezetting, drukke periodes etc.—moeten al reden genoeg zijn voor de werkgever om maatregelen te treffen.
- Er moet aangetoond worden dat een kenbare norm is geschonden door de werkgever en hierdoor sprake is van een zorgplichtschending. Volgens de rechter heerst er op de werkgever een grotere mate van zorgvuldigheid naar haar medewerker toe, derhalve moet de werkgever na gaan of, en in welke mate, haar werknemers aan het werk waren, pauzes namen, overuren maakte etc.⁴⁸ Indien zo een norm geschonden wordt, ziet de rechter dat als een duidelijke schending van art. 7:658 BW en art. 7:611 BW.⁴⁹

4.3.2. Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen dat de werkgever aansprakelijk is voor de werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out?

Uit het jurisprudentieonderzoek kan geconcludeerd worden dat bepaalde feiten en omstandigheden van groot belang zijn voor de rechter bij zijn beslissing om de vordering toe te wijzen. Het eerste belangrijke omstandigheid is dat de overbelasting en/of burn-out werk gerelateerd dient te zijn. Dit moet door de werknemer onderbouwd worden—het liefst geschiedt dit aan de hand van het medische rapport van een deskundige. Echter, er is gebleken dat enkel het aanbieden van medische stukken als bewijs voor de overbelasting en/of burn-out onvoldoende is.⁵⁰

⁴⁵ Zie, zaak 1, 2 en 6 (toelichting zie bijlage 2)

⁴⁶ Zie zaak 1, 3 en 7 (toelichting zie bijlage 2)

⁴⁷ Zie zaak 1, 3, 4, 6, 7 en 8 (toelichting zie bijlage 2)

⁴⁸ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, *LJN* BO4408.

⁴⁹ Zie zaak 1, 2, 3, 5, 6 en 9 (toelichting zie bijlage 2)

⁵⁰ Zie zaak 15, 18 en 27 (toelichting zie bijlage 2)

Naast de bovengenoemde omstandigheid, dient de werknemer bewijsmateriaal te leveren waaruit blijkt dat de werkplek en werkomstandigheden van dien aard zijn dat het aannemelijk is dat dit als oorzaak van de arbeidsongeschiktheid kan worden beschouwd; dit wordt ook wel het causaal verband genoemd. Indien de werkdruk hoog ligt voor de werknemer, maar het is gangbaar en normaal voor de functie welke de werknemer bekleedt, dan oordeelt de rechter dat het causaal verband mist. In zo een geval, zal het oordeel zijn dat de overbelasting niet te maken met de werkomstandigheden op de werkvloer, maar voornamelijk met de persoonlijke kenmerken van de werknemer.⁵¹

Vervolgens is gebleken dat de werknemer zijn klachten niet altijd bij de werkgever kenbaar hoeft te maken, aangezien er een onderzoeksplicht op de werkgever rust. Maar, deze onderzoeksplicht van de werkgever is alleen van toepassing indien de werksituatie zodanig is veranderd waardoor de werkgever zorgvuldiger dient op te treden. De werkgever dient in zo een geval maatregelen te nemen wanneer het kenbaar is dat een bepaalde werksituatie het risico van stressklachten met zich brengt.⁵² Deze onderzoeksplicht houdt in dat de werkgever zijn bedrijfsvoering en werknemers in de gaten moet houden. De werkgever weet tenslotte wat de werkzaamheden zijn en heeft een totaaloverzicht van het bedrijf en de bedrijfsvoering.⁵³

Tenslotte is gebleken dat de rechter niet licht tilt aan de zorgplicht van de werkgever. Indien de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden is dat een zware omstandigheid voor de rechter om de vordering toe te wijzen. Met zorgplichtschending moet gedacht worden aan het niet correct informeren van de werknemers omtrent de werkzaamheden,⁵⁴ werknemers in strijd met de Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet laten werken,⁵⁵ en slechte werkomstandigheden creëren voor de werknemers.⁵⁶ Onder slechte werkomstandigheden kan worden verstaan het niet treffen van adequate maatregelen voor onderbezetting of het geven van extra verantwoordelijkheid aan de werknemer. Maar ook als de werkgever niet heeft geprobeerd om betere werkomstandigheden

⁵¹ Zie zaak 15 en 18 (toelichting zie bijlage 2)

⁵² Rechtbank Dordrecht 25 juni 2009, LJN BJ1805

⁵³ Zie zaak 1, 3, 4, 5, 6, 7 en 8 (toelichting zie bijlage 2)

⁵⁴ Zie zaak 10 (toelichting zie bijlage 2)

⁵⁵ Zie zaak 1, 2, 3, 5 en 6 (toelichting zie bijlage 2)

⁵⁶ Zie zaak 4 (toelichting zie bijlage 2)

te creëren voor de werknemers, zoals maatregelen treffen om de werkdruk te verminderen doormiddel van meer hulp in te zetten of verantwoordelijkheden (tijdelijk) afnemen, zal dat worden beschouwd als zorgplichtschending.⁵⁷

Op grond van de analyse kan gezegd worden dat de bovengenoemde feiten zwaar wegen bij de beoordeling van de rechte en daarom het aansprakelijkheidsrisico van de werkgever vergroten.

4.3.3. Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen dat de werkgever niet aansprakelijk is voor de werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out?

De hierboven genoemde feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter om de vordering van de werknemer toe te wijzen. Maar in 20 van de 30 uitspraken werd de vordering van de werknemer afgewezen. De feiten en omstandigheden die doorslaggevend waren voor de rechter om de vordering af te wijzen zullen hieronder worden besproken.

Allereerst tellen persoonlijke omstandigheden zwaar mee in de beoordeling van de rechter, want dan is er sprake van multicausaliteit. Indien er sprake is van multicausaliteit kan het causaal verband tussen de overbelasting en/of burn-out en de werkzaamheden niet aannemelijk worden gemaakt en dus worden de vorderingen doorgaans afgewezen.⁵⁸ Een rapport van een deskundige maakt het causaal verband tussen de overbelasting en/of burn-out aannemelijk. Zodoende is gebleken dat in zaken waar er geen sprake is van een deskundig rapport maar enkel een verklaring van de werknemer zelf, de vordering dan door de rechter wordt afgewezen.⁵⁹ Echter, het is van belang op te merken dat de karaktereigenschappen en persoonlijkheidskenmerken van de werknemer niet worden gezien als persoonlijke omstandigheden en dus niet worden meegerekend.⁶⁰

Zoals aangegeven in 4.3.2. rust er op de werkgever een onderzoeksplicht wanneer er veranderingen in de werkomstandigheden/bedrijfsvoering hebben plaatsgevonden. In normale werksituaties is die

⁵⁷ Zie zaak 4 (toelichting zie bijlage 2)

⁵⁸ Zie zaak 11, 16, 18, 19, 20, 22 en 24 (toelichting zie bijlage 2)

⁵⁹ Zie zaak 11 (toelichting zie bijlage 2)

⁶⁰ Zie zaak 2 (toelichting zie bijlage 2)

onderzoeksplicht niet van toepassing op de werkgever, want de rechter acht het niet redelijk en billijk om van de werkgever te verwachten dat hij maatregelen neemt ter voorkoming van de klachten als de werkgever op geen enkele manier op de hoogte kon zijn van diezelfde klachten.⁶¹ Maar, wanneer het voor de werkgever duidelijk is dat een bepaalde werksituatie het risico van klachten met zich meebrengt, dient de werkgever maatregelen te treffen.⁶²

Een andere reden voor de rechter om de vordering van de werknemer af te wijzen is wanneer de werkgever concreet heeft kunnen aantonen dat hij zich gehouden heeft aan zijn zorgplicht, zoals het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen,⁶³ bijvoorbeeld het (tijdelijk) toewijzen van een andere functie aan de werknemer,⁶⁴ of ander wijs de werknemer tegemoetkomen. Alsmede kan er gedacht worden aan het inzetten van extra personeel in drukke periodes.⁶⁵

4.4. [Conclusie](#)

Hieronder volgt een beknopte samenvatting van de factoren waarop 1) de rechter überhaupt werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out vaststelt, 2) waarop vervolgens de schadeclaims zijn toegewezen en 3) op basis waarvan de werkgever juist niet aansprakelijk is gesteld.

Vaststelling werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out

De bevestiging van een causaal verband door een onafhankelijke deskundige en de vaststelling dat de werkzaamheden excessief zijn geweest, biedt doorgaans genoeg grond voor een rechter om vast te stellen dat er sprake is geweest van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out. Wanneer dat eenmaal vast is gesteld, dan zal het schenden van de zorgplicht door de werkgever, maar ook het niet hanteren van een proactief zorgplicht zonder de daadwerkelijke schending hiervan, de juridische positie van de werkgever in het geval van een eventuele schadeclaim verzwakken.

Tegelijkertijd behoort de werknemer wel zijn klachten te hebben aangekaart. Daarbij moet worden aangemerkt dat het aankaarten hiervan bij collega's al op zich door de rechter als voldoende wordt

⁶¹ Zie zaak 11, 18, 19, 20 en 22 (toelichting zie bijlage 2)

⁶² Zie zaak 15, 17 en 19 (toelichting zie bijlage 2)

⁶³ Zie zaak 18 (toelichting zie bijlage 2)

⁶⁴ Zie zaak 17 (toelichting zie bijlage 2)

⁶⁵ Zie zaak 18 (toelichting zie bijlage 2)

beschouwd, waardoor de werknemer vrij wordt gesteld van het direct aan de werkgever kenbaar maken van klachten. Dit slaat op de proactieve zorgplicht van de werkgever.

Gronden waarop de werkgever aansprakelijk is gesteld

Het betreft allereerst de eventuele vaststelling dat er sprake zou zijn van een causaal verband tussen de werkzaamheden en de klachten. Daarnaast wegen eventuele veranderingen of verslechtingen in de werkomstandigheden zwaar mee. Het niet voorkomen en niet tijdig door communiceren van zulke wijzigingen in werkomstandigheden wordt de werkgever zwaar aangerekend door de rechter. Deze combinatie van factoren zal de werkgever juridisch gezien ernstig blootstellen aan de toekenning van een schadeclaim. Dit gezegd hebbende, eist de rechter ook het een en ander van de werknemer voordat de schadeclaim wordt toegekend, zelfs wanneer de hiervoor genoemde factoren allen zijn vastgesteld. Op de eerste plaats moet hard maken dat de schade is opgelopen door de buitengewone werkomstandigheden en niet voortvloeien uit de persoonlijke eigenschappen van de werknemer die eventueel niet goed bij de functieomschrijving en werkzaamheden zouden passen.

Gronden waarop de werkgever vrij is gepleit voor aansprakelijkheid

Het ontbreken van een onafhankelijk deskundigenrapport welk van een causaal verband spreekt tussen de verrichtte werkzaamheden en de opgelopen schade, is de belangrijkste grond waarop de werkgever niet aansprakelijk wordt gesteld door de rechter. Maar zelfs wanneer die causale verband vast is gesteld door een onafhankelijk en deskundig rapport, zal de rechter de persoonlijke omstandigheden van de werknemer streng beoordelen en in het geval van multicausaliteit de werkgever niet aansprakelijk stellen. Daarnaast, hoewel de rechter van de werkgever een proactieve invulling van haar zorgplicht eist, worden daar grenzen aangesteld. In normale werkomstandigheden kan de werkgever door het nemen van polshoogte over werkdruk bij werknemers en collega's doorgaans als voldoende zorgplicht worden gekenmerkt. Het is vooral bij veranderende of verslechterende werkomstandigheden dat de rechter hoge eisen stelt aan de zorgplicht van de werkgever. Ten slot, wanneer de werkgever kan aantonen voldoende maatregelen ter bescherming van de werkgever te hebben genomen, is dat een goede grond voor de rechter om de werkgever niet aansprakelijk te stellen.

Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen

In deze scriptie is er op basis van jurisprudentie onderzoek gedaan naar het aansprakelijkheidsrisico van de werkgever bij een overbelasting en/of burn-out van de werknemer. Het onderzoek stelt ons nu in staat om een antwoord te geven op de centrale onderzoeksvraag. De centrale onderzoeksvraag van deze scriptie luidde als volgt:

“Welk advies kan er aan Narecht worden gegeven over in welke omstandigheden en onder welke voorwaarden werkgevers aansprakelijk kunnen worden gesteld voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer ten gevolge van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out op grond van jurisprudentie-onderzoek?”

Steeds meer werknemers stellen hun werkgevers aansprakelijk voor arbeidsongeschiktheid ten gevolge van werk gerelateerde overbelasting en/of burn-out. Een van de belangrijkste oorzaken van deze psychische klachten is de hoge werkdruk, evenals onzekerheid over het behoud van de baan, de hogere eisen aan de kwaliteit van het werk, reorganisaties en economische crisis. Desondanks het feit dat er verschillende definities van een burn-out zijn, verstaan bedrijfsartsen hieronder een werk gerelateerde psychische uitputtingstoestand welk gekenmerkt wordt door vermoeidheid, energieverlies, mentale distantie en een negatieve perceptie van de eigen competenties. Burn-out is eerder een werk gerelateerd dan een persoonsgebonden fenomeen.

Zoals in hoofdstuk 3 is laten zien, kunnen werknemers de werkgever op grond van art. 7:658 BW aansprakelijk stellen voor zowel fysieke als psychische schade. Om dit te bewerkstelligen, moet allereerst vast te komen staan dat er sprake is van psychisch letsel. Vervolgens moet de werknemer aannemelijk maken dat de psychische schade is opgelopen gedurende de uitoefening van de werkzaamheden. Dit verband is bij psychische schade, anders dan bij fysieke schade, moeilijk te onderbouwen, aangezien er meerdere factoren een rol kunnen spelen.

Verder dient de werknemer zijn overbelasting en/of burn-out te kunnen onderbouwen aan de hand van medische gegevens, bijvoorbeeld door middel van een deskundigenrapport of de verklaring van een onafhankelijk arts waaruit blijkt dat de werknemer psychische schade heeft ondervonden. Enkel de uitlatingen van de werknemer zelf zijn niet toereikend.

De precieze oorzaak van de klachten, en het causaal verband tussen die klachten en de werkzaamheden, moeten allen door een onafhankelijke deskundige worden beoordeeld. Alsmede moet de werknemer concreet aangeven welke werkzaamheden hebben geleid tot zijn klachten.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat het causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden doorgaans niet snel door de rechter wordt aangenomen, aangezien er ook niet werk gerelateerde oorzaken een rol kunnen hebben gespeeld in het ontstaan van de klachten. Onder privéomstandigheden, kan men denken aan scheiding, overlijden van naasten, schulden etcetera. In zo een geval zal de rechter geneigd zijn te oordelen dat er sprake is van multicausaliteit en de werkgever dus niet aansprakelijk kan worden gesteld als zijnde hoofdoorzaak.

Indien er is geconcludeerd dat er sprake is van een dergelijke causaal verband kan de werkgever een aantal verweren aanvoeren die hem vrijstellen van zijn aansprakelijkheid, namelijk dat hij zich heeft gehouden aan zijn zorgplicht ex art. 7:658 lid 2 BW of zich beroepen op de roekeloosheid (eigen schuld) van de werknemer. Bij het schenden van de zorgplicht moet gedacht worden aan een concrete norm, zoals bepalingen in de Arbeidstijdenwet of Arbeidsomstandighedenwet. De rechter oordeelt dus dat het duidelijk moet zijn voor de werkgever wat hij moet doen en wat hij moet nalaten.

Vervolgens kan een werkgever pas tekortschieten in zijn zorgplicht indien het voor hem kenbaar was of had moeten zijn dat de werknemer klachten dreigde te op te lopen. Hierdoor rust er een onderzoeksplicht op de werkgever. Echter, dit onderzoeksplicht is alleen van toepassing indien de werkomstandigheden zijn veranderd, waardoor de werkgever zorgvuldiger had moeten handelen.

Indien er geen beroep gedaan kan worden op art. 7:658 BW, kan art. 7:611 BW bij psychische schade van de werknemer ook van toepassing zijn. De vordering wordt op dit artikel gebaseerd als de werknemer niet aannemelijk kan maken dat zijn psychische schade werk gerelateerd is. Echter, het is voor de werknemer moeilijker om de werkgever op grond van dit artikel aansprakelijk te stellen omdat de bewijslast hier bij de werknemer ligt.

Op basis van deze conclusies komt dit onderzoek tot de volgende aanbevelingen.

5.1. Aanbevelingen

Aan de hand van de hierboven opgesomde conclusies, draagt dit onderzoek de volgende aanbevelingen aan de opdrachtgever ter einde haar te informeren wat zij in soortgelijk situaties dient te ondernemen en welke preventieve maatregelen zij hoort te nemen om de aansprakelijkheidsrisico zo ver mogelijk te verminderen.

Het is cruciaal om op te merken dat de werkgevers doorgaans pas maatregelen nemen als het al te laat is en de werknemer al klachten heeft ontwikkeld en/of al ziek thuis zit. Blijkens de jurisprudentie en de analyse moeten de werkgevers zich actiever opstellen en een beleid voeren om de werknemers correct te informeren omtrent de risico's van overbelasting en/of burn-out.

Uitgaande van de jurisprudentie en de analyse die heeft plaatsgevonden, worden hieronder de belangrijkste maatregelen genoemd die de opdrachtgever kan nemen om aansprakelijkheid voor overbelasting en/of burn-out te voorkomen:

1. Allereerst, laat onder *geen geding* de werknemer voor 16 aaneengesloten weken 50 uur of langer te werken. Dit wordt door de rechter gezien als een grove schending van de zorgplicht aan de kant van u als organisatie.
2. Ten tweede, attendeer de werknemer op de risico's die de werkzaamheden met zich meebrengen. Stel in samenspraak met de werknemers een risico-inventarisatie en -evaluatie op. Deze moet geactualiseerd worden zodra de werkomstandigheden en/of werkmethoden wijzigen (art. 5 Arbowet);
3. Zorg ervoor dat instructies (bijvoorbeeld de instructie aan een regelmatig overwerkende werknemer om geen werk mee naar huis nemen) worden nageleefd (art. 8 Arbowet);
4. Houd regelmatig functioneringsgesprekken en vraag expliciet door naar de belasting en de belastbaarheid van de werknemer. Stel een vragenlijst op waaraan periodiek kan worden vastgesteld of een werknemer wordt overbelast. Bewaar een verslag van deze functioneringsgesprekken in de personeelsgegevens van de werknemer;
5. Vraag gedurende de functioneringsgesprekken naar de persoonlijke omstandigheden die wellicht relevant kunnen zijn voor het functioneren van de werknemer.

Ook dit dient schriftelijk, en ondertekend door beide partijen, in de notulen te worden opgenomen. Dit zal eventueel van pas kunnen komen om in een procedure voor multicausaliteit te pleiten;

6. Neem regelmatig polshoogte op van de werkdruk en het functioneren van collega's aan verschillende werknemers om zodoende zoveel mogelijk aan de zorgplicht te hebben voldaan;
7. Zorg ervoor dat werknemers tijdig en voldoende vakantie opnemen en niet te veel werk naar zich toe trekken. Indien de werknemer te veel vakantiedagen heeft opgebouwd, adviseert dit onderzoek de werknemer verplicht verlof te geven in plaats van het uitbetalen van vakantiedagen;
8. Zorg ervoor dat de Arboarts makkelijk toegankelijk is voor de werknemers en houd regelmatig een spreekuur. Zorg er wel voor dat de werknemer van deze spreekuur schriftelijk op de hoogte worden gesteld;
9. Indien er sprake is van onderbezetting, neem (tijdelijk) meer mensen in dienst om dit te voorkomen;
10. Voorkom meervoudige taakbelasting bij de werknemers. Indien een meervoudige taakbelasting van toepassing is, verlicht de werknemer door een (tijdelijke) ontneming van taken. Indien mogelijk, probeer de taakbelasting zoveel mogelijk per taak te verdelen. Ter illustratie, in plaats van het verdelen van drie taken over drie werknemers die gezamenlijk de drie taken uitvoeren, probeer elke taak over één werknemer te verdelen.
11. Voorkom onverwachte verandering op de werkvloer. Indien er veranderingen plaatsvinden, tracht dan de werknemer hiervan tijdig en schriftelijk op de hoogte te stellen.
12. Alsmede rust er een onderzoeksplicht op u als organisatie. Dit houdt in dat u na de veranderingen meer poolshoogte dient te nemen van de werkomstandigheden op uw werkvloer.
13. Naast alle preventieve maatregelen die hierboven zijn benoemd, wordt geadviseerd dat in het geval van een procedure de organisatie tracht te bewijzen dat andere werknemers wel met de werkdruk op een normale wijze kunnen omgaan.

Deze aanbevelingen duiden dus op het voeren van een proactief beleid door uw organisatie, waardoor u alle aansprakelijkheden zoveel mogelijk uitsluit.

Hoofdstuk 6: Bibliografie

Boeken

- **Klaassen 2008**

C.J.M. Klaassen, *de aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art 7:658 BW*, Kluwer 2008.

- **Bouwens 2011**

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Kluwer 2011.

- **Dam 2000, blz. 413.**

C.C. van Dam, *Aansprakelijkheidsrecht 2000, Een grensoverschrijdend handboek*, Boom Juridische Uitgevers 2000.

- **S. v.d. Velde & A.G.I. Terhorst 2008, blz. 63.**

S. v.d. Velde & A.G.I. Terhorst, *De zieke werknemer en privacy. Regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers*, CBP 2008.

Tijdschriftartikelen

- **Water 2003**

R. van de Water, 'Vergoeding van psychische schade: via de weg van 7:658 BW of 7:611 BW', *Arbeidsrecht* 2003/2.

- **Houben 2006**

E.J. Houben, 'Schadevergoeding bij zuiver psychisch letsel', *Arbeidsrecht* 2006-10.

Elektronische bronnen

- Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Kerncijfers Beroepsziekten 2015, NCvB, Amsterdam 2015, www.beroepsziekten.nl (zoek op kerncijfers beroepsziekten 2015).

- Coroneel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E003 Beroepsgebonden depressie, NCvB, Amsterdam 2011, www.beroepsziekten.nl
- Coroneel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E002 beroepsgebonden overspanning/burnout, NCvB, Amsterdam 2011, www.beroepsziekten.nl (zoek op richtlijn overspanning)
- Signaleringsrapport beroepsziekten 2007., Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, Amsterdam 2007, Coroneel Instituut voor arbeid en gezondheid, AMC/UVA.
- RIVM. (2013, 12 december). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid samengevat. Geraadpleegd van <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/functioneren-en-kwaliteit-van-leven/ziekteverzuim-en-arbeidsongeschiktheid/ziekteverzuim-en-arbeidsongeschiktheid-samengevat/>.

Jurisprudentie

Hoge Raad der Nederlanden

- HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.
- HR 30 januari 1998, *NJ* 1998, 476.

Gerechtshof

- Gerechtshof 's-Gravenhage 27 april 2007, *LJN* BA6359
- Gerechtshof 's-Gravenhage 7 juli 2007, *LJN* BJ3803.
- Gerechtshof 's-Gravenhage 18 januari 2008, *LJN* BC7681.
- Gerechtshof Amsterdam 3 juli 2008, *LJN* BG3727.
- Gerechtshof Amsterdam 14 januari 2009, *LJN* BH5591
- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009, *LJN* BK0617
- Gerechtshof Amsterdam 9 maart 2010, *LJN* BN1356
- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 18 mei 2010, *LJN* BM8232

- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, *LJN* BO4408
- Gerechtshof Amsterdam 20 september 2011, *LJN* BW7220
- Gerechtshof 's-Gravenhage 27 september 2011, *LJN* BU2798
- Gerechtshof Amsterdam 19 april 2011, *LJN* BT7387
- Gerechtshof 's-Gravenhage 18 november 2014, *LJN* 3610

Rechtbank

- Rechtbank Terneuzen 29 september 2004, *LJN* AR4225
- Rechtbank Middelburg 19 januari 2005, *LJN* AS8825
- Rechtbank Amsterdam 15 juni 2006, nr. 05/17456.
- Rechtbank Amsterdam 8 maart 2007, nr. 06/2602.
- Rechtbank Roermond 15 oktober 2007, *LJN* 2847
- Rechtbank Dordrecht 23 maart 2009, *LJN* BH7581
- Rechtbank Dordrecht 25 juni 2009, *LJN* BJ1805
- Rechtbank Maastricht 15 juli 2009,
- Rechtbank Amsterdam 22 september 2009, *LJN* BK1894
- Rechtbank Maastricht 26 oktober 2011, *LJN* BW8121
- Rechtbank Utrecht 15 december 2010, *LJN* BO7491
- Rechtbank Zwolle-Lelystad 19 januari 2011, *LJN* BP3903
- Rechtbank Alkmaar 27 december 2012, *LJN* BY8216
- Rechtbank Groningen 25 september 2013, *LJN* 5682
- Rechtbank Noord-Holland 24 december 2014, *LJN* 12431
- Rechtbank Midden-Nederland 21 januari 2015, *LJN* 552
- Rechtbank Limburg 20 maart 2015, *LJN* 2388

