

ANNOTATIE

# Werkgever niet aansprakelijk geacht voor burn-out werknemer.

*mr. J.H.J.M. Eyck*

*Annotatie bij Rechtbank Rotterdam, 03-04-2020,  
ECLI:NL:RBROT:2020:3000 (PS-2020-0324, AR-2020-0475)*

***Annotatie bij rechtbank Rotterdam 3 april 2020,  
ECLI:NL:RBROT:2020:3000.***

**Werknemers die uitvallen als gevolg van een burn-out stellen zich nogal eens op het standpunt dat de burn-out is veroorzaakt door het werk. In dit specifieke geval wordt de werkgever daarvoor niet aansprakelijk geacht.**

*Nadat het dienstverband is geëindigd heeft de werknemer de rechter verzocht om te bepalen dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan, zich niet als goed werkgever heeft gedragen en dat de werkgever aansprakelijk is voor alle door hem geleden schade. Welk bewijs dient in dit kader geleverd te worden en door wie?*

## **1. De vaststaande feiten**

Een medewerker in dienst van een internationaal bedrijf moest uit hoofde van zijn functie veel reizen. Hij viel geregeld uit vanwege ziekte. De medewerker klaagde ook regelmatig over een hoge werkdruk en een verstoorde werk-privébalans. Op een gegeven moment valt hij volledig uit. Na daartoe verlof te hebben gekregen van het UWV, heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd. De medewerker houdt zijn (ex-)werkgever vervolgens aansprakelijk voor het feit dat hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is geraakt omdat hij

is blootgesteld aan stelselmatige overbelasting door overschrijding van de werktijden.

## **2. Werkgeversaansprakelijkheid**

De vordering van de werknemer is primair gebaseerd op een schending van artikel 7:658 lid 1 BW door de werkgever; in het kader van deze annotatie beperk ik mij tot die grondslag. Op grond van dit artikel rust op de werkgever de (zorg)plicht om het redelijkerwijs noodzakelijke te doen teneinde te voorkomen dat een werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Lid 2 van dit artikel bepaalt dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die de werknemer lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, tenzij de werkgever aantoont dat hij aan zijn in het eerste lid genoemde zorgplicht heeft voldaan of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Hieruit volgt in beginsel dat de werknemer die de werkgever aansprakelijk wil stellen in de eerste plaats dient te stellen, en bij betwisting te bewijzen, dat hij de schade waarvan hij vergoeding vordert, heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden, derhalve dat er sprake is van een causaal verband tussen de werkzaamheden en de schade. Indien dit komt vast te staan, dient de werkgever vervolgens te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij heeft voldaan aan zijn verplichting om voor een veilige werkplek en gezonde arbeidsomstandigheden te zorgen.

## **3. Bewijslast**

Als de werknemer kan aantonen dat:

- 1) de werkomgeving ongezond was;
- 2) hij gezondheidsschade heeft opgelopen die hierdoor veroorzaakt kan worden;

dan wordt in beginsel aangenomen dat de schade is veroorzaakt door het werk (de zogenoemde 'omkeringsregel'). Daarbij geldt een ondergrens, in die zin dat voor het toepassen van de omkeringsregel c.q. het vermoeden van causaal verband geen plaats is in het geval het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker of te onbepaald is (vgl. HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717 (*SVB/Van Wege*) en ECLI:NL:HR:2013:BZ1721 (*Lansink/Ritsma*)).

### 3.1 Omkeringsregel

Deze (arbeidsrechtelijke) omkeringsregel *kan* de werknemer behulpzaam zijn bij het invullen van het causaal verband. Voor het vermoeden dat hierin besloten ligt is geen plaats als het verband te onzeker en te onbepaald is. Het moet dus wel in de rede liggen dat een bepaalde ziekte, in dit geval de burn-out, door de arbeidsomstandigheden is veroorzaakt. Daar waar helemaal niet bekend is waar de oorzaak van een ziekte ligt of er geen enkele link ligt tussen ziekte en arbeidsomstandigheden, is geen plaats voor de omkeringsregel.

‘Omkeringsregel’ is een misleidende naam; het vestigt een vermoeden van causaal verband. Wat is het verschil tussen het vestigen van een vermoeden en het omkeren van de bewijslast? Bij het vestigen van een vermoeden blijft het bewijsrisico bij de bewijzende partij liggen maar wordt deze partij geholpen door een vermoeden. Als dat vermoeden ontzenuwd wordt, dan blijft de bewijslast bij de eisende partij, in dit geval de werknemer. De werkgever is vervolgens aan zet. Dat is het enige dat je kunt zeggen; de bewijsleveringslast ligt bij de werkgever om het vermoeden te ontzenuwen.

De omkeringsregel is een rechtsregel op basis waarvan een vermoeden bevestigd wordt maar het is geen feitelijk vermoeden. Je gebruikt hem juist daar waar je niet aan een feitelijk vermoeden toekomt.

## 4. Toegepast op de casus

De werknemer in deze zaak verwijt zijn werkgever kort gezegd dat hij hem heeft blootgesteld aan stelselmatige overbelasting door overschrijding van de werktijden. Volgens werknemer is er in een bepaalde periode sprake van schending van de normen die zijn neergelegd in artikel 4:1 en 5:7 Arbeidstijdenwet en artikel 3 lid 1 sub a Arbeidsomstandighedenwet. Ook daarna bleef de werkdruk, ondanks de signalen, onverminderd hoog. Dit alles heeft geleid tot een burn-out en uiteindelijk tot zijn definitieve uitval. Vanwege de schending van de veiligheidsnormen en het feit dat de werkgever onvoldoende maatregelen heeft getroffen om hem tegen de burn-out te beschermen, doet werknemer een beroep op de omkeringsregel.

### 4.1 Werkomstandigheden

De werkgever betwist dat er sprake was van schadelijke werkomstandigheden die hebben geleid tot de burn-out en voert aan dat hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Gelet op deze betwisting beoordeelt de rechtbank eerst of en in hoeverre sprake was van de door werknemer

gestelde stelselmatige overbelasting c.q. schadelijke werkomstandigheden. Het enige dat vast is komen te staan is dat werknemer te maken heeft gehad met structureel overwerk.

#### *4.2 Causaliteit tussen burn-out en werkomstandigheden*

De vervolgvraag was of het structurele overwerk van 2001 tot en met 2006 had geleid tot een burn-out en de definitieve uitval in 2015. De rechtbank geeft aan dat psychische klachten vaak te wijten zijn aan meerdere oorzaken en dat dit per individu verschilt. In dit geval leed de medewerker ook aan een chronische aandoening die losstond van de arbeidsrelatie. De werkgever had meerdere keren om medische stukken gevraagd, maar hieraan gaf de medewerker geen gehoor.

De rechter oordeelt daarom dat het niet vaststond dat de definitieve uitval in 2015 is veroorzaakt door het structurele overwerk van 2001 tot en met 2006. Er zat een gat tussen van tien jaar.

Daarnaast kon niet worden uitgesloten dat de burn-out door niet-werkgerelateerde factoren werd ingegeven. Het was daarom te onzeker of er een verband bestond tussen de schade en de werkomstandigheden. De medewerker kon hierdoor geen gebruikmaken van de omkeringsregel en moest zelf het bewijs leveren. Hij kreeg hier de kans niet voor, omdat de rechter oordeelde dat de werkgever had voldaan aan zijn zorgplicht en in dat geval is de werkgever niet aansprakelijk.

### **5. Commentaar op de uitspraak van de rechtbank Rotterdam**

De zorgplicht van de werkgever is niet beperkt tot voorkoming van lichamelijk letsel, maar strekt zich ook uit tot (enkel) psychisch letsel (vgl. HR 11 maart 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR6657, NJ 2010/309, m.nt. Hartlief (*ABN AMRO/Nieuwenhuys*) en HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619 (*X/Dow Benelux*)).

In onderhavige zaak is waarde gehecht aan het niveau van de functie van de medewerker. De werknemer wist bij aanvang van de arbeidsovereenkomst dat hij regelmatig naar het buitenland zou moeten reizen voor werk. Hij had veel verantwoordelijkheid binnen zijn functie en ontving een hoog salaris (ruim € 138.000 bruto per jaar). Daarnaast had de medewerker er zelf voor gekozen om de overuren te laten uitbetalen, terwijl deze ook gecompenseerd konden worden in tijd-voor-tijd. Door de medewerker is bovendien onvoldoende weersproken dat het aantal uren gebruikelijk was in die branche en op

dat niveau. Gezien de functie mocht bovendien van hem verwacht worden dat hij zelf aangaf dat de werkdruk te hoog was. Dat had hij nagelaten. Uit de verslagen van de bedrijfsarts bleek verder dat de werkgever had voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen door te reageren op de signalen van de medewerker.

Het is als werkgever van belang om signalen van een medewerker die duiden op een burn-out serieus te nemen. Dat kan in de praktijk door met de medewerker in gesprek te gaan en samen afspraken te maken om de werkdruk te verminderen. Dat is precies wat er in deze zaak is gebeurd en waarom de aansprakelijkheid niet vast is komen te staan.

## **6. Afsluiting**

Het moge duidelijk zijn dat het in het civiele recht voor een medewerker bepaald niet eenvoudig is om de rechter ervan te overtuigen dat de werkgever aansprakelijk is voor zijn burn-out. Op zichzelf valt het binnen de reikwijdte van artikel 7:658 BW, maar vanuit aansprakelijkheidsoogpunt is het een moeilijke categorie.

Lastig is dat kenbaar moet zijn dat een werknemer ergens ernstig mee worstelt. De een ervaart onder dezelfde omstandigheden problemen en de ander niet; dat is afhankelijk van de persoonlijkheid van de werknemer. Privéomstandigheden spelen vaak een rol. Stel dat hij of zij nooit iets heeft laten blijken aan de werkgever? Het ligt op het bord van de werknemer om een signaal af te geven. De werkgever moet het wel hebben geweten of hebben moeten kunnen weten. Zo moet de werkgever wel functioneringsgesprekken houden maar als het dan niet wordt verteld, dan is het vaak heel moeilijk te onderbouwen dat de werkgever voor deze werknemer specifieke maatregelen had moeten nemen. Burn-outzaken zijn om deze reden heel lastig. Die werknemers werken vaak heel hard door, laten niets blijken en vallen dan ineens uit.