SCRIPTIE

DEFINITIEF

Werkgeversaansprakelijkheid bij een burn-out

****

Welk advies kan Oass Advocaten haar cliënten geven ten aanzien van de zienswijze van de rechterlijke macht (rechtspraktijk) over de gronden waarop een werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor een burn-out op grond van de werkgeversaansprakelijkheid zoals omschreven in artikel 7:658 BW teneinde de slagingskans van een schadevordering op de werkgever te bevorderen?

Naam school opdrachtgever

Nilgun Acer Hogeschool Leiden Oass Advocaten

S1053803 Afstudeerbegeleider dhr. B. Den Boer Mw. mr. F. Teuben

HBO-Rechten Onderzoeksdocent mw. I. Van Mierlo

April 2017

# Voorwoord

Dit onderzoeksrapport is het resultaat van mijn afstudeeronderzoek voor de opleiding hbo-Rechten aan de Hogeschool Leiden. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Oass Advocaten te Haarlem.

Ik bedank iedereen die een bijdrage heeft gehad in het schrijven van mijn scriptie.

Nilgun Acer

Berkel en Rodenrijs, 30 mei 2017

### Samenvatting

De term burn-out is een Engelse term afkomstig uit de Verenigde Staten en staat voor *mentale uitputting en opgebrand zijn.* De burn-out is een officieel erkende beroepsziekte, die onder de richtlijn E002 valt van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). In 2004 is door de Hoge Raad in een uitspraak de grondslag gelegd voor het verhalen van deze beroepsziekte, die zich uit in de vorm van psychische schade, op grond van de werkgeversaanprakelijkheid van artikel 7:658 BW. Een schadevordering is veelal gebaseerd op immateriële schade waarbij maximaal 15.000 euro te verhalen is.

Op basis van de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek zal antwoord worden gegeven op de vraag welk advies Oass Advocaten haar cliënten kan geven ten aanzien van de zienswijze van de rechtspraktijk over de gronden waarop een werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor een burn-out op grond van de werkgeversaansprakelijkheid, zoals omschreven in artikel 7:658 BW teneinde de slagingskans van een schadevordering op de werkgever te bevorderen. Deze vraag wordt beantwoord door middel van wet- en regelgeving en literatuur en een praktijkonderzoek in de vorm van jurisprudentieanalyse.

Tijdens een proces kunnen diverse factoren een rol spelen, bijvoorbeeld de invloed van artikel 7:611 BW, het re-integratietraject van de werknemer, maar ook een transitievergoeding. Na een jurisprudentie-analyse op basis van 27 uitspraken is gebleken dat deze factoren geen losstaande factor zijn, maar een belangrijke samenhang hebben met de werkgeversaansprakelijkheid.

Artikel 7:658 BW bevat namelijk drie essentiële hoofdelementen waarop de rechtspraktijk zijn oordeel baseert: *een aannemelijke burn-out, een aannemelijke causaliteit* en *de schending van de zorgplicht door de werkgever.* De aannemelijkheid is erg belangrijk, omdat een juiste onderbouwing tijdens de stelplicht van de werknemer kan dienen als doorslaggevend. Uit de analyse is gebleken dat een burn-out direct wordt aangenomen, indien er een diagnose is van de bedrijfsarts. Ook in andere gevallen kan een burn-out worden aangenomen, maar de meerderheid van brongebruik zal in het voordeel werken van de werknemer. Belangrijk is wel dat deze bronnen niet eenzijdig zijn, ofwel subjectief zijn. Causaliteit daarentegen wordt eveneens aangenomen met dezelfde bronnen die zijn gebruikt voor het aannemelijk maken van de burn-out.

De schending van de zorgplicht vereist andere bronnen bij de stelplicht. Zo is de schending direct aannemelijk wanneer een rapport van de Arbeidsinspectie over slechte arbeidsomstandigheden aanwezig is. Ook hier kunnen andere bronnen gebruikt worden, waaruit te herleiden valt dat er sprake was van slechte werkomstandigheden. Of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan, wordt veelal getoetst door de rechtspraktijk door te kijken naar de genomen maatregelen. Hierbij wordt het *bekendheidsbeginsel* meegewogen als er sprake is van onduidelijkheid over de bekendheid van de burn-out, wat erop neerkomt dat een werkgever wist, kon weten of behoorde te weten wat de gemoedstoestand van de werknemer was. Tevens is constitutief vereiste voor de schending van de zorgplicht dat de werkgever niet of onvoldoende is ingegaan op de melding van de werknemer. Indien aan alle elementen is voldaan, bestaat een kans dat een schadevordering wordt toegewezen.

De kosten van een dergelijke procedure zijn in eerste aanleg lager dan bij het hoger beroep. Daarom dient te allen tijde rekening gehouden te worden met de mogelijkheid dat de werknemer zelf wordt veroordeeld tot de proceskosten. Er zijn aanbevelingen zodat cliënten efficiënter en beter toegerust kunnen worden voorzien van een antwoord met betrekking tot de slagingskans van een schadevordering op de werkgever. Hieromtrent is het advies dat voor de aannemelijkheid van een burn-out, altijd een diagnose zonder privé omstandigheden, van een deskundige nodig is. Voor het aantonen van causaliteit kan dezelfde diagnose gebruikt worden, mits het oorzakelijk verband met de werkomstandigheden daaruit blijkt.

Voor de schending van de zorgplicht dient Oass de focus te leggen op de maatregelen die de werkgever neemt, nadat de werkgever bekend is geworden met de burn-out van de cliënt, zodat daarop ingespeeld kan worden. Het advies is om cliënten ten alle tijden te laten corresponderen per brief. Daarnaast dient altijd gekeken te worden naar de mogelijkheden om rapporten van de Arbeidsinspectie en RI&E te verkrijgen. Hiermee staat de werknemer sterk in zijn stelplicht. Bij een transitievergoeding in een ontbindingsprocedure echter, kunnen met dezelfde identieke gronden geen procedure gestart worden op grond van art. 7:658 BW.

De slagingskans van het verhalen van een schadevordering op grond van de werkgeversaansprakelijkheid van art. 7:658 BW is 15%. Dit percentage is hoger dan een beroep op grond van art. 7:611 BW, waarbij de schadevordering ook lager is. De gemiddelde kosten daarentegen van een procedure in eerste aanleg is 1.490 euro en in hoger beroep 4.167 euro. De maximale schadevordering voor immateriële schade is 15.000 euro.

Inhoudsopgave

[Voorwoord 2](#_Toc483186262)

[Samenvatting 3](#_Toc483186263)

[Inhoudsopgave 5](#_Toc483186264)

[Afkortingen 7](#_Toc483186265)

[Begrippenlijst 8](#_Toc483186266)

[Inleiding 9](#_Toc483186267)

[Hoofdstuk 1 Onderzoeksopzet 10](#_Toc483186268)

[1.1 Aanleiding 10](#_Toc483186269)

[1.2 Probleemanalyse 13](#_Toc483186270)

[1.3 Doelstelling 14](#_Toc483186271)

[1.3.1 Centrale vraag en deelvragen 15](#_Toc483186272)

[1.4 Onderzoeksmethoden en verantwoording 16](#_Toc483186273)

[Hoofdstuk 2 De burn-out 19](#_Toc483186274)

[2.1 Wat is een burn-out? 19](#_Toc483186275)

[2.2 Symptomen van een burn-out 19](#_Toc483186276)

[2.3 Nederlands Centrum voor Beroepsziekten 19](#_Toc483186277)

[2.4 De bevolking 20](#_Toc483186278)

[2.5 Wetenschappelijke theorieën omtrent burn-out 21](#_Toc483186279)

[Hoofdstuk 3 Juridisch kader 22](#_Toc483186280)

[3.1 Artikel 7:658 BW 22](#_Toc483186281)

[3.2 De werkgever 23](#_Toc483186282)

[3.2.1 De zorgplicht van de werkgever 23](#_Toc483186283)

[3.2.2 Goed werkgeverschap 25](#_Toc483186284)

[3.3 De werknemer 27](#_Toc483186285)

[3.3.1 De verplichtingen uit 7:658 BW 27](#_Toc483186286)

[3.3.2 Goed werknemerschap 29](#_Toc483186287)

[3.3 Conclusie 29](#_Toc483186288)

[Hoofdstuk 4 Analyse 31](#_Toc483186289)

[4.1 Inleiding 31](#_Toc483186290)

[4.2 Analysemethode 31](#_Toc483186291)

[4.3 De rode pijl – Burn-out aannemelijk 32](#_Toc483186292)

[4.3.1 Een aannemelijke burn-out 32](#_Toc483186293)

[4.3.2 Geen aannemelijke burn-out 32](#_Toc483186294)

[4.3.3 Brongebruik en aannemelijkheid 33](#_Toc483186295)

[4.3.4 Elementaire bijzonderheden 34](#_Toc483186296)

[4.3.5 Antwoord deelvraag - sprake van een aannemelijke burn-out? 35](#_Toc483186297)

[4.4 De groene pijl – Causaliteit 36](#_Toc483186298)

[4.4.1 Sprake van een causaal verband 36](#_Toc483186299)

[4.4.2 Geen causaal verband 37](#_Toc483186300)

[4.4.3 Elementaire bijzonderheden 37](#_Toc483186301)

[4.4.4 Antwoord op deelvraag: sprake van causaliteit? 38](#_Toc483186302)

[4.4.5 Conclusie 39](#_Toc483186303)

[4.5 De blauwe en oranje pijlen – De zorgplicht van de werkgever 40](#_Toc483186304)

[4.5.1 Blauwe pijl 40](#_Toc483186305)

[4.5.2 Oranje pijl 42](#_Toc483186306)

[4.5.2.1 Voldaan aan zorgplicht 42](#_Toc483186307)

[4.5.3 Conclusie 44](#_Toc483186308)

[4.6 De paarse, zwarte en bruine pijlen – doorslaggevend voor de rechtspraktijk 45](#_Toc483186309)

[4.6.1 Paarse pijl 45](#_Toc483186310)

[4.6.2 Zwarte pijl 46](#_Toc483186311)

[4.6.3 Bruine pijl 47](#_Toc483186312)

[4.6.4 Conclusie 47](#_Toc483186313)

[4.7 De gele pijl – De bewijslast van de werknemer 48](#_Toc483186314)

[4.7.1 Inzetbare middelen van de werknemer ten behoeve van de bewijslast 48](#_Toc483186315)

[4.7.2 De invloed van een werknemer op beschikbare bewijsstukken. 49](#_Toc483186316)

[4.8 De roze, paarse en grijze pijlen – de schadevordering 50](#_Toc483186317)

[4.8.1 Roze pijl 50](#_Toc483186318)

[4.8.2 Paarse pijl 52](#_Toc483186319)

[4.8.3 Grijze pijl 52](#_Toc483186320)

[4.8.4 Invloed van transitievergoeding 53](#_Toc483186321)

Hoofdstuk [5 Conclusie & Aanbevelingen 54](#_Toc483186322)

[5.1 Conclusie 54](#_Toc483186323)

[5.2 Aanbevelingen 56](#_Toc483186323)

[Literatuurlijst 59](#_Toc483186324)

[Bijlage 63](#_Toc483186325)

# Afkortingen

ARAR Algemeen Rijksambtenaar Reglement

Arbowet Arbeidsomstandighedenwet 1998

Art. Artikel

BW Burgerlijk Wetboek

CRvB Centrale Raad van Beroep

GH Gerechtshof

HR Hoge Raad

Oass Oass Advocaten

Rb Rechtbank

RI&E Risico inventarisatie en evaluatie

# Begrippenlijst

Beroepsziekte: Typische ziekte die bij de uitvoering van een beroep hoort of het gevolg is van belasting in een bepaald beroep. In dit onderzoek zal worden ingegaan op het element psychische klachten als gevolg van verricht werk. Alleen een burn-out zal worden behandeld.[[1]](#footnote-1)

Burn-out: Een psychische aandoening waarbij de patiënt emotioneel uitgeput is en weinig tot niets kan presteren; het opbranden van een persoon door werk gerelateerde stress, die leidt tot onder andere ongewone vermoeidheidsklachten, gevoelens van uitputting, somberheid en lichamelijke klachten, die langere tijd aanhouden. [[2]](#footnote-2)

Werk gerelateerde stress: Spanning door, in of op het werk.[[3]](#footnote-3)

Slagingskans: Het aantal zaken uitspraken waar een schadevordering is toegewezen middels een beroep op de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW aan de werknemer, in verhouding tot het totaal van 27 onderzochte uitspraken.

Bevorderen: De slagingskans van een zaak verhogen, die Oass aanspant voor een werknemer met een werk-gerelateerde burn-out.

Transitievergoeding: Een onder voorwaarden wettelijk verplicht gestelde vergoeding van de werkgever aan de werknemer bij het einde van het dienstverband.[[4]](#footnote-4)

HSK-Groep: Een landelijke organisatie voor psychische zorg. Zij onderzoeken en behandelen mensen met psychische problemen zoals angst, depressie en burn-out. Ook bieden zij werkgevers en werknemers diensten aan op het gebied van verzuimpreventie en persoonlijke ontwikkeling.[[5]](#footnote-5)

# Inleiding

De burn-out, tegenwoordig staat dit begrip weer regelmatig in de spotlights. Het is een transformatie van een *niet al te serieus genomen* ziekte, naar een alledaagse trend waar iedereen op de éen of andere manier wel mee in aanmerking komt. Jijzelf of je naaste. Helaas. In de gemoderniseerde samenleving waarin wij onze weg naar de top proberen te bereiken lijkt er geen ontkomen meer aan. Werkdruk, werkstress, werkomstandigheden, geld, prestige en prestaties. Het is allemaal erg belangrijk. Soms zelfs belangrijker dan dat het hoort te zijn, achteraf gezien. Wie te kampen heeft met een burn-out is trendy ziek, met alle gevolgen van dien.

Kort geleden, op 14 november 2016, verschenen er mediaberichten over de burn-out. In deze berichten was te lezen dat de overheid werkgevers wil stimuleren om werknemers langer en gezonder aan het werk houden zodat een burn-out kan worden voorkomen. Hiervoor stelt het kabinet een budget van 13 miljard euro ter beschikking. Werkgevers kunnen een subsidie ontvangen van maximaal 10.000 euro per jaar, indien zij zich inzetten om de werkstress en werkdruk van hun werknemers efficiënt aan te pakken.

Dit nieuws zou als een motivering en/of aanmoediging kunnen werken voor werkgevers. In die zin dat zij van rechtswege al de verplichting hebben om een beleid te voeren binnen het werkveld dat psychosociale arbeidsbelasting voorkomt of beperkt, maar zo ook gestimuleerd worden.[[6]](#footnote-6) Mijns inziens wordt er een steentje bijgedragen, door ondersteuning vanuit de overheid, aan de zorgplicht van de werkgever. Goed initiatief in ieder geval, want voorkomen is ten alle tijde beter als genezen!

# Hoofdstuk 1 Onderzoeksopzet

## 1.1 Aanleiding

Dit onderzoek vindt plaats in opdracht van mevrouw mr. F. Teuben werkzaam als advocaat bij Oass Advocaten, gevestigd in Haarlem. Oass Advocaten (hierna; Oass) is een advocatenkantoor met twee vestigingen en is werkzaam op diverse rechtsgebieden.[[7]](#footnote-7) Op arbeidsrechtelijk gebied staat het voornamelijk werknemers bij. Een deel daarvan wil geadviseerd worden over de werkgeversaansprakelijkheid bij een burn-out.

Een werkgever is op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk voor alle schade die een werknemer lijdt ten gevolge van zijn werk. Op grond van artikel 3 lid 1 sub e van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna; Arbowet) is de werkgever verplicht alle maatregelen te treffen om schade aan de werknemer te voorkomen en, ook risico’s te voorkomen. Dit betekent dat alle schade die is ontstaan door arbeidsongevallen, voor rekening van de werkgever komt. Veelal heeft deze schade de vorm van letsel en worden de materiële kosten op basis van artikel 6:95 jo 6:98 BW verhaald op de werkgever. Hierdoor staan werknemers vaak sterk jegens hun werkgever indien zij schade hebben. In 2004 heeft de Hoge Raad der Nederlanden echter in een zaak[[8]](#footnote-8) bepaald dat ook psychische schade vergoed kan worden door een werkgever. Hiermee is een deur geopend voor werknemers die immateriële schade geleden hebben door het verrichte werk of naar aanleiding van het werk. Een voorbeeld van immateriële schade die door het werk kan ontstaan is een burn-out.

Een burn-out wordt sinds 1998 door het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (hierna: NCvB) als (psychische) beroepsziekte erkend. Een beroepsziekte is een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate door arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden.[[9]](#footnote-9) Het NCvB registreert en signaleert beroepsziekten via het nationale meldings- en registratiesysteem.[[10]](#footnote-10) Een burn-out valt bij het NCvB in de categorie ‘psychische aandoening’ en zit in dezelfde categorie als twee andere aandoeningen, namelijk; traumatische stressstoornis (tss) en beroeps-gebonden depressie. Deze aandoeningen zijn geregistreerd onder de richtlijn E002.[[11]](#footnote-11)

Op grond vande *Maslach burn-out inventory[[12]](#footnote-12)* is er sprake van een burn-out als iemand; (1) te kampen heeft met extreme vermoeidheid, (2) een duidelijk cynische opstelling heeft en dus afstand houdt van zowel werk als collega’s en (3) het gevoel heeft persoonlijk niet meer bekwaam te zijn om goed te presteren binnen het werk.[[13]](#footnote-13) Een burn-out kan werk-gerelateerd zijn en komt vaak voort uit een periode van extreme werkdruk of stress binnen de (werk)omgeving. Mensen die met een burn- out te maken krijgen, zien het absoluut niet zitten om nog langer naar het werk te gaan.[[14]](#footnote-14) De symptomen van een burn-out zijn zeer divers en de klachten kunnen zich zowel psychisch als fysiek uiten. Het totaal aantal meldingen door bedrijfsartsen voor overspannenheid en burn-out is gestegen van 19.1% in 2013 naar 24.6% in 2015.[[15]](#footnote-15) Overspanning en burn-out zijn het zelfde volgens het NcVB. De twee termen worden door elkaar gebruikt.

Als een werknemer het gevoel heeft teveel druk of stress te ondervinden door het werk, dan is het belangrijk dat hij dit aangeeft bij de werkgever, zodat die maatregelen kan nemen.[[16]](#footnote-16) Dit blijkt uit uitspraken[[17]](#footnote-17) van diverse Gerechtshoven in 2011.[[18]](#footnote-18) Indien er na meerdere meldingen geen actie wordt ondernomen door een werkgever, dan kan dit gevolgen hebben die voor zijn rekening komen. Werkgevers zijn namelijk verplicht op grond van artikel 1 lid 3 sub e van de Arbowet om een beleid te voeren dat psychosociale arbeidsbelasting voorkomt of beperkt in samenhang met hun zorgplicht.[[19]](#footnote-19) Daarnaast is een werkgever verplicht om een risico inventarisatie en evaluatie (hierna: RI&E)[[20]](#footnote-20) op te stellen en zich hieraan te houden. Hierin moet aandacht worden besteed aan de werkdruk. Ook dient hij werknemers voorlichting te geven over de risico’s van psychosociale arbeidsbelasting.[[21]](#footnote-21) Indien een werkgever hierin tekort schiet, dan kan de Inspectie SZW hem een boete opleggen.[[22]](#footnote-22)

Wanneer er sprake is van een burn-out bij een werknemer, met als gevolg ziekmelding en een verwijzing naar de bedrijfsarts, is deze bedrijfsarts verplicht om dit te melden bij het NCvB.[[23]](#footnote-23) Deze verplichting is opgenomen in artikel 14 van de Arbowet. Als de bedrijfsarts in een indicatie stelt dat er sprake is van een beroepsziekte, dan volgt enige tijd later het re-integratietraject.[[24]](#footnote-24) Indien er binnen twee jaar ziekte geen herstel heeft plaatsgevonden bij de werknemer, dan zal de werkgever voor passende arbeid moeten zorgen.[[25]](#footnote-25) Een persoon kan al eerder als twee jaar arbeidsongeschikt zijn/worden, maar er zijn ook situaties waarin de burn-out aanleiding geeft tot arbeidsongeschiktheid. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid kan het dienstverband beëindigd worden.[[26]](#footnote-26) In die situaties is het voor een werknemer extra belangrijk om de causaliteit tussen de burn-out en het werk aan te tonen, zodat hij aanspraak kan maken op immateriële schadevergoeding.[[27]](#footnote-27) Dit onderzoek richt zich op psychische schade of een combinatie tussen psychische en fysieke schade. Indien er alleen sprake is van fysieke schade door een burn-out, dan zal dit niet worden behandeld in het beroepsproduct.

De Hoge Raad bepaalde in een uitspraak[[28]](#footnote-28) dat voor een schadevergoeding een concrete en kenbare norm geschonden moet worden, waardoor de schade moet zijn ontstaan. In gevallen van seksuele intimidatie, agressie en geweld bestaat bijvoorbeeld een concrete en kenbare norm, omdat die is opgenomen in artikel 4 van de Arbowet. Voor schade door overbelasting bevat de wet geen concrete norm. Hierbij wordt daarom onder andere beoordeeld of een werkgever zich aan zijn verplichtingen heeft gehouden op grond van artikel 7:658 BW.[[29]](#footnote-29) Tevens wordt beoordeeld in hoeverre er sprake is van een burn-out en of er een causaal verband bestaat tussen werk en burn-out.[[30]](#footnote-30) Klachten hoeven namelijk niet altijd door het werk te komen, omdat privégedragingen ook een rol kunnen spelen. Indien dat laatste het geval is, dan moet de werkgever dit bewijzen.

In een uitspraak[[31]](#footnote-31) van de Rechtbank Amsterdam bepaalde de rechter dat werkgeversaansprakelijkheid werd uitgesloten in geval van een burn-out, omdat de grote inzet van de werknemer voor het werk *eigen keuze* was. In een andere uitspraak[[32]](#footnote-32) van het Gerechtshof Amsterdam bepaalde de rechter dat causaliteit tussen de burn-out en het werk in onvoldoende mate bewezen was, waardoor er geen *schending van de zorgplicht* van de werkgever aannemelijk was. Daarentegen blijkt uit een recente uitspraak[[33]](#footnote-33) van de Rechtbank Limburg dat het uitoefenen van druk tijdens het re-integratieproces door een werkgever op een werknemer met burn-out een afwijking is van het bepaalde in artikel 7:658 BW. Uit de voorgaande uitspraken, en vele andere uitspraken, blijkt dat werkgeversaansprakelijkheid niet altijd wordt aangenomen en derhalve schadevergoeding niet altijd wordt toegekend. Voor het toekennen van een schadevergoeding vindt de rechtspraktijk psychische schade, causaliteit en een geschonden zorgplicht van de werkgever belangrijk. Daarbij kijkt de rechter ook naar andere factoren die een rol hebben gespeeld. Voorbeelden zijn persoonlijke karaktertrekken van de betrokkenen, de stelselmatigheid van de werkdruk et cetera.

Schade die ontstaat door een burn-out is immateriële schade, omdat deze in artikel 6:95 BW wordt omschreven *als vergoedbare schade die geen materiële schade* is. Deze schadevergoeding wordt smartengeld genoemd, omdat het betrekking heeft op pijn, verdriet, leed enzovoort, ofte wel psychisch letsel. In de zaak ABN/Nieuwenhuis heeft de Hoge Raad bepaald dat psychische schade als gevolg van verrichte arbeid onder de reikwijdte van artikel 7:658 BW valt. Daarbij dient rekening gehouden te worden met een andere uitspraak[[34]](#footnote-34) van de Hoge Raad uit 2003. In deze uitspraak is namelijk bepaald dat er voor een vergoeding van immateriële schade door psychisch letsel, sprake moet zijn van een *erkend psychiatrisch ziektebeeld.* Een citaat uit de uitspraak waaruit dit blijkt is als volgt: “*De partij die zich op aantasting van de persoon beroept, zal voldoende concrete gegevens moeten aanvoeren waaruit kan volgen dat in verband met de omstandigheden van het geval een psychische beschadiging is ontstaan waartoe nodig is dat naar objectieve maatstaven het bestaan van geestelijk letsel is of had kunnen zijn vastgesteld*.”

In situaties waarin de psychische schade deels op het werk en deels door privégedragingen en - omstandigheden is opgelopen, wordt de proportionele aansprakelijkheid als uitkomst genomen.[[35]](#footnote-35) Proportionele aansprakelijkheid houdt in dat de rechter, in gevallen waarin niet geheel kan worden vastgesteld of de schade is veroorzaakt door een normschendig (onrechtmatig handelen of toerekenbaar tekortschieten) door de aansprakelijk gestelde persoon of een normschending van iemand voor wie hij aansprakelijk is, de aansprakelijk gestelde persoon mag veroordelen tot het betalen van een schadevergoeding in evenredigheid met de in een percentage uitgedrukte kans dat de schade door zijn normschendig is veroorzaakt.[[36]](#footnote-36)

## 1.2 Probleemanalyse

Oass heeft zowel werkgevers, als werknemers als cliënten. Het grootste gedeelte van haar cliënten zijn werknemers. Afhankelijk van de behoeften en wensen van de cliënt verleent Oass verschillende diensten. De voornaamste vormen van dienstverlening op kantoor zijn: begeleiding, advisering/ondersteuning en bijstand.

Oass vindt dat een optimale dienstverlening jegens cliënten met een burn-out inhoudt dat het gerichte begeleiding, advies en bijstand verleent. Op dit moment is de dienstverlening niet altijd optimaal, omdat de betrokken advocaten en juristen veel vooronderzoek moeten doen binnen de rechtspraktijk betreffende de reikwijdte van artikel 7:658 BW. Burn-out valt binnen de werkgeversaansprakelijkheid van het artikel, maar het bewijzen van causaliteit tussen het werk en de burn-out wordt als moeizaam ervaren. Werkgevers werken zelden mee en nemen vaak een ontkennende houding aan met betrekking tot de aansprakelijkheid voor een burn-out. Zij gebruiken vaak als verweermiddel dat er geen sprake is van causaliteit tussen het werk en de burn-out en dat zij aan de zorgplicht hebben voldaan. Het bewijzen van deze causaliteit is voor werknemers essentieel opdat zij de immateriële schade kunnen verhalen op de werkgever. Alleen bewezen schade komt namelijk voor vergoeding in aanmerking en de bewijslast ligt bij de werknemer. Om die reden behoeft Oass inzicht uit jurisprudentie in de gronden en voorwaarden van artikel 7:658BW, zodat duidelijk wordt wat belangrijk is binnen de rechtspraktijk.

Het einddoel voor cliënten is altijd het verkrijgen van een schadevergoeding. Voor Oass is het succesvol bereiken van dit einddoel belangrijk. Daarom streeft het naar meer inzicht binnen de rechtspraktijk omtrent schadevergoedingen bij een burn-out, zodat cliënten sneller kunnen worden voorzien van een antwoord bij vragen over verhaalbare schade en de hoogte hiervan. Op dit moment kan Oass geen direct en gericht antwoord geven op vragen van cliënten hieromtrent. Oass wil door middel van dit onderzoek in staat zijn dergelijke vragen wel direct en gericht te kunnen beantwoorden. Het kantoor wil worden geadviseerd over de manier waarop een cliënt van de begin- tot de eindfase doelgericht kan begeleiden en bijstaan. Ook wil het deze inzichten gebruiken om in te kunnen spelen op het standpunt van werkgevers die een gebrek aan causaliteit als verweermiddel gebruiken. Op deze manier wil het de slagingskans verhogen om een adequate schadevergoeding voor de cliënten te verkrijgen.

## 1.3 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is meer inzicht te verkrijgen in de gronden en voorwaarden waarop een werkgever succesvol aansprakelijk gesteld kan worden op grond van artikel 7:658 BW voor een burn-out die een werknemer heeft opgelopen. Door hier meer inzicht in te verkrijgen kan Oass haar cliënten in de toekomst efficiënter en beter toegerust adviseren omtrent het verhalen van schade. Dit inzicht houdt in dat Oass een specifiek overzicht krijgt van alle gronden die binnen de rechtspraktijk worden benoemd met betrekking tot:

* wanneer causaliteit tussen verrichte arbeid en een burn-out aannemelijk is;
* wanneer er sprake is van een schending van de zorgplicht van een werkgever;
* welke andere factoren belangrijk zijn binnen de rechtspraktijk;
* wanneer en waarom er wel of niet een schadevergoeding wordt toegewezen;
* de hoogte van deze vergoeding en de verhaalbare schadeposten.

Voor dit onderzoek zal een jurisprudentie- en praktijkonderzoek worden uitgevoerd. De uitkomst zal worden samengevat in een overzicht van gronden en voorwaarden voor werkgeversaansprakelijkheid bij een burn-out, dat Oass kan gebruiken in haar begeleidende en adviserende rol jegens cliënten.

### 1.3.1 Centrale vraag en deelvragen

In het onderzoek staat de volgende vraagstelling centraal; Welk advies kan Oass Advocaten haar cliënten geven ten aanzien van de zienswijze van de rechterlijke macht (rechtspraktijk) over de gronden waarop een werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor een burn-out op grond van de werkgeversaansprakelijkheid zoals omschreven in artikel 7:658 BW teneinde de slagingskans van een schadevordering op de werkgever te bevorderen?

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, worden de volgende 3 deelvragen beantwoord:

1. Wat is het juridische kader van werkgeversaansprakelijkheid voor een werk-gerelateerde burn-out?

1.1 Wat is de werkgeversaansprakelijkheid bij een burn- out op grond van wetsanalyse en bronnenonderzoek?

1.1.1 Wat houdt de zorgplicht van artikel 7:658 BW in?

1.1.2 Wat houdt goed werkgeverschap als genoemd in artikel 7:611 BW in?

1.2 Wat zijn de verplichtingen van een werknemer jegens zijn werkgever bij een burn-out op grond van wetsanalyse en bronnenonderzoek?

1.2.1 Welke verplichtingen vloeien voort uit artikel 7:658 BW?

1.2.2 Wat houdt goed werknemerschap als genoemd in artikel 7:611 BW in?

2. Welke omstandigheden wegen voor de rechtspraktijk mee bij het beoordelen of er sprake is van causaliteit tussen het werk en de burn-out?

2.1 Wanneer is er sprake van een aannemelijke burn-out?

2.2 Wanneer is er sprake van causaliteit tussen werkzaamheden en burn-out?

2.3 Wanneer is er volgens de rechtspraktijk sprake van de schending van een zorgplicht?

2.3.1 Dient een werkgever naar privé omstandigheden van zijn werknemer te vragen?

2.4 Welke andere factoren spelen een rol bij de bepaling van werkgeversaansprakelijkheid?

2.5 Welke middelen kan een werknemer inzetten ten behoeve van de bewijslast?

2.5.1 Wat dient als bewijs met betrekking tot het aantonen van causaliteit?

2.5.2 Wat dient als bewijs met betrekking tot de schending van de zorgplicht van een werkgever?

2.5.3 In hoeverre heeft een werknemer invloed op beschikbare bewijsstukken?

3. Van welke punten hangt de slagingskans van een beroep op een schadevergoeding af?

3.1 Hoe wordt de hoogte van een schadevergoeding bepaald?

3.2 Welke kosten kunnen worden verhaald op een werkgever?

3.3 Hoe hoog is de slagingskans van een beroep op schadevergoeding?

3.3.1 Wanneer wordt een vordering toegewezen of afgewezen?

3.4 Welke kosten kunnen voor rekening van de eisende werknemer komen?

3.5 Kan er in geval van een transitievergoeding aanspraak gemaakt worden op een schadevergoeding in een andere procedure?

## 1.4 Onderzoeksmethoden en verantwoording

**Deelvraag 1** Deze vraag vormt het theoretisch- juridische onderzoeksgedeelte van het onderliggende onderzoek. Het bronnenonderzoek zal uitgevoerd worden door middel van literatuuronderzoek en deskresearch. De bronnen die gebruikt zullen worden zijn verschillende wetten, waaronder de Arbowet, en daarnaast Kamerstukken en andere literatuur met betrekking tot werkgeversaansprakelijkheid bij een burn-out en de reikwijdte van artikel 7:658 BW. Voor het beantwoorden van de sub-deelvragen 1.1.1 en 1.1.2 gebruik gemaakt van de artikelen 7:658 BW jo 7:611 BW en de Kamerstukken van de wetsartikelen geanalyseerd. Tevens wordt deze vraag als topic verwerkt binnen het jurisprudentie-onderzoek. Sub deelvraag 1.2.1 wordt eveneens beantwoord middels het analyseren van de artikelen 7:658 BW jo 7:611 BW, in samenhang met de bijbehorende Kamerstukken. Ook deze vraag wordt als topic verwerkt binnen het jurisprudentie-onderzoek. Indien bruikbare informatie gevonden wordt in andere literatuur, dan wordt deze verwerkt in het beroepsproduct.

Validiteit en betrouwbaarheid: de betrouwbaarheid van het onderzoek wordt gewaarborgd doordat er binnen dit onderzoek alleen gebruik zal worden gemaakt van bronnen die afkomstig zijn- en onder toezicht staan van- de Nederlandse overheid. Indien er gebruik wordt gemaakt van andere bronnen, dan zal dit worden opgenomen in de literatuurlijst.

**Deelvraag 2** Samen met de sub-deelvragen het hoofdstuk waarin de kern van het onderzoek behandeld wordt. Deze deelvraag vormt het juridisch-praktische gedeelte van het onderzoek. Voor het beantwoorden van deze deelvraag wordt gebruik gemaakt van jurisprudentie-onderzoek. De rechtspraktijk met betrekking tot causaliteit en het oorzakelijke verband tussen werk en een burn-out wordt geanalyseerd. Tevens wordt achterhaald welke andere gronden en factoren die door de rechter worden genoemd van belang zijn.

Binnen het jurisprudentie-onderzoek wordt gezocht in uitspraken van rechtbanken en gerechtshoven. Er wordt geen selectie gemaakt in deze twee instanties, omdat het juist relevant is voor het onderzoek om alle uitspraken, ongeacht de instantie, te gebruiken. Bij de selectie van de uitspraken zijn de volgende bronnen gebruikt:

* Rechtspraak.nl (33 uitspraken). Zoekwoorden: aansprakelijk- werkgever- burn out- 7:658 BW.
* Uitspraken.nl - praktijkgids en Recht.nl (4 uitspraken). Zoekwoorden: aansprakelijk – werkgever- burn out – 7:658 BW.
* Jure.nl en Jar (12 uitspraken) – Zoekwoorden: aansprakelijk – werkgever- burn out- 7:658 BW

In totaal zijn 49 uitspraken gevonden, waarvan 39 relevante uitspraken. De oudste uitspraak is gepubliceerd in 2004 en de nieuwste in 2016. Nadat de uitspraken grondig zijn geanalyseerd, zal onderzocht worden bepaalde lijnen zich voortzetten binnen de rechtspraktijk.

Validiteit en betrouwbaarheid: De validiteit van het onderzoek wordt gewaarborgd door een selectie binnen de jurisprudentie. De bruikbaarheid van een uitspraak is met de onderstaande vragen getoetst: Is er sprake van een werk-gerelateerde burn-out?

Heeft de rechter de causaliteit van het werk en de burn-out beoordeeld?

Heeft de rechter over de zorgplicht van de werkgever beoordeeld?

Is er sprake is van een schadevordering op de werkgever?

Met gebruik van deze analyse is er willekeurig en steekproefsgewijs geselecteerd. De reden hiervoor is het voorkomen om bevooroordeeld de inhoud van de uitspraak te analyseren. Gezien het tijdvak en haalbaarheid van het onderzoek, zijn er 27 uitspraken gekozen. Dit zijn 4 toegewezen en 23 afgewezen schadevorderingen. De reden voor het gebruik van een oneven aantal uitspraken, ligt in het feit dat dit meer verdeling geeft in het eindresultaat. Aan de hand van het eindresultaat wordt een berekening van de slagingskans van een schadevordering bepaald. Tevens wordt voor de betrouwbaarheid van het onderzoek in ieder geval meer dan de helft van het totaal (39/2) uitspraken bestudeerd.

Er worden 14 uitspraken van de Rechtbank en 13 uitspraken van het Gerechtshof geanalyseerd. Er is voor deze aantallen gekozen, omdat bij de Rechtbank de gronden en voorwaarden erg gedetailleerd worden behandeld en beoordeeld, terwijl het Gerechtshof over dezelfde feiten en omstandigheden als in eerste aanleg oordeelt, maar meer uitleg geeft omtrent de interpretatie. Uitspraken van de Hoge Raad worden niet opgenomen in de jurisprudentielijst vanwege het ‘geldende recht’ van de uitspraken. Het gaat er in dit onderzoek om hoe lagere instanties met dit geldende recht omgaan. Tevens wordt bij het analyseren van uitspraken gelet op de verdeling van het aantal toe- en afgewezen schadevorderingen. In totaal worden 23 afgewezen vorderingen en 4 toegewezen vorderingen geanalyseerd. Hiermee wordt ernaar gestreefd inzicht te verschaffen in de gronden die binnen de jurisprudentie niet overtuigend worden geacht. Het aantal toegewezen vorderingen is lager dan het aantal de afgewezen vorderingen, zodat de uitspraken in verhouding niet gelijk aan elkaar zijn. De topics zijn opgesteld door het grondig lezen van 10 willekeurige uitspraken en de terugkerende elementen te selecteren. De jurisprudentie analyse wordt uitgevoerd op basis van de volgende topics onderverdeeld in twee categorieën.

* **Topics voor de beantwoording van deelvraag 2 en sub-deelvragen**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Wat zijn de feiten? |  |
| 1. Waarom is de burn- out aannemelijk geacht? |  |
| 1. Hoe is een oorzakelijk/causaal verband aannemelijk gemaakt? |  |
| 1. Waren er persoonlijke omstandigheden van de werknemer die een aandeel hebben gehad in het ontstaan van de burn- out? Zo ja, zijn deze kenbaar gemaakt bij de werkgever? |  |
| 1. Welke maatregelen heeft de werkgever getroffen ter voorkoming van de burn-out? |  |
| 1. Heeft de werkgever zijn zorgplicht voldaan? |  |
| 1. Heeft het re-integratietraject invloed gehad op de burn-out? |  |
| 1. Welke instanties gebruikt de werknemer bij zijn stelplicht? |  |
| 1. Welke feiten zijn doorslaggevend geweest voor de rechter? |  |

* **Topics voor de beantwoording van deelvraag 3 en sub-deelvragen**

|  |
| --- |
| 1. Is er sprake van een schadevordering?   Zo ja, hoe hoog is deze en welke posten? |
| 1. Heeft een transitievergoeding effect op de gevorderde schadevergoeding? |
| 1. Wordt deze schadevordering toegewezen? Zo ja, hoe hoog is de schadevordering? |
| 1. In welke kosten kan een werknemer worden veroordeeld? |
| 1. Welke feiten waren doorslaggevend voor de rechter? |

Per week zullen vijf uitspraken geanalyseerd worden. Deze analyse wordt uitgevoerd op basis van de jurisprudentie in de bijlage van dit onderzoeksvoorstel. Dit zijn 34 uitspraken, want de uitspraken uit de *Probleemanalyse* zijn eveneens in deze lijst verwerkt. Indien tijdens mijn analyse blijkt dat een uitspraak niet relevant is, omdat er onvoldoende bruikbare informatie in staat, dan wordt een andere uitspraak uit de jurisprudentielijst daarvoor in de plaats genomen. Met dezelfde jurisprudentie wordt ook deelvraag 3 van het onderzoek beantwoord.

**Deelvraag 3** Deze deelvraag vormt het theoretisch- juridische gedeelte van het onderzoek. Voor het beantwoorden van deze vraag wordt gebruik gemaakt van bronnen- en jurisprudentie-onderzoek. Voor het beantwoorden van sub-deelvraag 3.1 wordt een combinatie van bronnen- en jurisprudentie onderzoek uitgevoerd, zodat overeenkomsten inzichtelijk worden. Voor het beantwoorden van sub- deelvraag 3.2 worden zowel de wet als de jurisprudentie geanalyseerd. Sub-deelvraag 3.3 wordt als laatste beantwoord, omdat hiervoor een berekening van de slagingskans nodig is. Deze berekening wordt gemaakt op grond van het antwoord op sub- deelvraag 3.3.1. De slagingskans op schadevergoeding wordt als volgt berekend: toegewezen vorderingen/ totaal aantal uitspraken = slagingskans. Deze vraag zorgt voor een omslag naar de praktijk, omdat de toewijzing van een schadevergoeding het uiteindelijke doel van de eiser is. De sub-deelvragen 3.4 en 3.5 worden beantwoord middels een jurisprudentie-analyse. Hiervoor wordt dezelfde jurisprudentie gebruikt als bij deelvraag 2. Aan de hand hiervan zal ik een adviesrapport opstellen voor Oass waarmee zij hun cliënten eveneens betreffende de haalbaarheid van schadevergoedingen van advies kunnen voorzien. Validiteit en betrouwbaarheid: De validiteit en betrouwbaarheid wordt gewaarborgd door het gebruik van dezelfde bronnen en jurisprudentie zoals bij deelvraag 1 en 2.

# Hoofdstuk 2 De burn-out

In dit hoofdstuk worden belangrijke kernbegrippen en relevante wetenschappelijke theorieën toegelicht. Dit hoofdstuk geeft relevante achtergrondinformatie over de burn-out, die de basis zal vormen voor de rest van het onderzoeksrapport.

## 2.1 Wat is een burn-out?

Burn-out is een Engelse term die afkomstig is uit de Verenigde Staten en duidt op *psychische uitputting.* Deze term werd in het midden van de jaren zeventig voor het eerst gebruikt door psychiater Herbert Freudenberger. Hij gebruikte dit woord om het proces van emotionele uitputting en demotivatie van jonge vrijwilligers in de gezondheidszorg te beschrijven.[[37]](#footnote-37) Tegenwoordig is de definitie van deze term veranderd als gevolg van verschillende ontwikkelingen en wetenschappelijke studies, die ik in de volgende paragrafen zal bespreken. Binnen dit onderzoeksrapport wordt de volgende definitie voor burn-out gehanteerd: *een* *psychische aandoening waarbij de patiënt emotioneel uitgeput is en weinig tot niets kan presteren, ofwel, het opbranden van een persoon door werkgerelateerde stress, die lijdt tot ongewone vermoeidheidsklachten, gevoelens van uitputting, somberheid en lichamelijke klachten die langere tijd aanhouden.*[[38]](#footnote-38)

## 2.2 Symptomen van een burn-out

Er zijn meerdere beschrijvingen van de symptomen van een burn-out. De meest opvallende en voorkomende symptomen[[39]](#footnote-39) zijn:

1. Geen energie en zin meer.

2. Piekeren en slecht slapen.

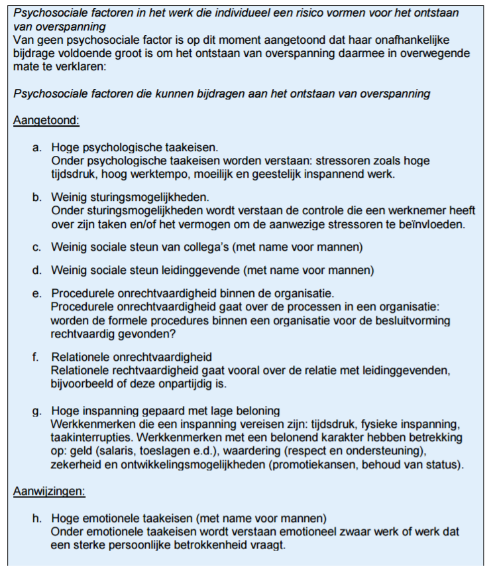
3. Een verminderde lichamelijke conditie.

4. Overgevoelig en snel geïrriteerd.

5. Onverschilligheid en onzekerheid.

## 2.3 Nederlands Centrum voor Beroepsziekten

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (hierna: NCvB) is een centrum dat in 1994 is opgericht en deel uitmaakt van het Coronel Instituut in Amsterdam.[[40]](#footnote-40) In 1998 heeft het NCvB erkend dat een burn-out een (psychische) beroepsziekte is. Deze beroepsziekte wordt omschreven als een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate door arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden.[[41]](#footnote-41) De Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet) stelt vast dat er onder (psychosociale arbeids-)belasting wordt verstaan: *de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.*[[42]](#footnote-42)Samen met twee andere aandoeningen, *traumatische stressstoornis (tss)* en *beroeps-gebonden depressie*, valt de burn-out in de categorie ‘psychische aandoening’, ofwel een geestelijke ziekte. Deze aandoeningen zijn geregistreerd onder de richtlijn E002.[[43]](#footnote-43) Zoals omschreven in het eerste hoofdstuk, dient deze richtlijn als maatstaf voor bedrijfsartsen waar op gelet dient te worden bij een burn-out diagnose.

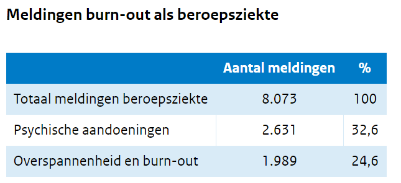
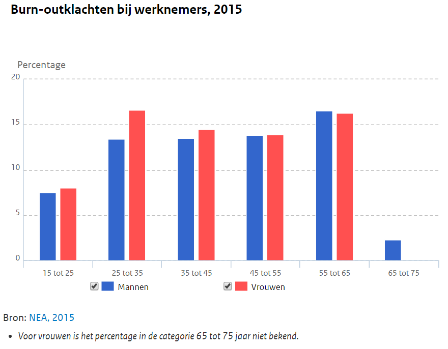


*1. Richtlijn E002*

Aanvullend op deze richtlijn benoemt de wetgeving in artikel 1 lid 3 sub Arbowet wat er wordt verstaan onder het begrip *stress:* een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

## 2.4 De bevolking

Volgens de Nationale Registratie van het NCvB waren er van de 2.631 meldingen voor psychische aandoeningen 1.989 meldingen van een burn-out, oftewel 75,6%. Niet alle beroepsziekten worden bij het NCvB gemeld (slechts 25%), dus het werkelijke aantal lig nog hoger.[[44]](#footnote-44)

*2* *3*

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden onder werknemers blijkt dat 13% van de mannelijke werknemers en 13,9% van de vrouwelijke werknemers enkele keren per maand of vaker burn-outklachten ervaart. De hoogste scores voor burn-outklachten komen voor in het onderwijs (18,3%) en de ICT (16,4%), de laagste in delfstoffenwinning (6%) en recreatie (9%).[[45]](#footnote-45)

## 2.5 Wetenschappelijke theorieën omtrent burn-out

Een interessant onderdeel omtrent de burn-out zijn de ontwikkelingen in de wetenschap die zich hebben voorgedaan van 1986, waar de burn-out voor het eerst werd omschreven, tot 2017 waar de burn-out is erkend als beroepsziekte. Deze ontwikkelingen hebben eraan bijgedragen dat de burn-out vandaag de dag, definitief als psychische ziekte wordt gezien.

**De eerste ontwikkeling in de jaren zeventig**

De grondlegger van de het woord *burn-out* is psychiater Herbert Freudenberger, die in de jaren zeventig de eerste erkenning gaf aan de ziekte. Na het observeren van een groep vrijwilligers in de gezondheidszorg gebruikte hij deze term om het proces van emotionele uitputting en demotivatie te beschrijven.[[46]](#footnote-46) In 1986 werkten Freudenberg en Maslach samen aan het ontwikkelen van een psychische test, om de gemoedstoestand van een werknemer te toetsen.[[47]](#footnote-47) Dit is de Maslach Burnout Inventory (hierna: MBI) dat bestaat uit een vragenlijst. Bij deze test gaat men ervan uit dat de burn-out bestaat uit drie samenhangende verschijnselen: 1. Uitputting, 2. Cynisme, 3. Verminderde persoonlijke bekwaamheid

**De drie theoretische kaders binnen de MBI – van 1979 tot 2010**

1. *Job Demands Control (JDC)-model van Karasek (1979).[[48]](#footnote-48)* Dit model veronderstelt dat de combinatie van hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden zal leiden tot hoge niveaus van stress en ongezondheid.

2*. De Effort-Recovery (E-R)-theorie van Meijman en Mulder (1998).* De E-R-theorie neemt de theorie van Adams uit 1965 als basis. De theorie van Adams is de opvatting dat de relatie tussen een werknemer en werkgever gezien kan worden als een uitwisselingsrelatie, waarbij de werknemer ‘investeert’ in het werk (inspanning, kennis en betrokkenheid) en daaruit ‘opbrengsten’ terugkrijgt (salaris, werkzekerheid, aanzien en sociale contacten).[[49]](#footnote-49) Indien hier geen balans in bestaat dan is er een hogere kans dat iemand een burn-out krijgt. In 2005 heeft Van Vegchel [[50]](#footnote-50)een aanvulling gegeven op deze theorie dat een hoger risico op burn-out bestaat, indien de investeringen van een werknemer de opbrengsten overtreffen.

3. *Het Big 5-persoonlijkheidsmodel (Alarcon, 2009; Swider & Zimmerman 2010).[[51]](#footnote-51)* Dit model richt zich, in tegenstelling tot de voorgaande theorieën, op de verhoogde kans op een burn-out bij de aanwezigheid van specifieke persoonlijkheidskenmerken van een persoon.

# Hoofdstuk 3 Juridisch kader

In dit hoofdstuk zal antwoord gegeven worden op de eerste deelvraag van het onderzoek, te weten:

*Wat is het juridische kader van werkgeversaansprakelijkheid voor een werk-gerelateerde burn-out?*

Om het overzichtelijk te houden, zal in de eerste helft van het hoofdstuk de werkgever worden behandeld en in de tweede helft de werknemer. Beide partijen zullen worden behandeld aan de hand van twee wetsartikelen. Bij de werkgever zijn dat de zorgplicht uit artikel 7:658 BW en goed werkgeverschap uit artikel 7:611 BW. Bij de werknemer zijn dat de verplichtingen uit artikel 7:658 BW en goed werknemerschap uit artikel 7:611 BW. Gezien het belang van artikel 7:658 BW wordt dit eerst besproken.

## 3.1 Artikel 7:658 BW

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is ontstaan in 1945, onder de naam *Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid).* Deze wet is nog altijd van toepassing binnen de hedendaagse rechtspraktijk. Artikel 7:658 BW luidt als volgt:

*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 van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.*

In 1997 hebben echter enkele wetswijzigingen plaatsgevonden in Titel 10, de Bijzondere overeenkomsten van het Burgerlijk Wetboek. Met deze wijziging is aan artikel 7:685 BW een vierde lid toegevoegd. Dit luidt als volgt:

*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.[[52]](#footnote-52)*

Dit nieuwe lid is met name van belang voor uitzendarbeid, uitlening en aanneming van werk, waarbij tussen de werknemer en de derde geen (arbeids)overeenkomst bestaat.[[53]](#footnote-53) Hier zal verder niet op worden ingegaan.

De eerste drie leden van het artikel zijn van belang als het gaat om de werkgeversaansprakelijkheid bij een burn-out. Het eerste lid bespreekt namelijk de zorgplicht van de werkgever, het tweede lid is een uitzondering op het eerste lid, waarin opzet en/of schuld door de werknemer wordt besproken, en het derde lid benoemt de rechterlijke instantie die bevoegd is kennis te nemen van de zaak. In de volgende paragraaf zal worden gegaan op de zorgplicht van de werkgever.

Gezien de recente rechtspraak van de Hoge Raad zijn er thans eigenlijk drie typen werkgeversaansprakelijkheid te onderscheiden: zoals genoemd in artikel 7:658 BW, artikel 7:611 (I) BW en artikel 7:611 (II) BW.[[54]](#footnote-54) Bij de eerste twee artikelen gaat het om een tekortkoming van de werkgever in de zorg voor de veiligheid van de werknemer. Beide artikelen betreffen eenzelfde zorgplicht (al worden andere handelingen, gebeurtenissen of situaties genoemd), maar er zijn wel verschillende regels met betrekking tot de stelplicht en bewijslast, alsmede met betrekking tot eigen schuld.[[55]](#footnote-55)

## 3.2 De werkgever

## 3.2.1 De zorgplicht van de werkgever

In lid 1 van artikel 7:658 BW benoemt de wetgever de verplichting van een werkgever om zorg te dragen voor de veiligheid binnen de werksfeer. Deze veiligheid dient gewaarborgd te worden door redelijke maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt. Hierbij is de werkgever verplicht om zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat er enige vorm van schade ontstaat bij de werknemer in de vorm van een bedrijfsongeval of beroepsziekte.[[56]](#footnote-56) De wet benoemt drie redenen waarom zorgplicht belangrijk is:[[57]](#footnote-57)

1. de werkgever heeft de zeggenschap over de arbeidsomstandigheden

2. de werknemer bevindt zich in een afhankelijke positie

3. de werkgever heeft de bevoegdheid om aanwijzingen te geven (instructiebevoegdheid).

De rechtspraktijk heeft bepaald dat er bij de schending van de zorgplicht door de werkgever gekeken dient te worden of hij voldoende specifieke maatregelen heeft genomen om onveilige situaties te voorkomen. Ook dient de werkgever de vereiste maatregelen te nemen om bij hem bekende risico’s te vermijden. De zorgplicht heeft dan ook een ruime strekking, zodat een snelle aanname dat eraan is voldaan niet wordt aangenomen.

In de rechtspraktijk wordt het begrip *werkplek* ruim geïnterpreteerd.[[58]](#footnote-58) Het wordt ook wel omschreven als *werkomgeving* of *werkmilieu.* Dit heeft tot gevolg dat de zorgplicht van het artikel ver reikt en niet is beperkt tot de ‘arbeidsplaats’ in de zin van de Arbowet.

De Hoge Raad heeft een normenhiërarchie geïntroduceerd voor de vraag welke maatregelen verwacht mogen worden van de werkgever.[[59]](#footnote-59) Deze hiërarchie luidt als volgt:

1. Preventie (alle bekende, kenbare en beroepsgebonden risico’s)

2. Instructie en waarschuwen

3. Toezicht op het naleven van instructies.

Daarentegen behelst het artikel geen risico-aansprakelijkheid. Dit betekent dat onverwachte of onbekende risico’s waardoor schade ontstaat bij de werknemer, niet onder de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW vallen. Indien een werknemer, door een onverwachte of onbekende oorzaak, toch schade lijdt door een voorval binnen de werksfeer, dan behoort dit niet tot de risico’s van het beroep of werk, en bestaat een kans dat noch de werkgever hier aansprakelijk voor kan worden gesteld, noch een vergoeding verkregen kan worden.

Bij de omlijning van artikel 7:658 BW is de Arbowet van belang, die werkgevers meer specifieke regels geeft omtrent de waarborging van veiligheid in het werkveld. In samenhang met artikel 7:658 BW dient daarom artikel 3 Arbowet gelezen te worden. Artikel 3 lid 1 Arbowet luidt als volgt: ‘*De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt.’*

De verdere bepalingen bevatten uitzonderingsregels en voorschriften voor gevaar. Het tweede lid van dit artikel daarentegen bevat een onderdeel dat te maken heeft met een element van de burn-out, namelijk werkdruk. De werkgever wordt in dit lid verplicht gesteld om een beleid te voeren dat gericht is op voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid.[[60]](#footnote-60) Zoals in het vorige hoofdstuk is uitgelegd is de definitie van psychosociale arbeidsbelasting ‘de factoren in direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen’.[[61]](#footnote-61) Het is daarom van belang voor een werkgever om een beleid vast te stellen om deze belasting tegen te gaan. Dit beleid wordt ontwikkeld op basis van de risico-inventarisatie en evaluatie (hierna: RI&E).[[62]](#footnote-62) Hierin dient beschreven te worden in welke situaties de werknemers last kunnen krijgen van psychosociale arbeidsbelasting. Deze maatregelen zijn erg belangrijk, want indien een werkgever hierin tekort schiet, dan kan Inspectie SZW maatregelen nemen en uiteindelijk boetes opleggen.

Bij een beroep op dit artikel door de werknemer bestaat zijn bewijslast uit het bewijzen en onderbouwen dat de schade is ontstaan in de uitoefening van zijn werk. De werkgever daarentegen dient te bewijzen dat hij zich aan de verplichtingen uit artikel 7:658 BW heeft gehouden. De rechtspraktijk vult de omschrijving van de zorgplicht van de werkgever aan, doordat zij de normen van de Arbowet zo weinig specifiek acht dat slechts aan de hand van alle omstandigheden van het concrete geval kan worden vastgesteld wat van de werkgever in redelijkheid verwacht mag worden.[[63]](#footnote-63) Daarentegen stelt de rechtspraktijk in ieder geval dat een werkgever met enige regelmaat naar de (psychische) gesteldheid van zijn personeel vraagt, bijvoorbeeld tijdens functioneringsgesprekken. Indien deze gesprekken achterwege blijven, dan kan dit duiden op het tekortschieten van de werkgever in zijn zorgplicht.[[64]](#footnote-64)

## 3.2.2 Goed werkgeverschap

Artikel 7:611 BW is in 1997 ontstaan als opvolger van de artikelen 1638z en 1639d BW uit 1891. De artikelen zijn samengevoegd tot één artikel, omdat er volgens de overheid geen dwingende redenen bestonden om goed werkgeverschap en goed werknemerschap in twee artikelen neer te leggen.[[65]](#footnote-65) Uit de Memorie van Toelichting van de artikelen blijkt dat de essentie van het artikel ligt in het feit dat er door middel van dit artikel uitkomsten verkregen kunnen worden, die door de geformuleerde wetsartikelen niet (kunnen) worden bereikt.[[66]](#footnote-66) 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.*

Als hoofdregel geldt dat er geen samenloop tussen artikel 7:658 BW en 7:611 BW dient te worden gezien. Dit komt door de degradatie van arbeidsrechtelijke artikelen, ofwel lex specialis-regeling. Dit betekent dat, indien een voorval binnen de reikwijdte van artikel 7:658 BW valt en de aansprakelijkheid aan de hand van de zorgplicht uit dit artikel kan worden getoetst, de toepasselijkheid van artikel 7:611 BW wordt ontbeerd.[[67]](#footnote-67) Het artikel is geen vangnetbepaling, maar een zogenaamd kapstokartikel. Om die reden kan er geen beroep op gedaan worden, indien de werkgeversaansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW wordt uitgesloten. Wel kan er beroep op worden gedaan, als een voorval buiten de reikwijdte van artikel 7:658 BW valt. Dan kan er eveneens een beroep op schadevergoeding gedaan worden. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer in de verhouding tussen de werknemer en werkgever gezag of feitelijke zeggenschap van de werkgever ontbreekt, of de werkgever niet de mogelijkheid tot het treffen van veiligheidsmaatregelen heeft, of geen sprake is van uitvoering van de werkzaamheden, maar op grond van ‘bijzondere omstandigheden’ toch een relatie met het werk kan worden aangenomen.[[68]](#footnote-68)

Uit de rechtspraktijk blijkt echter dat het toepassingsgebied van artikel 7:611 BW kan voorkomen in werkgerelateerde privésituaties.[[69]](#footnote-69) Dit is een belangrijk onderdeel, omdat dit effect kan hebben op een werknemer met burn-outklachten. Het kan er namelijk voor zorgen dat klachten zich beginnen te ontwikkelen, in stand houden of verergeren en uiteindelijk de eindstreep bereiken, waardoor de werknemer (periodiek) arbeidsongeschikt kan raken. De burn-out en (situationele) arbeidsongeschiktheid kunnen dus in verhouding tot elkaar staan, waardoor een werkgever dient uit te leggen waarom het zover heeft kunnen komen.[[70]](#footnote-70) Om dergelijke situaties te voorkomen, is het voor de werkgever van belang om te weten of hij zich passief of juist proactief dient op te stellen. Duidelijk is, met in achtneming van artikel 3 Arbowet omtrent het minimaliseren van psychosociale arbeidsbelasting, dat pro-activiteit van de werkgever zijn aansprakelijkheid tijdens een rechtsproces kan uitsluiten.

Bij de toepassing van artikel 7:611 BW dient er rekening mee gehouden te worden dat een werknemer zich in een ondergeschikte positie bevindt jegens zijn werkgever.[[71]](#footnote-71) Voor de beantwoording van de vraag of een werkgever zich al dan niet heeft gehouden aan de verplichting van het artikel, heeft de Hoge Raad overwogen dat artikel 7:611 BW *‘in volle omvang is onderworpen aan de toetsing door de rechter, die bij deze toetsing niet enkel rekening moet houden met de aard van de dienstbetrekking en de overeengekomen arbeid alsmede met de overige omstandigheden van het geval, maar ook de beoordelingsvrijheid die de werkgever, gezien de aard van zijn bedrijf en van de daarin te verrichten werkzaamheden, ten aanzien van de organisatie en inrichting van die werkzaamheden toekomt.’[[72]](#footnote-72)* Dit betekent dat alle omstandigheden dienen te worden meegewogen bij de vraag of de schade van de werknemer vergoed moet worden door de werkgever.

Indien een werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werk, dan kan hij zijn schade dus verhalen op de werkgever op grond van artikel 7:658 BW. Indien de situatie volgens de rechtspraktijk niet in het toepassingsgebied van het artikel valt, dan bestaat echter wel een mogelijkheid om vooralsnog schade te verhalen op grond van artikel 7:611 BW. Waar de werknemer op grond van artikel 7:658 BW alleen onderbouwd hoeft te stellen dat hij schade heeft geleden door de uitoefening van zijn werk, dient hij bij een beroep op artikel 7:611 wel te bewijzen dat de werkgever zich niet als goed werkgever heeft gedragen.[[73]](#footnote-73) Tevens is het bedrag dat kan worden gevorderd op de werkgever voor schade, niet gelijk (lees minder), aan een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW, omdat er minder gronden zijn waarop een werknemer zich kan beroepen.

Het punt waar artikel 7:611 BW relevant is voor schade in de vorm van een burn-out bij een werknemer, is bij de vraag in hoeverre een werkgever informatie heeft opgevraagd bij de werknemer over zijn situatie. Het toepassingsgebied van het artikel strekt zich dus uit tot twee elementen van de burn-out, te weten werkgerelateerde privésituaties ofwel psychosociale arbeidsbelasting, en alle beginselen, maar met name de onderzoeksplicht, uit het zorgvuldigheidsbeginsel. Wanneer een werknemer met burn-out kan bewijzen dat hij een burn-out heeft opgelopen door werkgerelateerde privésituaties en de werkgever tekort is gekomen in zijn onderzoeksplicht, dan bestaat er een kans dat de werkgever hem tegemoet moet komen in de geleden schade. Het artikel wordt dus veelal aangewend bij het schemergebied tussen werk en privé, in gevallen die buiten het toepassingsbereik van artikel 7:658 BW vallen, maar waarbij er wel een duidelijke band is tussen (het ontstaan van) de schade van de werknemer en het werk.[[74]](#footnote-74)

## 3.3 De werknemer

### 3.3.1 De verplichtingen uit 7:658 BW

In de voorgaande paragrafen is met name ingegaan op het eerste lid van artikel 7:658 BW, omdat deze over de werkgever gaat. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de werknemer omschreven in de leden 2 en 3 van artikel 7:658 BW.

Lid 2 bevat twee uitzonderingen op de regel van de werkgeversaansprakelijkheid op grond van het artikel, genoemd in de tweede helft van het lid.

*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.[[75]](#footnote-75)*

**Uitzondering 1:** een werkgever is niet aansprakelijk voor de schade die de werknemer heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werk, als hij aantoont dat hij zich aan zijn zorgplicht heeft voldaan, of

**Uitzondering 2:** als er schade is ontstaan bij de werknemer, doordat de werknemer zelf met opzet of bewuste roekeloosheid heeft gehandeld in zijn doen en laten.

De uitzondering bevat twee elementen die de uitzondering op de regel vormen, te weten opzet en bewuste roekeloosheid. Het element ‘opzet’ heeft twee vormen in de wetsgeschiedenis.[[76]](#footnote-76) De eerste is het zekerheids- en noodzakelijkheidsbewustzijn van de werknemer. Dit betekent ‘*het willens en wetens handelen met het oogmerk om schade te veroorzaken, maar ook het geval dat het slachtoffer weet dat de schade het zekere of noodzakelijke gevolg is van zijn handelen’*.[[77]](#footnote-77) De tweede is de voorwaardelijke opzet oftewel opzet als waarschijnlijkheidsbewustzijn van de werknemer. Dit betekent ‘*de situatie waarin iemand zich bewust is van de aanmerkelijke kans dat hij door zijn gedraging schade zal oplopen (of veroorzaken), en dit waarschijnlijke gevolg accepteert’.*[[78]](#footnote-78)Als aan één van de twee omschrijvingen van opzet voldaan is, zal op basis van wetsanalyse gedefinieerd kunnen worden dat er sprake is van opzet.

Onder het element ‘bewuste roekeloosheid’ wordt daarentegen ‘*de situatie verstaan waarin iemand zich bewust is van de aanmerkelijke kans dat zijn gedraging tot schade zal leiden, maar denkt dat dit gevolg zal uitblijven*.’[[79]](#footnote-79) Het verschil met voorwaardelijke opzet is dus dat het slachtoffer het ontstaan van schade vooraf voor lief neemt en denkt dat de schade niet zal ontstaan. Bewuste roekeloosheid onderscheidt zich van onbewuste roekeloosheid doordat het slachtoffer zich in de laatste situatie niet bewust was van de aanmerkelijke kans op schade.[[80]](#footnote-80) Bewuste roekeloosheid wil zeggen dat op het tijdstip onmiddellijk voorafgaande aan het ongeval het slachtoffer zich bewust was van de mogelijk ernstige gevolgen van zijn gedraging.[[81]](#footnote-81) Zowel bij opzet als bij bewuste roekeloosheid kan de werknemer geen aanspraak maken op schadevergoeding. Afgezien van opzet als oogmerk[[82]](#footnote-82) waar het gaat om de opzet van de werknemer om ziek te worden, gaat het om gevallen waarin de werknemer zich bewust is van de zekerheid of de aanmerkelijke kans dat zijn handelen tot schade zal leiden.[[83]](#footnote-83)

Er kan dus gezegd worden dat de verplichtingen die voortvloeien uit lid 2 van artikel 7:658 BW, op basis van de wetsgeschiedenis, bestaan uit het zorgvuldig, voorzichtig, verstandig en veilig handelen door een werknemer in de uitoefening van zijn werk, zonder risico’s te nemen. In ieder geval mag hij geen gedragingen vertonen in zijn doen en/of laten, die onder de beschrijving van opzet of bewuste roekeloosheid vallen. Indien dat wel gebeurt, dan riskeert de werknemer zijn kans op een schadevergoeding voor geleden schade.

In lid 3 van artikel 7:658 BW wordt benoemd dat er niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken bij de toepassing van de werkgeversaansprakelijkheid, zoals omschreven in titel 3 van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek. Dus een schadelijdende werknemer kan geen *eigen schuld* of *overmacht* worden tegengeworpen, maar slechts opzet of bewuste roekeloosheid.[[84]](#footnote-84) Hiermee wordt de werknemer bescherming geboden door de lex specialis-regeling, waarmee een glimp van het beschermende karakter van het arbeidsrecht kan worden opgevangen.

Volgens de rechtspraktijk kan er bij zaken waarbij het gaat om psychische klachten die gedurende een langere periode zijn ontstaan, geen strikt onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds de werkzaamheden en de geleden schade, en anderzijds de vraag of de werkgever heeft voldaan aan de zorgplicht. In deze situaties dient er daarom gekeken te worden naar de omstandigheden waaronder de werknemer heeft gewerkt, voorafgaand aan het ontstaan van de klachten. Voor het aannemen van causaal verbandtussen de werkzaamheden en psychische klachten, legt de rechtspraktijk de lat voor een multicausaleaandoening hoger bij een burn-out dan bij andere beroepsziekten. Voor de aanname van het vereiste causale verband is volgens de rechtspraktijk belangrijk dat naar objectieve maatstaven sprake was van overbelasting of dat de werkgever op grond van signalen van de werknemer of derden begreep of moest begrijpen dat het werk voor deze werknemer te zwaar was. Hieruit vloeit de meldingsplicht van de werknemer jegens zijn werkgever voort. Een constitutief vereiste voor het tekortschieten van de werkgever in zijn zorgplicht houdt in dat de werkgever niet of onvoldoende is ingegaan op de melding van de werknemer. Een werknemer zal in bepaalde situaties daarom feiten en omstandigheden met betrekking tot zijn werkomstandigheden moeten stellen, op grond waarvan kan worden aangenomen dat zijn klachten door zijn werk, en niet door iets anders, zijn ontstaan.[[85]](#footnote-85)

Wanneer sprake is van een volstrekt normale werksituatie en een werknemer niet bestand is tegen de werkdruk, dan kan volgens de rechtspraktijk niet gezegd worden dat zijn stress door werkzaamheden is veroorzaakt. Ook kan in een dergelijke situatie van de werkgever niet worden verwacht dat hij maatregelen neemt ter voorkoming van stress.[[86]](#footnote-86) Maatregelen zijn volgens de rechtspraktijk pas geïndiceerd, wanneer voor de werkgever duidelijk is gemaakt dat een bepaalde (wijziging in de) werksituatie het risico van stressklachten met zich meebrengt. In het arrest Chubb Lips/Janssen uit 2005 is duidelijk geworden dat psychische schade onder de reikwijdte van artikel 7:658 BW valt.

### 3.3.2 Goed werknemerschap

Op grond van artikel 7:611 dient een werknemer zich als goed werknemer te gedragen jegens zijn werkgever. Dit houdt in dat hij naast zijn eigen belangen de belangen van de werkgever in zijn handelen mee dient te wegen. Deze norm is echter niet zo strikt als het goed werkgeverschap en wordt minder zwaar aangerekend. Dat komt doordat een werknemer veel afhankelijker is van zijn werkgever dan andersom.[[87]](#footnote-87)

Het goed werknemerschap heeft buiten het wetsartikel, dat rond 1907 in de Wet op de arbeidsovereenkomst is verwerkt, feitelijk pas de afgelopen jaren invulling gekregen door de rechtspraktijk. Specifieke voorschriften zijn de arbeidsovereenkomst, CAO’s of het bedrijfsbeleid. De ongeschreven regel die uit het artikel voortvloeit is dat de werknemers zich in onverwachte, incidentele situaties redelijkerwijs en billijkerwijs als goed werknemer dient te gedragen. Dit zijn bijvoorbeeld gevallen waarin dient te worden overgewerkt, opdrachten verplicht aanvaard moeten worden bij ziekte van andere collega’s, of talen moeten worden uitgeoefend die niet of niet helemaal binnen de functieomschrijving vallen.[[88]](#footnote-88)

Omdat de term zich voornamelijk ontplooit binnen de rechtspraktijk, worden hieronder een aantal voorbeelden[[89]](#footnote-89) van het ongeschreven ‘goede’ gedrag gegeven:

* Informatieplicht: een werknemer heeft een informatieplicht jegens zijn werkgever.
* Arbeid verrichten: een werknemer dient redelijke opdrachten van zijn werkgever uit te voeren, zoals overwerk.

## 3.3 Conclusie

Het juridische kader van werkgeversaanprakelijkheid bij een werk-gerelateerde burn-out is op de eerste plaats dat een werkgever, op grond van artikel 7:658 lid 1 BW, verplicht is aan de zorgplicht te voldoen. Deze zorgplicht houdt in dat hij alle maatregelen moet treffen op de werkvloer om schade bij een werknemer te voorkomen. Deze zorgplicht wordt aangevuld met specifieke regels uit de Arbowet. Uit de rechtspraktijk blijkt dat er een normenhiërarchie is voor de maatregelen die een werkgever dient te treffen, zoals preventie, instructies en waarschuwingen geven en toezicht houden op het naleven van instructies.

In geval van een burn-out kijkt de rechter naar alle omstandigheden van de situatie en is het belangrijk om aan te tonen dat een burn-out is ontstaan door werkomstandigheden. Bij een beroep op dit artikel is het voldoende dat de werknemer stelt dat hij een burn-out heeft opgelopen door de werkomstandigheden. Voor de aanname van het vereiste causale verband is volgens de rechtspraktijk belangrijk dat naar objectieve maatstaven sprake was van overbelasting of dat de werkgever op grond van signalen van de werknemer of derden begreep of moest begrijpen dat het werk voor deze werknemer te zwaar was. De werkgever is verplicht om aan te tonen dat er geen causaal verband is en dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan.

Daarnaast is een werkgever verplicht om zich als goed werkgever te gedragen jegens zijn werknemer op grond van artikel 7:611 BW. Dit houdt onder meer in dat hij dient te voldoen aan de onderzoeksplicht en verzekeringsplicht voor bepaalde risico’s. Diverse beginselen vormen een aanvulling op deze omschrijving. Indien een werkgever zich niet als goed werkgever gedraagt, dan kan dit hem binnen de rechtspraktijk zwaar worden aangerekend.

Een werknemer daarentegen heeft een meldingsplicht en behoort zich redelijk en billijk te gedragen jegens zijn werkgever. Indien hij zich niet als goed werknemer gedraagt, dan wordt hem dit minder zwaar aangerekend binnen de rechtspraktijk, vanwege zijn ondergeschikte en afhankelijkere verhouding tot de werkgever. Wanneer schade is ontstaan en deze schade valt niet onder de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW, dan kan een werknemer ervoor kiezen om zijn schade te verhalen op grond van artikel 7:611 BW. Hiervoor is het echter belangrijk dat de werknemer bewijst dat de schade is ontstaan door werkzaamheden; het stellen alleen is niet voldoende. Een vordering die al is afgewezen op grond van artikel 7:658 BW, kan niet nog eens op grond van artikel 7:611 BW verhaald worden. Er is ook geen samenloop mogelijk. Tevens kan er geen schadevergoeding worden verhaald op de werkgever, indien een werknemer opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld waardoor schade is ontstaan. Dit laatste wordt echter niet snel aangenomen binnen de rechtspraktijk.

Kortom, bij het aansprakelijk stellen van een werkgever voor een werk-gerelateerde burn-out, behoeft de werknemers in de eerste plaats te stellen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden. Indien een werkgever probeert aan te tonen dat hij zich wel aan zijn zorgplicht heeft voldaan, dan kan men als werknemer zoeken naar tekortkomingen binnen de normenhiërarchie die de rechtspraktijk benoemt, of het bedrijfsbeleid. Tevens kunnen gebreken in de verschillende beginselen uit het goed werkgeverschap uitkomst bieden bij het aansprakelijk stellen. Er dient wel een keuze gemaakt te worden of dit op grond van artikel 7:658 BW of 7:611 BW verloopt. Het bedrag aan schadevordering op grond van het laatste artikel zal lager zijn dan bij het eerste artikel. Bovendien ligt volgens artikel 7:611 BW de bewijslast bij de werknemer.

# Hoofdstuk 4 Analyse

## 4.1 Inleiding

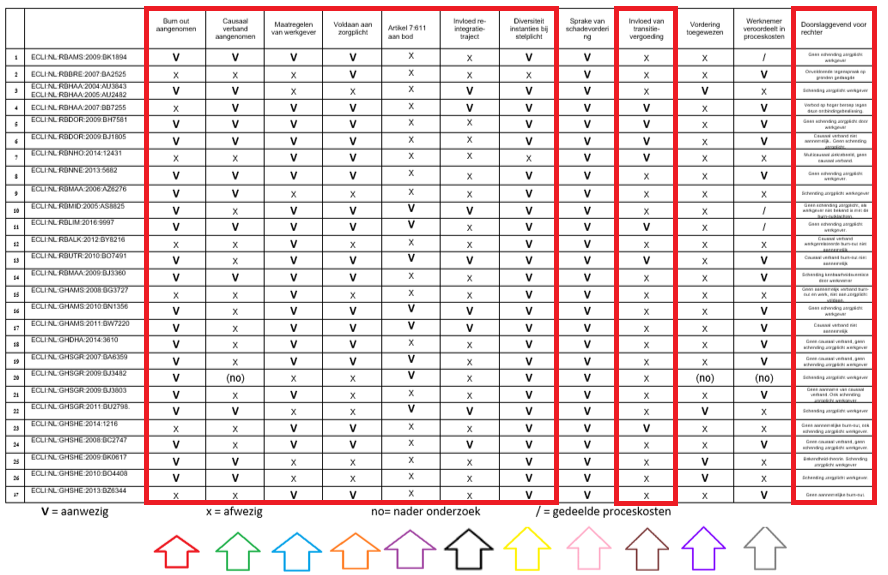
In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten in zeven paragrafen worden behandeld. Deze resultaten vormen de uitkomst van een jurisprudentie-onderzoek waarbij 27 uitspraken zijn geanalyseerd aan de hand van topicvragen. Aan de linkerkant van de tabel onder 4.2 zijn alle uitspraken te vinden. De bovenste lijn omvat de 12 topicvragen. De uitgebreide analyseresultaten zijn te vinden in de bijlage van het rapport.

## 4.2 Analysemethode

De deelvraag die in dit hoofdstuk behandeld zal worden luidt als volgt:

Welke omstandigheden wegen voor de rechtspraktijk mee bij het beoordelen of er sprake is van causaliteit tussen het werk en de burn-out? De eerste 2 kolommen uit de tabel worden besproken: *burn-out aangenomen* en *causaal verband* aangenomen.

Hieronder volgt een weergave van de onderzoeksresultaten. Ieder topic heeft een andere kleur, waarover uitleg wordt gegeven onder de betreffende paragraaf. Voor zover de tabel niet te lezen is, treft u de tabel in groot voormaat aan in de bijlage.

4

## 4.3 De rode pijl – Burn-out aannemelijk

In 20 uitspraken is de burn-out aannemelijk geacht. In 7 uitspraken is de burn-out **niet** aannemelijk geacht. In deze paragraaf worden de 20 uitspraken behandeld, waarin een burn-out aannemelijk werd geacht.

### 4.3.1 Een aannemelijke burn-out

Een overeenkomst tussen 5 van de 20 uitspraken is dat de rechter de burn-out aangenomen heeft op grond van de diagnose van één deskundige, te weten de bedrijfsarts in 4 uitspraken (1, 11, 14, 20) en de psychiater in 1 uitspraak (8). In de overige 15 uitspraken is sprake van diversiteit in de onderbouwing van de werknemer. Zo is in 1 uitspraak (24) een rapport van de Arbeidsinspectie voldoende als onderbouwing voor een aannemelijke burn-out, en in 2 uitspraken (15 en 24) meerdere getuigen. In 1 uitspraak (9) is een burn-out aangenomen in een tussenvonnis, in 2 uitspraken (10 en 21) is een burn-out aangenomen doordat een werknemer hierdoor arbeidsongeschikt was verklaard. In 1 uitspraak (13) werd door de rechter gesproken van een aannemelijke burn-out, die niet werkgerelateerd was, maar met de tijd door een persoonlijkheidsstoornis was ontstaan. In 1 uitspraak (24) werd de burn-out aannemelijk geacht door een combinatie van hoge werkdruk en persoonlijkheidskenmerken. In 2 uitspraken (17 en 18) is niet direct te herleiden op basis waarvan de rechter de burn-out aannemelijk acht. Wel waren in deze gevallen meerdere in burn-out gespecialiseerde instanties (zoals HSK-Groep, cardioloog, gedragstherapeut, NCvB) betrokken bij het re-integratietraject van de werknemers. Vermoedelijk neemt de rechter op basis hiervan aan dat er sprake is van een aannemelijke burn-out. In 10 van de 12 uitspraken van alleen het Gerechtshof wordt het oordeel van een aannemelijke burn-out overgenomen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de diagnose van een bedrijfsarts zwaar meeweegt en een burn-out direct aannemelijk maakt voor een rechter. Ook rapporten van alleen een psychiater, de Arbeidsinspectie of meerdere getuigen maken een burn-out direct aannemelijk.

**In 25 van de 27 uitspraken heeft de werknemer twee of meer instanties ingeschakeld om zijn stelling te onderbouwen. De meest opvallende resultaten zijn de overeenkomsten tussen 14 uitspraken (1,3,5,6,11,13,14,16,18,20,21,22,24 en 26) waar de werknemer zijn burn-out heeft onderbouwd met een rapport van de bedrijfsarts of psychiater. In 5 gevallen heeft de rechtspraktijk hiermee de burn-out aannemelijk geacht en in 1 geval was alleen een rapport van de psychiater voldoende (8).**

**Een andere overeenkomst is dat in 9 uitspraken (5,6,7,10,13,21,22,26 en 27) de werknemer een verslag van de huisarts heeft ingezet om zijn burn-out aannemelijk te maken. In geen van deze uitspraken is alleen een rapport van de huisarts als onderbouwing gebruikt; dit gebeurde altijd in combinatie met een ander rapport.**

### 4.3.2 Geen aannemelijke burn-out

In de 7 uitspraken waarin de rechtspraktijk de burn-out niet aannemelijk acht, valt op de eerste plaats de diversiteit op. Zo noemt de rechter in 1 uitspraak (15) dat het rapport van een medische adviseur een burn-out niet aannemelijk maakt, omdat het onvoldoende en te eenzijdig is. In 1 uitspraak (27) vindt de rechter dat enkel een rapport van de huisarts en psycholoog, die geen psychiater is, niet voldoende is voor een burn-out diagnose. Opmerkelijk hieraan is dat de rechter, ondanks de deskundigheid van iedere arts op zichzelf, soms de betrouwbaarheid van de diagnose in twijfel trekt. Als onderbouwing voor deze twijfel benoemde de rechter dat de diagnose van de arts gebaseerd was op hetgeen wat de werknemer zelf verteld had en dus subjectief was. In dit geval wenste de rechter een nadere onderbouwing te ontvangen, in de vorm van een diagnose van een andere arts of meerdere artsen. Meerdere verklaringen zouden de betrouwbaarheid van een diagnose verhogen, als verschillende deskundige bronnen dezelfde mening geven.

In 2 uitspraken (2 en 4) wordt door werknemers gesteld dat zij onder hoge werkdruk hebben gewerkt en dat zij hierdoor slechter zijn gaan functioneren, zonder feitelijke onderbouwing. Doordat er geen onderbouwing en bewijs werd aangeleverd voor deze stelling, vond de rechter dat niet van een aannemelijke burn-out kan worden gesproken. Het enkel stellen onder hoge werkdruk te hebben gewerkt, is onvoldoende voor de rechter om een burn-out aan te nemen. In 1 uitspraak (7) waarbij sprake was van een multicausaal ziektebeeld bij de werknemer, benoemt de rechter dat een ‘vermoeden van een burn-out’ niet voldoende is als bewijs. In 1 uitspraak (23) sprak de rechter niet van een aannemelijke burn-out, omdat de werknemer een ‘blokkeringsrecht op de privacy’ had ingeroepen. Hierdoor was het niet mogelijk om medische informatie over de diagnose van de werknemer te raadplegen.

Los van de bovenstaande uitspraken is er 1 uitspraak (12) van het Centrale Raad van Beroep (hierna: CRvB), waarin een ambtenaar stelt dat hij een burn-out heeft. In deze zaak worden twee eisen genoemd om een burn-out aannemelijk te maken, nadat is vast komen te staan dat er sprake is van de beroepsziekte. De eerste eis is het ‘buitensporigheidsvereiste’ dat moet wordt geobjectiveerd: ‘een ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten’.*[[90]](#footnote-90)* De tweede eis is ‘een oorzakelijk verband’ tussen de psychische arbeidsongeschiktheid en de werkomstandigheden. Doordat de werknemer niet kon bewijzen, middels getuigenverklaringen van collega’s, dat er sprake was van abnormale en buitensporige werkzaamheden, werd zijn burn-out niet aannemelijk geacht. Doordat dit een zaak is betreffende een overheidsambtenaar en het onderzoek zich tot de algemene werknemers in loondienst richt, zal hier verder niet op worden ingegaan in verband met het juridische kader van het onderzoek. Wel zullen opvallende bevindingen uit deze zaak worden weergegeven onder het kopje exclusief maar interessant, omdat de beoordeling van de rechter hetzelfde uitgangspunt hanteert als bij de andere 26 geanalyseerde uitspraken.

### 4.3.3 Brongebruik en aannemelijkheid

In 25 van de 27 uitspraken onderbouwt de werknemer zijn burn-out door middel van een bron in de vorm van een rapport, verslag, oordeel of verklaring. Deze rapporten zijn afkomstig van de volgende instanties: bedrijfsarts, huisarts, homeopathisch arts, arts-assistent, ziekenhuis, psycholoog, psychiater, UWV, Arbeidsinspectie, getuigenverklaringen van collega’s, functioneringsverslagen en beoordelingsformulieren van de werkgever.

In 5 van de 20 uitspraken gebruikt de werknemer 1 bron ter onderbouwing van een aannemelijke burn-out. In 17 van de 20 uitspraken zijn meerdere bronnen gebruikt, te weten: 2 bronnen in 8 uitspraken, 3 bronnen in 5 uitspraken en meer dan 4 bronnen in 4 uitspraken. In 4 van de 17 uitspraken waar meerdere bronnen zijn gebruikt, acht de rechter een burn-out niet aannemelijk. Daaruit valt op te maken dat het gebruik van meerdere bronnen ter onderbouwing van een burn-out geen garantie is voor de aanname van een burn-out. Hieruit kan worden geconcludeerd dat niet de veelvoud van bronnen ertoe doet, maar de inhoud en deskundige die achter de bron zit van belang is.

### 4.3.4 Elementaire bijzonderheden

Onder dit kopje, zullen in alle paragrafen, de bijzonderheden in een uitspraak worden besproken. Deze bijzonderheden zijn omschrijvingen en uitleg van rechters dat wordt gegeven aan een bepaald begrip uit artikel 7:658 BW. In de uitspraken hieronder zijn nadere omschrijvingen gegeven omtrent psychische ziekte.

In uitspraak 3uit 2004geeft de rechter een uitleg over de reikwijdte van artikel 7:658 BW. Naar aanleiding van deze uitspraak is de burn-out erkend als een psychische ziekte, waarvan de schade verhaalbaar is op de werkgever. De elementaire uitleg luidt als volgt: “De ratio van de verhoogde aansprakelijkheid van de werkgever is in het geval van artikel 7:658 BW als in het geval van de voorloper van dat artikel, 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.’’**

Sinds deze uitspraak is een weg geopend om schade te verhalen op de werkgever op grond van een burn-out. Volgens het NCvB en op basis van deze uitspraak is de burn-out een psychische ziekte. Uit de bovenstaande dikgedrukte zin kan worden opgemaakt dat de werkgever een verantwoordelijkheid wordt gegeven omtrent de inrichting van zowel fysieke als psychische werkomstandigheden.

In uitspraak21 geeft de rechter een aanvulling op de term ‘burn-outklachten’. Volgens het hof wordt met deze gezondheidsklachten bedoeld: “de weergave door de huisarts en bedrijfsarts van de door de werknemer geuite klachten, hetgeen niet zonder meer gelijk te stellen is met het stellen van een diagnose, i.c. de diagnose burn-out door de betreffende artsen. Dat die weergave met ‘burn-out’ ingekaderd wordt, maakt het nog niet tot een voldoende vaststaande diagnose.’’ Met andere woorden, een diagnose van een arts die is gebaseerd op de klachten van een werknemer en past in de beschrijving van een burn-out, maakt een diagnose niet rechtstreeks convenabel. Daarentegen wordt in uitspraak 22 door de rechter een elementaire uitleg gegeven over de aannemelijkheid van een burn-out, maar luidt deze als volgt: “…dat stukken niet zijn opgesteld met het (uitsluitende) doel het in het geding zijnde causale verband te onderzoeken en/of dat deze stukken grotendeels zijn gebaseerd op de anamnese van de werknemer, wil niet zeggen dat aan die stukken geen betekenis kan worden toegekend.’’

Dit zijn twee opvallende, maar ook tegenstrijdige, elementaire uitspraken, afkomstig van rechters in hoger beroep. In de ene (21) uitspraak wordt gesproken over de niet- aannemelijkheid van een burn-out diagnose, omdat die subjectief is, hoewel deze is opgesteld door een deskundige. In de andere uitspraak (22) wordt gesproken over de aannemelijkheid van (subjectieve) stukken van de werknemer, waarbij niet wordt uitgesloten dat hieraan een betekenis kan worden toegekend. Dit zou betekenen dat het bestaan van een diagnose niet altijd leidt tot de aannemelijkheid van een burn-out, terwijl stukken die niet tot doel hebben de burn-out te bewijzen, wel tot een aannemelijke burn-out kunnen leiden.

Zoals eerder genoemd, is er voor overheidsambtenaren met een burn-out een apart artikel omtrent de werkgeversaansprakelijkheid. Dit is artikel 35 Algemeen Rijksambtenaar Reglement (hierna: ARAR). Het artikel komt inhoudelijk neer op hetzelfde uitgangspunt als artikel 7:658 BW. Opvallend is dat de vereisten, die vergelijkbaar zijn met de vereisten van artikel 7:658BW omtrent de ‘aannemelijke psychische schade’ en ‘oorzakelijk verband tussen de schade en werkomstandigheden’, een elementaire aanvulling krijgen in uitspraak 12.Hier geeft de rechter een omschrijving van een beroepsziekte: “een ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten. Hierbij wordt een **buitensporigheidsvereiste** toegepast, dat wordt geobjectiveerd.’’ De rechter benoemt in deze uitspraak dat het buitensporigheidsvereiste neerkomt op ‘factoren die in verhouding tot dat werk of die werkomstandigheden objectief bezien een buitensporig karakter hebben’.

### 4.3.5 Antwoord deelvraag - sprake van een aannemelijke burn-out?

Op basis van het voorgaande kan worden geconcludeerd dat er sprake is van een aannemelijke burn-out, als aan één (of combinaties van) de volgende voorwaarden is voldaan.

* De werknemer heeft een diagnose van een bedrijfsarts of psychiater.
* De werknemer heeft een rapport van de Arbeidsinspectie, waarin wordt gesproken over slechte werkomstandigheden en hoge werkdruk.
* De werknemer onderbouwt zijn burn-out middels meerdere getuigenverklaringen.
* De reden van arbeidsongeschiktheid is overspanning/burn-out.
* De burn-out is ontstaan door een persoonlijkheidsstoornis of persoonlijkheidskenmerken.
* De burn-out is aannemelijk gemaakt door rapporten van deskundigen, zoals HSK-groep, gedragstherapeut, cardioloog en NCvB omtrent het re-integratietraject.
* Het oordeel van een aannemelijke burn-out uit eerste aanleg wordt overgenomen in hoger beroep.

## 4.4 De groene pijl – causaliteit

In deze paragraaf wordt ingegaan op de causaliteit tussen de burn-out en werkomstandigheden. De groene pijl duidt de causaliteit aan. In 13 uitspraken is een causaal verband gevonden tussen de burn-out en de werkomstandigheden. In 14 uitspraken is geencausaal verband tussen de burn-out en de werkomstandigheden.

### 4.4.1 Sprake van een causaal verband

In 13 van de 27 uitspraken is het causale verband tussen de burn-out en de werkomstandigheden aangenomen. Een overeenkomst tussen 7 uitspraken (1, 3, 11, 14, 20, 22, 26) is dat de rechter een causaal verband aannam op grond van, in ieder geval, een rapport van de bedrijfsarts. Dit is opmerkelijk, want met een rapport van de bedrijfsarts wordt een burn-out zelf eveneens direct aangenomen. In een andere uitspraak (3) benoemt de rechter dat het causale verband aannemelijk is geworden, doordat de werkgever geen maatregelen heeft genomen om de veiligheid en het welzijn van de werknemer te waarborgen. Hierbij benoemt de rechter dat het geven van vrijheid aan een werknemer niet voldoende is als maatregel. Dit is opmerkelijk, omdat de rechter ervan uitgaat dat een werkgever passende maatregelen neemt, indien een werknemer klaagt over zijn gezondheid. Als hij dit nalaat, kan een rechter daardoor een causaal verband aannemelijk achten.

Ook bestaat een verband tussen het uitbreiden van het takenpakket van een werknemer en een burn-out. Hoewel dit niet altijd aan de werkgever te wijten is, is het causale verband in deze uitspraak (4) aangenomen. Wat hier opvalt is dat de uitbreiding van het takenpakket van de werknemer door de werknemer zelf werd afgedwongen. Dit is de enige uitspraak waar geen sprake is van een aannemelijke burn-out, maar wel van een causaal verband. Het is opmerkelijk dat hier het bewijzen van werken onder bovenmatig zware- en gezondheidsbedreigende omstandigheden niet aannemelijk is voor de rechter, terwijl gezondheidsklachten naar aanleiding van het uitbreiden van het takenpakket dat wel zijn.

Tevens acht de rechtspraktijk een causaal verband aannemelijk indien privéomstandigheden geen rol spelen in de diagnose burn-out (5). Dit is opmerkelijk, omdat hier eigenlijk een ‘omkeringsregel’ wordt toegepast, doordat wordt aangenomen dat de burn-out is ontstaan door het werk, als het tegenovergestelde (privéomstandigheden) niet blijkt. Daarnaast acht de rechter een causaal verband aannemelijk, indien uit een persoonlijke brief van de werknemer aan de werkgever duidelijk te herleiden is dat er is geklaagd over burn-outklachten (20). Een combinatie van een brief, met verklaringen van collega’s over slechte werkomstandigheden en het ontbreken van een RI&E-rapport, oftewel de schending van artikel 3 Arbowet, maakt een causaal verband direct aannemelijk, als blijkt dat na deze klachten van een werknemer geen maatregelen zijn genomen door de werkgever (20 en 22).

Ook acht de rechter een causaal verband aannemelijk, indien blijkt dat een werknemer stelselmatig overuren heeft gedraaid. Bij hoge werkdruk doet het er volgens de rechtspraktijk namelijk niet enkel toe of iets (bijvoorbeeld hoge werkdruk of klachten) bekend was, maar ook of iets bekend kon zijn, in de zin van behoorde te zijn (25 en 26). In zulke gevallen dient uit meerdere bronnen te blijken dat stelselmatig overwerk is verricht door de werknemer.

De rechter sluit niet uit dat persoonlijkheidskenmerken in sommige gevallen een belangrijke risicofactor kunnen vormen bij het ontstaan van burn-outklachten. Een uitgangspunt hierbij is wel dat de werkomstandigheden abnormaal en excessief genoemd (moeten) kunnen worden (25). Indien dat niet het geval is, wordt op basis van alleen het bestaan van een risicofactor geen causaal verband aangenomen. Een opvallende overeenkomst in deze uitspraken is dat het causale verband wordt aangenomen, doordat de werkgever is tekortgeschoten in het nemen van maatregelen, nadat hij bekend was (of behoorde te zijn) met de burn-outklachten van de werknemer. De werknemer heeft dus niet in alle gevallen daadwerkelijk bewezen dat de burn-outklachten door het werk zijn ontstaan.

### 4.4.2 Geen causaal verband

In 14 uitspraken wordt geen causaal verband aangenomen door de rechter. In 8 uitspraken, waarbij de burn-out zelf wel is aangenomen, wordt het causaal verband met de werkomstandigheden verworpen. Hier worden uiteenlopende beredeneringen voor gegeven. In 1 uitspraak (10) wordt geen causaal verband aangenomen, doordat de werknemer onvoldoende duidelijk heeft gemaakt bij de werkgever dat hij burn-outklachten ondervond. Ook wordt een causaal verband niet aannemelijk geacht, indien de burn-out is ontstaan door privéomstandigheden (13). Hetzelfde is het geval, als onvoldoende wordt onderbouwd dat er sprake is van overbelasting op het werk (16). In 1 uitspraak (17) stelt de rechter dat het klagen over gezondheidsklachten, niet betekent dat deze klachten ook daadwerkelijk werkgerelateerd zijn. Ook acht de rechter een causaal verband niet aannemelijk indien er alleen een vermoeden is dat de burn-outklachten werkgerelateerd zijn. Het moet daadwerkelijk worden aangetoond (23) dat er een hoge werkdruk en slechte werkomstandigheden zijn. (Inspectie) rapporten kunnen hierbij een feitelijke onderbouwing vormen (24), maar indien uit de inhoudelijke onderbouwing onvoldoende te herleiden valt dat de werksituatie de oorzaak is van de burn-out, dan wordt het causaal verband verworpen. Tevens zijn gemaakte overuren en opgebouwde verlofuren niet voldoende voor de rechter om te spreken over een causaal verband, als de werkomstandigheden niet abnormaal of excessief waren (24).

### 4.4.3 Elementaire bijzonderheden

In uitspraak 3geeft de rechter, naast uitleg over de reikwijdte van artikel 7:658 BW, eveneens een uitleg over het causale verband tussen de psychische ziekte en de werkomstandigheden. Deze luidt als volgt: “**Er moet derhalve causaal verband zijn tussen de werkzaamheden en de psychische schade** (HR 11 maart 2004, JAR 2005, 84).” Hieruit is te herleiden dat, na het aantonen van een aannemelijke burn-out, ook vereist is aan te tonen dat er sprake is van een causaal verband tussen de beroepsziekte en werkomstandigheden, om de psychische schade te kunnen verhalen op de werkgever op grond van artikel 7:658 BW.

In uitspraak 15 geeft de rechter uitleg over dit vereiste. Hij legt het volgende uit over de aanname van een causaal verband: ‘‘Voor het aannemen van het vereiste causaal verband is meer nodig...., bijvoorbeeld dat de arbeidsomstandigheden zodanig waren dat naar objectieve maatstaven sprake was van overbelasting of dat de werkgever op grond van de signalen van de werknemer of van derden begreep of moest begrijpen dat het werk voor deze werknemer te zwaar was.’’ Opvallend aan deze uitspraak is dat zowel de aanname van een burn-out als het causaal verband met de werkomstandigheden zijn verworpen door de rechter. Doordat de werknemer zijn stelling onvoldoende had onderbouwd, achtte de rechter het verantwoord om de voorgaande uitleg te geven rondom de definitie van dit vereiste.

In uitspraak 25 oordeelt het Hof als volgt over het causaal verband: “Het gaat er bij hoge werkdruk niet enkel om of iets bekend was, maar ook of iets bekend kon zijn, in de zin van behoorde te zijn.’’ Met deze uitleg wordt de term bekendheid verruimd naar bekend zijn, kunnen zijn en behoren te zijn. Hiermee sluit de rechter de weg af voor de werkgever om te neigen naar een ontkennende houding over de bekendheid met de ziekte en werkomstandigheden en wordt de ‘bekendheid’ getoetst aan de hand van drie elementen was het bekend, kon het bekend zijn en behoorde het bekend te zijn (hierna: bekendheidstheorie).Ofwel, een werkgever dient zijn best te doen om kennis op te doen omtrent de situatie van zijn werknemer. Om aan de bekenheidstheorie te voldoen, acht de rechtspraktijk het verantwoord dat een werkgever naar de privéomstandigheden van een werknemer vraagt.

Zoals hierboven toegelicht, kunnen ambtenaren met een burn-out hun psychische schade verhalen bij de werkgever, indien er sprake is van een beroepsziekte en een oorzakelijk verband tussen de schade en de werkomstandigheden.De uitleg over het oorzakelijk verband vult de rechter in uitspraak 12 als volgt aan: “Indien wordt voldaan aan het buitensporigheidsvereiste, wordt gekeken of er een oorzakelijk verband is tussen deze werkomstandigheden en de ontstane psychische schade.’’ Aansluitend hierop stelt de rechter in deze zaak dat er geen oorzakelijk verband is, omdat er geen rekening gehouden dient te worden met een meer dan gemiddelde individuele gevoeligheid van de betrokken ambtenaar voor bepaalde werkomstandigheden. Hiermee komt dit artikel samen met het uitgangspunt van artikel 7:658 BW, omdat de werkgever geen risicoaansprakelijkheidmag worden toegerekend. Dat wil zeggen dat factoren die een bepaald risico vormen tijdens de uitoefening van werkzaamheden, niet kunnen worden verhaald op de werkgever, maar voor eigen rekening zijn.

### 4.4.4 Antwoord op deelvraag: sprake van causaliteit?

Op basis van het voorgaande kan worden geconcludeerd dat er sprake is van een causaal verband, als aan één (of een combinatie) van de volgende voorwaarden is voldaan.

* Indien dit blijkt uit de diagnose van de bedrijfsarts.
* Indien de werkgever geen maatregelen heeft genomen om de veiligheid en het welzijn van de werknemer te waarborgen in het algemeen, of na klachten van de werknemer.
* Indien het takenpakket wordt uitgebreid en dit aan de werkgever te wijten is.
* Indien een aannemelijke diagnose van burn-out geen privéomstandigheden bevat.
* Indien een brief van de werknemer aan de werkgever bestaat, waarin is geklaagd over burn-outklachten, met verklaringen van collega’s over slechte werkomstandigheden; en indien een RI&E-rapport ontbreekt (schending art. 3 Arbowet).
* Bij stelselmatig overwerken– bekendheidstheorie.
* Indien de werkomstandigheden aannemelijk abnormaal en excessief waren.

### 4.4.5 Conclusie

Op grond van 20 uitspraken waar de burn-out van een werknemer aannemelijk is geacht, waarbij in 13 uitspraken van de 20 uitspraken een oorzakelijk verband aannemelijk is geacht, kan op basis van de analyse worden geconcludeerd dat er volgens de rechtspraktijk sprake is van causaliteit indien er sprake is van een aannemelijke burn-out, ofwel psychische schade, en een aannemelijk oorzakelijk verband. Om de psychische schade te verhalen op de werkgever, wat sinds 2004 mogelijk is geworden, moet beide elementen worden voldaan.

Een aannemelijke burn-out kan door werknemers worden onderbouwd middels diagnoses van de bedrijfsarts of psychiater, een rapport van de Arbeidsinspectie over slechte werkomstandigheden, bewijs van stelselmatig overwerken en daarmee verband houdende zwakke persoonlijkheidskenmerken, verklaring van arbeidsongeschiktheid door overspanning, meerdere (getuigen)verklaringen, of deelname aan burn-out-gerelateerde trainingen of therapieën tijdens het re-integratietraject. Doordat de rechter diagnoses van bedrijfsartsen en psychiaters direct aannemelijk acht, zorgt een diagnose waaruit blijkt dat de burn-out het resultaat is van de werkomstandigheden voor een sterke positie bij de werknemer.

Daarnaast is het voor de rechter belangrijk dat een werkgever maatregelen neemt, nadat hij bekend is geworden, had moeten zijn of behoorde te zijn met de burn-out of abnormale en excessieve werkomstandigheden van zijn werknemer (bekendheidstheorie). Indien niet wordt voldaan aan de bekenheidstheorie, dan wordt aangenomen dat er sprake is van causaliteit. Stelselmatig overwerken vormt eveneens een reden voor aanname van causaliteit. Hierbij dient echter wel sprake te zijn van jarenlang ononderbroken stelselmatigheid, waarin de werkgever heeft nagelaten in te grijpen. Alhoewel het uitbreiden van een takenpakket door de werknemer zelf niet altijd onder de verantwoordelijkheid van de werkgever valt, kan de rechter toch besluiten om de werkgever aansprakelijk te stellen voor de hieruit voortvloeiende schade. Blijkbaar heeft dit te maken met de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de werkomstandigheden en de bescherming van de gezondheid van de werknemers, oftewel de zorgplicht op grond van het eerste lid van artikel 7:658 BW.

Een ander opvallend resultaat is dat een rechter een oorzakelijk verband aanneemt, indien er nergens blijkt dat privéomstandigheden of een multicausaal ziektebeeld een factor zijn geweest bij het ontstaan van de burn-out van de werknemer. Dit kan mijns inziens min of meer vergeleken worden met het strafrecht, waarbij rechters een verdachte niet schuldig achten, totdat er bewijs is van schuld. Daarnaast is alles aannemelijk voor de rechter waarbij een werknemer overduidelijk zijn best heeft gedaan, om zijn klacht duidelijk te maken bij zijn werkgever, zoals brieven en functioneringsgesprekken. Indien meerdere collega’s dezelfde opinie delen over ‘ziekmakende’ werkomstandigheden, dan wordt hierdoor causaliteit aangenomen. Ook bieden negatieve RI&E- rapporten van de Arbeidsinspectie een ondersteuning voor de onderbouwing van causaliteit tussen de werkomstandigheden en de burn-out. De werknemer dient echter wel schade te hebben ondervonden door de abnormale en excessieve arbeidsomstandigheden.

## 4.5 De blauwe en oranje pijlen – De zorgplicht van de werkgever

In deze paragraaf komen eerst de analyseresultaten van de blauwe pijl, ‘maatregelen van de werkgever’ onder kolom 3 uit de tabel, aan de orde. De maatregelen die de werkgever neemt, hangen nauw samen met de zorgplicht van de werkgever. De reden hiervoor is dat door het nemen van voldoende maatregelen de werkgever zijn zorgplicht jegens de werknemer nakomt. Het is dus een soort vertakking van de zorgplicht, waarmee voor de rechter duidelijk moet worden welke handelingen zijn verricht door de werkgever, nadat hij bekend is geworden met de toestand van de werknemer. Tijdens de analyse viel op dat de rechtspraktijk meestal van voldoende maatregelen spreekt, als een werkgever meerdere handelingen heeft verricht ter voorkoming van de burn-out. In ieder geval dient duidelijk te worden dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid heeft genomen jegens zijn werknemer, om schade te voorkomen. De rechtspraktijk eist wel een onderbouwing van de genomen maatregelen; het enkel stellen dat maatregelen zijn genomen, wordt niet gehonoreerd. Kortom, het nemen van voldoende maatregelen door de werkgever staat in direct verband met de zorgplicht, kolom 4 uit de tabel, uit artikel 7:658 lid 1 BW.

### 4.5.1 Blauwe pijl

In deze analyse zijn in 9 zaken voldoende maatregelen getroffen door de werkgever. In 11 zaken zijn geen maatregelen getroffen en behoefde de werkgever dit ook niet te doen. In 7 uitspraken heeft de werkgever volgens de rechter onvoldoende maatregelen getroffen.

#### 4.5.1.1 Voldoende maatregelen door de werkgever

In 9 van de 27 zaken zijn er maatregelen getroffen door de werkgever naar aanleiding van de bekendheid met de burn-out van een werknemer of doordat de werkomstandigheden dit behoefden. In 7 van de 9 uitspraken is sprake van diversiteit in de genomen maatregelen. De rechtspraktijk acht deze diversiteit voldoende, indien een werkgever: passend werk heeft gezocht (1,5) voor zijn werknemer met burn-out, een bedrijfsarts of casemanager inschakelt (5), mediation inschakelt (4), re-integratie-bevorderende maatregelen neemt (4,17) door gesprekken te voeren tijdens de re-integratie, zich inzet voor de verbetering van de samenwerking tussen collega’s en duidelijke afspraken en protocollen opstelt (6), zijn personeelsbestand verruimt of de bezetting verbetert (6) met als doel de verlichting van de werkdruk, een bedrijfsbeleid voert om burn-out te voorkomen (18), en/of de signalen van zijn werknemer goed oppakt en rekening houdt met de psychische toestand van de werknemer ten tijde van de re-integratie (13). Tevens benoemt de rechter dat het voldoende is als de werkgever bij de werknemer heeft aangegeven dat hij zelf moet uitspreken wanneer zijn grens is bereikt (24). Daarnaast is in 2 uitspraken (16 en 17) een overeenkomst gesloten, waarbij de werkgever zijn werknemer met vervroegd pensioen heeft laten gaan. Ook dit is volgens de rechtspraktijk een voldoende maatregel.

In 7 van de 9 uitspraken (2,10,11,14,18,21 en 25) is een overeenkomst te zien tussen de bevindingen. Deze overeenkomst is dat de werkgever stelt dat de werknemer nooit of onvoldoende heeft geklaagd bij de werkgever, waardoor hij niet wist in wat voor toestand de werknemer verkeerde en hij geen maatregelen kon treffen. In deze situatie wordt de werkgever hier niet op afgerekend, tenzij er bij de eerste twee vereisten (aannemelijke burn-out en aannemelijke causaliteit) sprake was van de schending van de bekendheidstheoriedoor de werkgever. In 4 uitspraken (7,12,15 en 19) acht de rechter dat de genomen maatregelen, gezien de omstandigheden, voldoende waren. In deze uitspraken is de overeenkomst dat de werknemers onvoldoende aannemelijk hebben gemaakt voor de rechter dat er sprake was van hoge werkdruk en dat de werkgever hierop onvoldoende maatregelen heeft genomen. Doordat niet wordt voldaan aan de stelplicht, wordt aangenomen dat de werkgever wel voldoende maatregelen heeft getroffen. Opvallend is dat in deze uitspraken ook geen sprake is van een aannemelijke burn-out en/of een aannemelijke causaliteit.

#### 4.5.1.2 Onvoldoende maatregelen door de werkgever

In 7 van de 27 uitspraken vond de rechtspraktijk dat de werkgever onvoldoende maatregelen heeft genomen ter voorkoming van schade bij de werknemer. Op grond van de analyse kan geconcludeerd worden dat de rechtspraktijk een maatregel onvoldoende acht, indien de werkgever zijn werknemer enkel alle vrijheid geeft tijdens de uitoefening van zijn werk (3) en zelden (functionerings-)gesprekken voert (22 en 25). Tevens is het verhogen van de veiligheid op een werkplek niet in alle situaties voldoende om een werknemer te beschermen tegen schade (8). De rechtspraktijk benoemt hier wel dat niet duidelijk is welke andere maatregelen de werkgever had kunnen nemen. Daarnaast werkt het ontbreken van een RI&E-rapport in het nadeel van de werkgever, zodat in dat geval wordt aangenomen dat er onvoldoende maatregelen zijn getroffen (22). Daarentegen wordt enkel het opstellen van een RI&E-rapport ook als onvoldoende gezien (25), indien er toch sprake is van een hoge werkdruk. Ook wordt het de werkgever toegerekend indien hij onvoldoende ingrijpt bij een werknemer die stelselmatig overuren werkt (26) of onvoldoende ingaat op de klachten van een werknemer (22). Dat een werkgever niet bekend was met deze situatie, is in dit geval niet voldoende om het niet nemen van maatregelen te verantwoorden (26 en 27). Tot slot wordt het gebruiken van een RI&E-rapport voor twee aparte vestigingen van één bedrijf niet gehonoreerd door de rechtspraktijk, waardoor dit, samen met het niet opvolgen van de eigen beleidsregels door de werkgever, een schending van artikel 3 Arbowet oplevert. Daardoor is dit een onvoldoende maatregel (20) ter voorkoming van psychische schade bij de werknemer.

In deze uitspraken is opvallend dat een schending van de zorgplicht wordt aangenomen, als de werkgever onvoldoende maatregelen neemt. Ook is een opvallende overeenkomst dat in deze uitspraken sprake is van zowel een aannemelijke burn-out als een aannemelijke causaliteit.

#### 4.5.1.3 Elementaire bijzonderheden

Hieronder worden de nadere omschrijvingen uit de rechtspraktijk omtrent het begrip causaliteit uit artikel 7:658 BW besproken.

In uitspraak 13legt de rechter het volgende uit over de zorgplicht van de werkgever: “*Een werkgever die ermee bekend is dat zijn werknemer aan een psychische stoornis lijdt, dient daarmee bij de (communicatie over) personeelsbeslissingen rekening te houden.”* In deze zaak wordt de zorgplicht van de werkgever met betrekking tot het goede verloop van het re-integratietraject nader omschreven. Uit het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat van een werkgever kan worden verwacht dat hij zich aan de mentale situatie van de werknemer aanpast.

In uitspraak 14 benoemt de rechter met betrekking tot de maatregelen van een werkgever dat “*Een werkgever moet kenbaar zijn met de ziekte, alvorens hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren.’’* Dit zogenoemde kenbaarheidsvereiste duidt op een inkadering van de reikwijdte van de maatregelen die een werkgever dient te treffen in een dergelijke situatie. Zoals uit de analyse bleek, is het een werkgever niet te verwijten dat hij geen maatregelen heeft genomen, als de situatie hem niet kenbaar is geworden. Met deze inkadering wordt eigenlijk de druk aan de kant van de werknemer gelegd, doordat de rechtspraktijk niet direct aanneemt dat iets kenbaar is gemaakt bij de werkgever. Hiervoor dient bewijs geleverd te worden dat aantoont op welke manier de burn-outklachten kenbaar zijn gemaakt. Het enkel uitspreken van vermoedens, mogelijkheden en het geven van signalen is niet voldoende om iets kenbaar te noemen, volgens de rechtspraktijk.

### 4.5.2 Oranje pijl

De oranje pijl heeft betrekking op de vraag of de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht onder kolom 4 van de tabel. In 18 zaken heeft de werkgever voldaan aan zijn zorgplicht. In 9 zaken heeft de werkgever niet voldaan aan zijn zorgplicht.

### 4.5.2.1 Voldaan aan zorgplicht

In 18 van de 27 zaken is door de werkgever voldaan aan zijn zorgplicht als omschreven in artikel 7:658 lid 1 BW. Een overeenkomst tussen deze uitspraken (1,2,4,5,6,7,8,10,11,13,14,16,17,18,19,23,24 en 27) is dat de werkgever in alle gevallen zijn zorgplicht is nagekomen, doordat de hij een bedrijfsarts heeft ingeschakeld en een re-integratietraject heeft aangeboden tijdens de ziekte-uitval van de werknemer met burn-out. Een re-integratietraject hoeft niet soepel of vlekkeloos te verlopen om te voldoen aan de zorgplicht, hoewel dit vervelend kan zijn voor de werknemer (1,5,13,18 en 23). Ook het opstellen van, en zich houden aan, het RI&E-rapport om werkdruk te verminderen (5) leidt tot het voldoen aan de zorgplicht. De toepassing van de VUT-regeling (16 en 17), het aanbieden van mediation (4) en re-integratiebevorderende maatregelen (1,4,5,6,13,15,18,19,23,24) zoals het zoeken van passend werk (1,6), leiden eveneens tot voldoen van de zorgplicht. Het uitgangspunt van rechtspraktijk voor de voldoening aan de zorgplicht is dat de werkgever inspanningen verricht of adequate maatregelen treft (5) om de schade bij de werknemer te voorkomen danwel te minimaliseren. Zo is eveneens een’ burn-out-voorkomend bedrijfsbeleid’ overtuigend voor het voldoen aan de zorgplicht. Daarentegen acht de rechtspraktijk in 7 uitspraken (10,11,12,13,19,21,23 en 27) dat de werkgever zijn zorgplicht heeft voldaan, omdat de werknemer niet heeft bewezen, of onvoldoende onderbouwd, dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn plicht. In alle gevallen acht de rechtspraktijk dus aannemelijk dat de werkgever zijn zorgplicht is nagekomen.

#### 4.5.2.2 Schending zorgplicht

In 9 uitspraken spreekt de rechter zich uit over de schending van de zorgplicht door de werkgever. Een overeenkomst tussen deze uitspraken is dat de werkgever niet aannemelijk heeft gemaakt welke inspanningen hij heeft verricht ter voorkoming van de burn-out bij de werknemer (3,9,15,20,22,25 en 26). De bevindingen in deze zaken houden in dat de werkgever zelden (functionerings-)gesprekken heeft gevoerd met zijn werknemer (3) en niet heeft gereageerd op de klachten van de werknemer (22). Ook het onvoldoende aannemelijk maken van de inrichting van een opgesteld RI&E-rapport vormt een schending van de zorgplicht, volgens de rechtspraktijk (25). Daarentegen wordt in 3 gevallen de werkgever een schending van de zorgplicht niet verweten, namelijk indien de werknemer niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt burn-outklachten te ondervinden waarop hij maatregelen kon treffen (10), indien de werknemer de causaliteit van de burn-out en de werkomstandigheden onvoldoende kenbaar heeft gemaakt bij de werkgever (13) en indien de werkgever wegens de geheimhoudingsplicht van de bedrijfsarts geen informatie kon inwinnen over de situatie van de werknemer (14). In deze gevallen acht de rechtspraktijk de schending van de zorglicht aannemelijk, maar wordt deze schending de werkgever niet toegerekend.

#### 4.5.2.3 Elementaire bijzonderheden

In uitspraak 3geeft de rechtspraktijk uitleg over de reikwijdte van de zorgplicht uit artikel 7:658 lid 1 BW. Deze luidt als volgt: “Er is derhalve noch een principiële noch een praktische rechtvaardiging om de schade waartegen art. 7:658 BW bescherming beoogt te bieden, te beperken tot gevallen, waarin (alleen) lichamelijk letsel is opgetreden. Voor de toepassing van het artikel is – uiteraard- wel vereist dat het gaat om de schending door de werkgever van een norm als in die bepaling bedoeld, **alsmede om risico’s die zijn verbonden aan het werk en de werkomgeving**...’’. Op grond hiervan bepaalt de rechter dat psychische schade alleen verhaald kan worden op de werkgever, indien de werkgever zijn zorgplicht als bedoeld in het eerste lid van het artikel heeft geschonden. Met andere woorden, schade kan niet worden verhaald als de werkgever voor veilige werkomstandigheden heeft gezorgd en (ook) alle werkgebonden risico’s heeft geminimaliseerd danwel teniet heeft gedaan.

In uitspraak 15geeft de rechtspraktijk uitleg over de zorgplicht als beschreven in artikel 3 van de Arbowet. Deze luidt als volgt: “Ten aanzien van de zorgplicht van de werkgever wordt voorop gesteld dat artikel 3 lid 1 sub c van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, de werkgever verplicht om het werk zoveel mogelijk aan te passen aan de persoonlijke eigenschappen van een werknemer, hetgeen volgens de wetsgeschiedenis (Memorie van Toelichting, Kamerstukken II 1997/98, 25 897, nr.3) ook inhoudt dat de werkgever moet zorgen voor een adequaat evenwicht tussen belasting en belastbaarheid in fysieke en psychische zin. Deze norm is zo weinig specifiek dat slechts aan de hand van alle omstandigheden van het concrete geval kan worden vastgesteld wat van de werkgever te dien aanzien in redelijkheid mocht worden verwacht. Daarbij speelt een belangrijke rol in welke mate voor de werkgever voorzienbaar was dat de werknemer psychische schade zou oplopen.’’ Hieruit kan worden opgemaakt dat artikel 3 Arbowet een nadere omschrijving van de zorgplicht inhoudt. Het verband tussen deze artikelen is dat van de werkgever wordt verlangd dat deze met enige regelmaat informeert naar de (psychische) gesteldheid van zijn personeel, bijvoorbeeld bij functioneringsgesprekken. In die zin kan het achterwege blijven van functioneringsgesprekken duiden op het tekortschieten van de werkgever in zijn zorgplicht.

In uitspraak 24 legt de rechtspraktijk het volgende uit met betrekking tot de zorgplicht: ‘‘De zorgplicht behelst geen risicoaansprakelijkheid, maar een schuldaansprakelijkheid, waarbij een voldoende concrete en kenbare norm moet zijn geschonden”... “Van een werkgever kan pas worden verlangd dat hij die maatregelen neemt en die aanwijzingen geeft op een tijdstip waarop hij redelijkerwijs heeft kunnen onderkennen dat de werknemer persoonskenmerken heeft die een extra risico opleveren voor het ontstaan van overbelasting respectievelijk een burn-out.’’ Met andere woorden, de werkgever moet specifieke regels hebben overschreden om hem aansprakelijk te kunnen stellen voor geleden schade. Deze overschrijding kan de werkgever echter pas worden toegerekend als hij wist dat door de instructies en omstandigheden de werknemer in kwestie schade zou ondervinden, doordat de werkgever het karakter van de werknemer kende.

In uitspraak 26 legt de rechter omtrent de zorgplicht van artikel 7:658 BW uit: ‘‘... de werkgever bewaakt de werkzaamheden die de werknemer verrichtte, waaronder ook begrepen de extra *werkzaamheden waarmee de werknemer is belast van in beginsel 40 uur per week konden worden uitgevoerd.”* Hieruit blijkt dat de zorgplicht van de werkgever zich niet uitstrekt tot enkel de werkzaamheden gedurende de vaste werktijden, maar ook over de overuren die een werknemer maakt. De reikwijdte van de zorgplicht is hiermee uitgebreid. Een werkgever kan zich niet beroepen op het feit dat hij de werknemer niet heeft gevraagd om overuren te werken. De rechtspraktijk stelt een werkgever eindverantwoordelijk voor het bewaken van de werkomstandigheden.

### 4.5.3 Conclusie

Op basis van de analyse van 27 uitspraken kan worden geconcludeerd dat er sprake is van de schending van de werkgeverszorgplicht volgens artikel 7:658 BW, indien de werkgever niet aannemelijk maakt welke inspanningen hij heeft verricht om burn-out te voorkomen bij de werknemer. Dit zijn de maatregelen die een werkgever heeft genomen, nadat hij bekend werd met het risico op burn-out bij de werknemer. Doordat de rechtspraktijk de inspanningen van de werkgever kan opmaken uit de genomen maatregelen, dient hieruit aannemelijk te worden dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Indien de rechtspraktijk niet of onvoldoende uit de genomen maatregelen kan opmaken dat een werkgever zijn best heeft gedaan om aan zijn zorgplicht te voldoen, doordat hij zijn personeel niet (genoeg) heeft bewaakt of met enige regelmaat functioneringsgesprekken heeft gevoerd om de toestand van zijn werknemer te herkennen, dan is er sprake van schending van de zorgplicht. Daarbij is het negeren van burn-outklachten door de werkgever ook een schending van de zorgplicht. Ook is er sprake van een schending als er geen RI&E-rapport is, of als de werkgever zich hieraan te weinig heeft gehouden.

Kortom, in de volgende gevallen nemen rechters een schending van de zorgplicht aan:

* De werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt welke maatregelen hij heeft genomen om de burn-out te voorkomen.
* De werkgever heeft zelden functioneringsgesprekken gevoerd om de gemoedstoestand van zijn werknemer te achterhalen.
* De werkgever heeft niet gereageerd op de burn-outklachten van de werknemer.
* De werkgever heeft niet voldoende aannemelijk gemaakt wat de inrichtingsvorm van een opgesteld RI&E-rapport is.

## 4.6 De paarse, zwarte en bruine pijlen – doorslaggevend voor de rechtspraktijk

In deze paragraaf worden de paarse, zwarte en bruine pijlen besproken. Deze hebben alle betrekkingen op de vraag of het aan bod komen van artikel 7:611 BW (kolom 5), een re-integratie traject (kolom 6) en de uitkering van een transitievergoeding (kolom 9) in een andere procedure doorslaggevend zijn voor de rechtspraktijk. De paarse pijl gaat in op de invloed van het goed werkgeverschap. De zwarte pijl gaat in op het verloop van een re-integratietraject. De bruine pijl bespreekt de invloed van een transitievergoeding op de schadevordering van artikel 7:658 BW.

### 4.6.1 Paarse pijl

In 8 uitspraken komt 7:611 BW aan bod. In 19 uitspraken komt 7:611 BW niet aan bod. Hieronder zal de invloed van artikel 7:611 BW worden behandeld op basis van de analyse resultaten.

#### 4.6.1.2 De invloed van het goed werkgeverschap art. 7:611 BW.

In 8 van de 27 uitspraken kwam het goed werkgeverschap uit artikel 7:611 BW aan bod. De schadevordering werd in dat geval gebaseerd op de werkgeversaansprakelijkheid volgens artikel 7:658 BW in samenhang met 7:611 BW. In de 8 uitspraken (10,11,13,16,17,19,20 en 22) waar de werknemer een beroep deed op dit artikel, was de overeenkomst in 6 uitspraken (10,11,13,16,17 en 19) dat werd geoordeeld dat de werkgever zich als goed werkgever heeft gedragen. Een andere overeenkomst in deze uitspraken is dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Daarentegen is in 2 uitspraken sprake van de schending van artikel 7:611BW. In uitspraak 20 werd aangenomen dat er sprake is van de schending van goed werkgeverschap, omdat de werkgever zijn eigen beleidsregels niet nakwam en onvoldoende verantwoordelijkheid nam jegens zijn personeel. Hier was eveneens sprake van schending van de zorgplicht van de werkgever, waarop de schadevordering op was gebaseerd. Op grond van artikel 7:611 BW is geen aparte vergoeding toegekend aan de werknemer. Ook in uitspraak 22 is niet voldaan aan goed werkgeverschap, omdat de werkgever de burn-out van de werknemer te laat heeft onderkend, waardoor niet tijdig adequate behandeling is aangeboden middels een re-integratietraject. Hier wordt overigens ook geen aparte schadevergoeding toegekend aan de werknemer, ook al is sprake van de schending van artikel 7:611 BW. Kortom, een vordering die gebaseerd is op 7:658 BW kan in samenhang met artikel 7:611 BW worden ingezet, maar in 2 van de 2 zaken is de vordering alleen op basis van 7:658 BW toegewezen.

### 4.6.2 Zwarte pijl

De zwarte pijl (kolom 6) heeft betrekking op de vraag of een re-integratietraject precies volgens de regels dient te worden gevolgd, om de schending van de zorgplicht te voorkomen. In 8 uitspraken heeft het re-integratietraject invloed gehad op de werknemer. In 20 uitspraken heeft het re-integratietraject geen invloed gehad op de werknemer.

#### 4.6.2.1 Invloed van het re-integratietraject

In 8 van de 27 uitspraken was sprake van invloed van het re-integratietraject op de feiten die de werknemer heeft aangedragen. In 7 gevallen (4,10,11,13,16,17,24) waar de werkgever inspanningen heeft verricht tijdens de re-integratie, is eveneens voldaan aan de zorgplicht. Opvallend is dat er in de uitspraken geen overeenkomst is in de vorm waarop deze invloed zich heeft geuit (3,4,10,13,16,17,22 en 24). Slechts in twee uitspraken (17 en 24) oordeelt de rechter dat de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht vanwege alle inspanningen die hij tijdens de re-integratie heeft verricht, bijvoorbeeld het aanbieden van trainingen en het opvolgen van een UWV-oordeel (24). Ook het vervroegd met pensioen laten gaan van de werknemer in plaats van het aanbieden van een re-integratietraject is geoorloofd (16). De overeenkomst tussen deze uitspraken zijn de inspanningen van de werkgever tijdens het re-integratietraject, waarmee is voldaan aan de zorgplicht.

In een andere uitspraak (13) heeft het nakomen van het re-integratietraject geleid tot het oordeel dat is voldaan aan goed werkgeverschap. Daarentegen zijn er ook gevallen waarin het re-integratietraject een negatieve invloed heeft gehad op de feiten van de zaak. Zo is een werknemer in een uitspraak (3) arbeidsongeschikt geraakt na het doorlopen van het re-integratietraject. In een andere uitspraak (4) is de werknemer niet ingegaan op het re-integratiebevorderende aanbod van de werkgever, en heeft hij ook niet willen samenwerken met de werkgever tijdens dit traject (10). Hierbij worden wel andere feiten betrokken, om in te zien wat de beweegredenen van de werknemer zijn (geweest) voor het niet meewerken aan de re-integratie. Daarentegen heeft het feit dat een werkgever zich niet aan het burn-outprogramma houdt dat de bedrijfsarts heeft aanbevolen een negatieve invloed op de zaak (22). In 2 gevallen (3 en 22) heeft het re-integratietraject invloed gehad op de feiten en heeft de werkgever volgens de rechtspraktijk eveneens zijn zorgplicht geschonden.

Op grond van de analyse wordt duidelijk dat zowel een werknemer als werkgever, zich te allen tijde moeten inzetten om het re-integratietraject goed te doorlopen. Mocht dit echter niet gebeuren, dan is dit niet van invloed op het eindoordeel van de rechter. Wel heeft het invloed op het oordeel over de zorgplicht van de werkgever. Er is dus een lijn te zien tussen de re-integratie en de zorgplicht van de werkgever. Daarentegen heeft de rechter in geen van de uitspraken zijn oordeel gebaseerd op het verloop van de re-integratie.

### 4.6.3 Bruine pijl

De bruine pijl (kolom 9) heeft betrekking op de vraag of er ook andere factoren zijn die van invloed zijn op de werkgeversaansprakelijkheid, naast de aan bod gekomen factoren. In 7 uitspraken was een transitievergoeding van invloed op de beslissing. In 20 uitspraken was er geen transitievergoeding die van invloed kon zijn op de beslissing.

#### 4.6.3.1 Andere factoren die van invloed zijn op de werkgeversaansprakelijkheid

In 7 uitspraken (4,5,6,11,13 en 23) is sprake van een transitievergoeding. Een overeenkomst tussen deze uitspraken is dat in geen van de gevallen schadevordering is toegewezen aan de werknemer. In uitspraak 13 heeft de werknemer recht op een transitievergoeding, maar wordt deze niet op grond van de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW toegekend. Hoewel in uitspraak 8geen invloed bestaat van een transitievergoeding, wordt hieromtrent het volgende uitgelegd door de rechter: “*Een vordering m.b.t. psychische schade op grond van art. 7:658 BW stuit niet af op de eventuele exclusiviteit, de zogeheten Bajings-leer.’’* Hiermee wordt gedoeld op de aspecten van een ontbindingsprocedure op grond van 7:685 BW, waar geen hoger beroep voor openstaat. De rechtspraktijk acht de toepassing van dit beginsel echter niet van toepassing op een schadevordering op grond van artikel 7:658 BW. De Bajings-leer wordt buiten beschouwing gelaten in deze uitspraak, waarmee de mogelijkheid geboden wordt om op basis van deze aspecten wel een vordering in te zetten op grond van artikel 7:658 BW.

Uit de analyse zijn verder geen bijzonderheden, anders dan al zijn behandeld in de voorgaande paragrafen, naar voren gekomen, die van invloed kunnen zijn geweest op het oordeel van de rechter met betrekking tot de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW.

### 4.6.4 Conclusie

In conclusie kan op basis van de analyse gesteld worden dat de factoren die van invloed zijn op de werkgeversaansprakelijkheid, in te delen zijn in de factoren aannemelijkheid van een burn-out, causaliteit en zorgplicht. Het goed werkgeverschap uit artikel 7:611 BW, het re-integratietraject en een transitievergoeding zijn factoren die een invloed kunnen hebben op de feiten die worden behandeld. Zo hebben artikel 7:611BW en het re-integratietraject invloed op de zorgplicht van de werkgever, maar een transitievergoeding niet. Indien sprake is van een transitievergoeding, dan wordt deze niet toegekend in een procedure omtrent de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW. Deze factoren worden dus door de rechter onderverdeeld in de drie hoofdelementen van artikel 7:658 BW, te weten psychische schade, causaliteit en zorgplicht. Wat doorslaggevend is voor de rechtspraktijk is in alle gevallen de constatering van gebreken in deze drie hoofdelementen.

## 4.7 De gele pijl – De bewijslast van de werknemer

De gele pijl (kolom 7) heeft betrekking op de vraag welke instanties een werknemer kan gebruiken bij zijn stelplicht. In 25 uitspraken zijn diverse instanties gebruikt bij de stelplicht. In 2 uitspraken zijn geeninstanties gebruikt bij de stelplicht.

### 4.7.1 Inzetbare middelen van de werknemer ten behoeve van de bewijslast

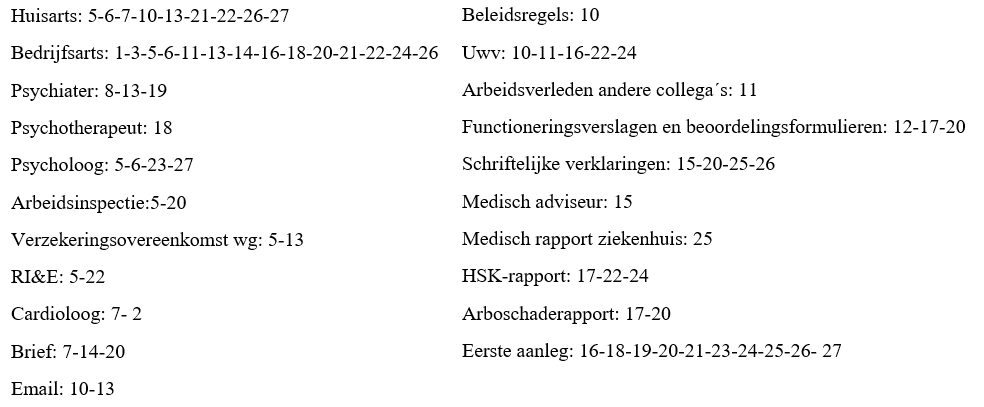
#### **4.7.1.1 Burn-out en causaliteit – inzetbare instanties**

**In de onderstaande illustratie is te zien dat rapporten van de huisarts (9x) en bedrijfsarts (14x) het meest worden gebruikt om een burn-out te onderbouwen. Op de tweede plaats komen verslagen van het UWV (5x), schriftelijke verklaringen van collega´s (4x), rapporten van psychiaters (3x), verklaringen van psychologen (4x), HSK-rapporten (3x), brieven (3x) en functioneringsverslagen of beoordelingsformulieren (3x). Een overeenkomst tussen deze instanties is dat er sprake is van een deskundigenoordeel over de gemoedstoestand van een werknemer.**

**Sommige instanties worden minder vaak gebruikt, omdat verklaringen van deze instanties worden gebruikt voor de nadere onderbouwing bij het aannemelijk maken van causaliteit. Zo wordt de Arbeidsinspectie (2x), verzekeringsovereenkomst (2x), RI&E-rapport (2x), cardioloog (2x), e-mails (2x), beleidsregels (1x), arbeidsverleden van andere collega’s (1x), rapport van medisch adviseur (1x) en een Arboschaderapport (2x) ingezet bij de stelplicht.**

**Het Hof heeft in 10 zaken onder meer het oordeel over de stukken uit eerste aanleg overgenomen. Hier is in geen enkele uitspraak een nader bewijsstuk geleverd, maar is geoordeeld op basis van de beschikbare stukken uit eerste aanleg. Een overeenkomst tussen deze bronnen is dat zij inhoudelijk zowel informatie verstrekken over de gezondheid van een werknemer als over de werkomstandigheden van de werknemer. Doordat causaliteit een aannemelijkheid vereist tussen de psychische schade en werkomstandigheden, is te verklaren waarom werknemers veelal combinaties van bronnen gebruiken bij hun stelplicht. In hoger beroep worden geen nieuwe feiten aangedragen. Om die reden wordt in alle uitspraken van het Gerechtshof het oordeel uit eerste aanleg overgenomen omtrent de aannemelijkheid van een element.**

**De werknemer heeft in uitspraak 2 enkel gesteld te lijden aan een burn-out, zonder dit te onderbouwen middels zijn stelplicht. Hierdoor heeft de rechter alle aangedragen feiten niet aannemelijk geacht. Dit is logischerwijs te verklaren door het uitgangspunt binnen de jurisprudentie: *wie stelt, dient te bewijzen.***

****

5.Gebruik instanties bij stelplicht

#### **4.7.1.2 Schending zorgplicht werkgever**

**Met betrekking tot het aantonen van de schending van de zorgplicht van de werkgever, kan op basis van de analyse worden geconcludeerd dat voornamelijk rapporten van de Arbeidsinspectie, waarin de werkomstandigheden worden beschreven, worden ingezet. Daarnaast is het gebruikelijk dat een werknemer RI&E-rapporten, (formele) brieven van of aan de werkgever, e-mailcorrespondentie, beleidsregels, functioneringsverslagen en beoordelingsformulieren, schriftelijke verklaringen van collega’s over de arbeidsomstandigheden en Arboschaderapporten gebruikt bij zijn stelplicht. Het opvallende aan deze bronnen is dat een overeenkomst te zien is wat betreft de inhoud. De genoemde bronnen hebben namelijk betrekking op de werkomstandigheden, waardoor zij veelal worden ingezet op de schending van de zorgplicht aan te tonen.**

### 4.7.2 De invloed van een werknemer op beschikbare bewijsstukken.

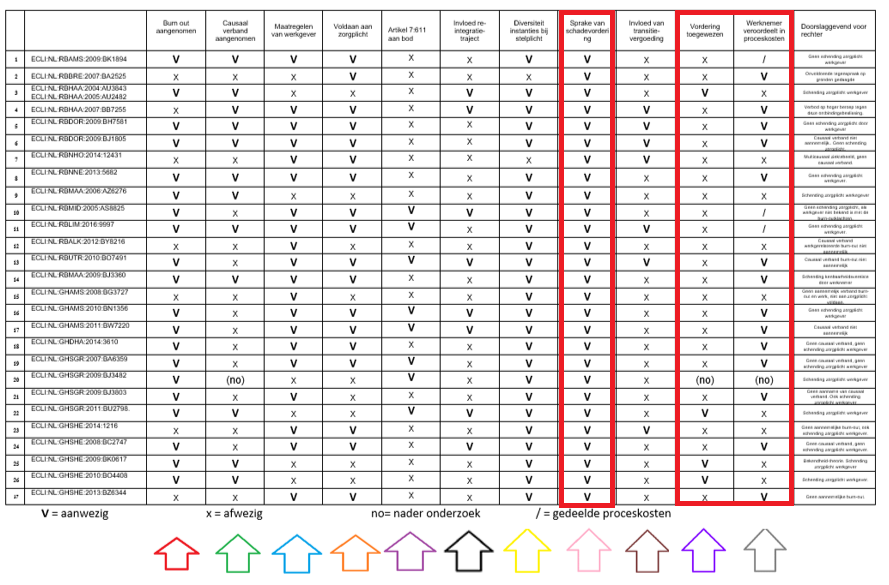
**Uit de analyse blijkt ook dat de rechtspraktijk in 2 van de 2 uitspraken oordeelt dat een verzekeringsovereenkomst tussen een werkgever en verzekeringsmaatschappij niet kan worden gebruikt in de stelplicht, omdat een werknemer geen partij is in de overeenkomst. Ook het arbeidsverleden van andere collega’s komt slechts in 1 van de 27 uitspraken voor, waarmee het op de eerste plaats dus een ongebruikelijke bron is bij de stelplicht. Op de tweede plaats kan deze bron volgens de rechter niet worden gebruikt, omdat ieder persoon stress anders kan ervaren en het daarmee niet aannemelijk wordt dat de zorgplicht is geschonden. Daarentegen kunnen alle andere bronnen gebruikt worden bij de stelplicht van de werknemer.**

**De rechter acht een bewijsstuk aannemelijk indien dit is opgesteld door een deskundige. Onder deskundigen wordt verstaan: een erkend specialist die in (betwiste) zaken uitspraken doet op zijn vakkundig gebied.**[[91]](#footnote-91)**De toepassing van deze definitie is eveneens terug te zien in uitspraak 15, waar dezelfde uitwerking van de definitie wordt genoemd. In uitspraak 27 wordt genoemd dat stukken die zijn gebaseerd op subjectieve informatie, afkomstig van de werknemer zelf, niet bijdragen aan een aannemelijke onderbouwing van een feit. In die zin kan een rapport van bijvoorbeeld de huisarts wel gebruikt worden bij de stelplicht, maar leidt dit op zichzelf, zonder rapporten van andere deskundigen, niet tot de aanname van een burn-out. Zo is ook in uitspraak 7 geoordeeld dat met de aangeleverde bewijsstukken niet aannemelijk werd dat er sprake was van een burn-out. Geconcludeerd kan worden dat een werknemer een geringe tot geen enkele mate van invloed heeft op de voor de rechter bruikbare beschikbare stukken.**

## 4.8 De roze, paarse en grijze pijlen – de schadevordering

In deze paragraaf zal de analyse van de schadevordering van de werknemer worden behandeld. Deelvraag 3, die in deze paragraaf behandeld zal worden, luidt als volgt:

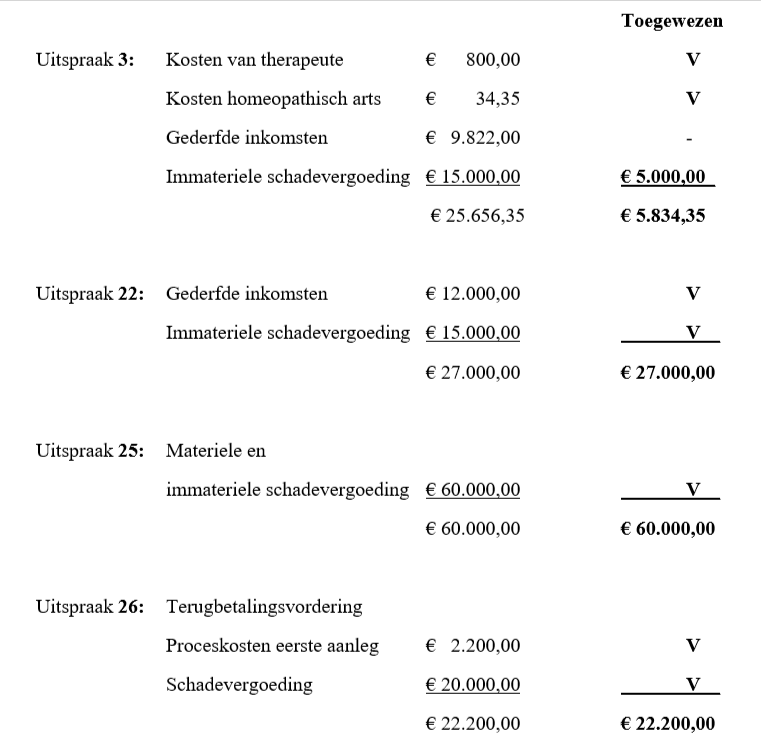
*Van welke punten hangt de slagingskans van een beroep op een schadevergoeding af?* De achtste, tiende en elfde kolommen worden besproken. Hieronder volgt wederom het schema uit hoofdstuk 4, met aandacht voor de rood omlijnde topics.



### 4.8.1 Roze pijl

De roze pijl (kolom 8) heeft betrekking op de werknemers in de uitspraken die een schadevordering op de werkgever hebben gedaan. In 27 uitspraken heeft de werknemer een schadevordering gedaan.

Op basis van de analyse kan worden gesteld dat er in alle zaken sprake was van een schadevordering van de werknemer op de werkgever op grond van artikel 7:658 BW. In 4 uitspraken (3,22,25 en 26) is de schadevordering toegewezen. In al deze zaken bestaat de vordering uit een deel immateriële schade en een deel materiële schade. Vanwege het kleine aantal uitspraken worden alle vorderingen hieronder uiteengezet. Doordat de uitspraken, met uitzondering van uitspraak 3, afkomstig zijn van het Hof, bestaat slechts een beperkt inzicht in de schadevordering, waardoor niet alle specifieke kosten te herleiden zijn. Dit komt doordat feiten en onderbouwingen, uitgebreid worden besproken in eerste aanleg en het Hof genoegen neemt met het overnemen van aangenomen feiten.

6

In uitspraak 3bepaalde de rechter de vordering voor gederfde inkomsten af te wijzen, omdat “onvoldoende is gesteld of gebleken dat deze schade causaal verband houdt met de arbeidsongeschiktheid ten aanzien waarvan de werkgever aansprakelijk is”.[[92]](#footnote-92) Wat betreft de andere vorderingen stelt de rechtbank dat deze wel voldoende gebleken zijn, aangezien de consulten hebben plaatsgevonden en verband hielden met de arbeidsongeschiktheid. De kosten zijn volgens de rechter niet buitenproportioneel te noemen. Het oordeel over de immateriële schadevergoeding luidt dat de werknemer voldoende feiten en omstandigheden heeft gesteld die de conclusie rechtvaardigen dat zij psychische schade heeft geleden. Gelet op de periode waarvoor de werkgever aansprakelijk wordt geacht, wordt de vordering naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid gesteld op € 5.000.

In uitspraak 22 oordeelde de rechter dat de werkgever onvoldoende heeft betwist dat de werknemer gederfde inkomsten heeft gehad van 2005 tot 2008, waarvoor hij aansprakelijk is. Vanwege het feit dat de werknemer daarbij in het principaal beroep onweersproken heeft gesteld dat haar situatie nog steeds slecht is en zij door het UWV onverminderd 80-100% arbeidsongeschikt wordt geacht, wordt eveneens de immateriële schadevergoeding toegewezen. Hier heeft de werkgever zijn zorgplicht geschonden, net als in de uitspraken 25 en 26, waar de rechter eveneens oordeelt dat is bewezen dat de burn-out is ontstaan vanwege de schending van de zorgplicht door de werkgever. Hierdoor wordt de totale schadevordering in beide zaken geheel toegewezen en worden in uitspraak 26ook de eigen proceskosten van de werknemer vergoed.

Geconcludeerd kan worden dat de hoogte van de schadevordering wordt bepaald door op de eerste plaats te kijken of gevorderde kosten niet buitenproportioneel zijn en op de tweede plaats de maatstaven van redelijkheid en billijkheid toe te passen.

Uit de analyse blijkt dat in ieder geval consulten bij zorginstellingen, kosten van homeopathische artsen, gederfde inkomsten, (eigen) proceskosten en immateriële schade verhaald kunnen worden op de werkgever.

### Paarse pijl

De paarse pijl (kolom 9) heeft betrekking op de vraag in hoeveel uitspraken een schadevordering is toegewezen aan de eisende werknemer.

In 4 uitspraken is de schadevergoeding toegewezen aan de werknemer. In 23 uitspraken is de schadevordering afgewezen.

Dat betekent dat indien één of meer van de drie vereisten uit artikel 7:658 BW aanwezig zijn, waarmee een werkgever aansprakelijk gesteld kan worden, er een kans van 4 op 27, oftewel 14,8%, bestaat om een schadevordering toegewezen te krijgen. Er is dus een kans van 23/27 = 85,2 % dat een schadevordering wordt afgewezen.

Uit de 23 afgewezen uitspraken is te herleiden dat de rechter niet voldoende aannemelijkheid achtte dat aan één of meer van de drie vereisten van artikel 7:658 BW voldaan was, te weten een aannemelijke burn-out, een aannemelijke causaliteit en de schending van de zorgplicht door de werkgever.

Uit de analyse is te herleiden dat de toegewezen vorderingen gemeenschappelijk hebben dat er sprake van de drie vereisten uit het artikel. De vordering werd in deze zaken op basis van de schending van de zorgplicht door de werkgever toegewezen. Tevens is een gemeenschappelijke overeenkomst bij de afgewezen vorderingen dat één van de drie vereisten uit artikel 7:658 BW niet aannemelijk is gemaakt.

### 4.8.3 Grijze pijl

De grijze pijl (kolom 10) heeft betrekking op de vraag in hoeveel uitspraken een werknemer is veroordeelt in de proceskosten. In 14 uitspraken is de werknemer veroordeeld in de proceskosten. In 3 uitspraken zijn de proceskosten gedeeld. In 9 uitspraken is de werkgever veroordeeld in de proceskosten. In 1 uitspraak was dit onbekend.

Uit de analyse blijkt dat de werknemer in 14 uitspraken (2,4,5,6,8,13,14,16,17,18,19,24 en 27) van de 23 uitspraken waar de vordering is afgewezen, is veroordeeld in de proceskosten. Deze proceskosten bestaan over het algemeen alleen uit de eigen kosten van de gemachtigde.

In slechts 2 van de 6 uitspraken (5 en 6) wordt de werknemer ook veroordeeld in de kosten van de gemachtigde van de tegenpartij.

In de 5 uitspraken (2,4,5,13,14) waar de vordering is afgewezen, wordt tussen de € 800,00 en € 3150,00 betaald aan de proceskosten van de tegenpartij, wat gemiddeld op een bedrag van € 1490,00 neerkomt. In 7 uitspraken (16,17,18,19,21,24 en 27) van het Gerechtshof ligt dit bedrag waarin de werknemer veroordeeld wordt hoger, namelijk tussen de

€ 2.584,00 en € 8.473,00, met een gemiddelde van € 4.167,14. De meest voorkomende samenstelling van dit bedrag bestaat uit:

* Proceskosten eerste aanleg
* Proceskosten hoger beroep vastrecht
* Salaris gemachtigde tegenpartij

In uitspraak 17 werd de werknemer eveneens veroordeeld tot het terugbetalen van de werkgever wat hem was uitgekeerd na de uitspraak in eerste aanleg waar de werknemer in het gelijk werd gesteld vermeerderd met de wettelijke rente, en het betalen van de andere kosten uit de sommatie hierboven. In alle overige uitspraken zijn de proceskosten gedeeld, dat veelal bestaat uit de eigen proceskosten.

### 4.8.4 Invloed van transitievergoeding

In 7uitspraken (4,5,6,7,11,13 en 23) was sprake van een transitievergoeding in een ontbindingsprocedure. Op basis van de analyse van deze 7 gevallen kan worden gesteld dat het mogelijk is om een schadevergoeding te vorderen in een andere procedure, naast een transitievergoeding. Dit blijkt uit 6 uitspraken die zijn afgewezen op grond van het gebrek aan een schending, op basis van één of meer vereisten van artikel 7:658 BW. Een opvallende overeenkomst tussen deze uitspraken is dat de schadevordering van de werknemer bij alle zaken is afgewezen. Zoals in hoofdstuk 4.7 is besproken, is de Bajings-leer, die neerkomt op een appelverbod op grond van dezelfde aspecten in een procedure, niet van toepassing in een procedure waar psychische schade wordt verhaald op de werkgever op grond van artikel 7:658 BW, tenzij de aspecten identiek zijn aan het ontbindingsverzoek, zoals in uitspraak 4. Hier werd de werknemer daarom niet-ontvankelijk verklaard. Alleen in deze uitspraak was de reden van afwijzing dan ook de aanwezigheid van een transitievergoeding.

In geval van een transitievergoeding is het dus mogelijk om op grond van aspecten, die niet geheel identiek zijn aan de aspecten van een ontbindingsprocedure, aanspraak te maken op een schadevergoeding op grond van 7:658 BW. Indien de aspecten wel identiek zijn, dan zal de werknemer niet-ontvankelijk worden verklaard in zijn schadevordering.

# Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen

## 5.1 Conclusie

In de voorgaande hoofstukken is antwoord gegeven op de deelvragen, waarmee de conclusie van het onderzoek kan worden gegeven. Aan de hand daarvan zal de centrale vraag worden beantwoord, die als volgt luidt: Welk advies kan Oass Advocaten haar cliënten geven ten aanzien van de zienswijze van de rechterlijke macht (rechtspraktijk) over de gronden waarop een werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor een burn-out op grond van de werkgeversaansprakelijkheid zoals omschreven in artikel 7:658 BW teneinde de slagingskans van een schadevordering op de werkgever te bevorderen?

In hoofdstuk 2,3 en 4.3 is duidelijk geworden dat, voor het verhalen van een schadevordering op de werkgever op grond van de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW, allereerst sprake dient te zijn van psychische schade. Uit de analyseresultaten bleek dat deze schade dient te worden herleid uit een specifieke diagnose van de bedrijfsarts, waarin de burn-out is omschreven als beroepsziekte. Dit is een ongeschreven vereiste om een burn-out aannemelijk te maken binnen de rechtspraktijk. Zowel in eerste aanleg als in hoger beroep maken diagnoses van bedrijfsartsen een burn-out direct aannemelijk, evenals rapporten van psychiaters of de Arbeidsinspectie. In meer dan de helft van de uitspraken was dit het geval. Getuigenverklaringen omtrent de werkdruk binnen een bedrijfscultuur zijn niet voor elke rechter aannemelijk. Een combinatie van diagnoses door meerdere deskundigen of de toepassing van verschillende bronnen om de burn-out te onderbouwen verhoogt de kans op een aanname van een burn-out voor een rechter. Daarentegen zijn rapporten van alleen de huisarts of psycholoog, stellingen zonder onderbouwing omtrent de werkdruk, en vermoedens van een burn-out door een multicausaal ziektebeeld te subjectief voor rechters om een burn-out aannemelijk te achten en dus niet voldoende.

In hoofdstuk 3 en 4.4 is duidelijk geworden hoe causaliteit wordt aangenomen door de rechtspraktijk. Deze wordt getoetst, middels voorgelegde beschikbare en onderbouwde feiten, in hoeverre deze burn-out gerelateerd is aan de werkomstandigheden. In bijna de helft van de uitspraken is causaliteit aangenomen. In deze zaken hebben werknemers hun stelling vrijwel altijd onderbouwd met een diagnose van de bedrijfsarts of psychiater, waarin de werkomstandigheden als oorzaak van de burn-out worden omschreven en privéomstandigheden geen factor zijn. Eveneens wordt een oorzakelijk verband aangenomen indien de werkgever geen of onvoldoende maatregelen heeft genomen, hoewel hij bekend was, kon zijn of behoorde te zijn met de situatie van de werknemer. Daarnaast is stelselmatig overwerken en de uitbreiding van een takenpakket een aannemelijk oorzakelijk verband. Bij de uitbreiding van een takenpakket beoordeelt de rechter wel of dit de werkgever te verwijten is. Ook kunnen negatieve beoordelingen van de Arbeidsinspectie over de werkomstandigheden en het ontbreken van een RI&E-rapport de werknemer helpen bij het onderbouwen van zijn stelling. De rechters nemen dit rapport zonder twijfel aan.

Na het aantonen van de aannemelijkheid van de burn-out en de causaliteit dient ook sprake te zijn van schending van de zorgplicht door de werkgever. De zorgplicht is zowel in hoofdstuk 3 als 4 aan bod gekomen. Daaruit komt de conclusie dat er sprake is van de schending van de werkgeverszorgplicht uit artikel 7:658 BW, indien de werkgever niet aannemelijk maakt welke inspanningen hij heeft verricht om een burn-out te voorkomen. Deze inspanningen uiten zich in de vorm van maatregelen die een werkgever heeft genomen, zoals in hoofdstuk 4 duidelijk is geworden, nadat hij bekend werd met het risico op burn-out bij de werknemer. Indien de rechtspraktijk niet of onvoldoende uit de genomen maatregelen kan opmaken dat een werkgever zijn best heeft gedaan om aan zijn zorgplicht te voldoen, bijvoorbeeld doordat hij zijn personeel niet (genoeg) heeft bewaakt of niet met enige regelmaat functioneringsgesprekken heeft gevoerd om de toestand van zijn werknemer te herkennen, dan is sprake van de schending van de zorgplicht. Daarbij is het negeren van burn-outklachten door de werkgever ook een schending van de zorgplicht. Ook is er sprake van een schending als er geen RI&E-rapport is, of als de werkgever zich hier te weinig aan heeft gehouden.

In de analyseresultaten van hoofdstuk 4.5 is echter sprake van tegenstrijdigheden zijn in de rechtspraktijk omtrent het oordeel van de rechter, aldus blijkt uit uitspraak 24 en 26. In uitspraak 24 aanvaardt de rechter dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid, oftewel zorgplicht, in mindere mate, maar in zekere vorm, delegeert aan zijn werknemer, waarbij de werknemer zijn grenzen moest aangeven als hij het werk niet meer aankon. Mijns inziens kan dit tot een discussiepunt leiden, want het uitspreken van grenzen behoeft een inzicht in eigen vaardigheden en draagkracht. Indien een werknemer aangeeft het werk niet meer aan te kunnen, dan is deze grens al bereikt en is er al sprake van schade in de vorm van burn-out. Hiermee wordt schade dus niet voorkomen, maar juist bevorderd tot het moment dat het hoogtepunt is bereikt en het dus te laat is. Dit is tegenstrijdig met het doel waar de zorgplicht uit 7:658 BW op duidt, waar de werkgever over de veiligheid van de werkomstandigheden dient te waken, maar ook met het oordeel van de rechter in uitspraak 26. In die zaak oordeelt de rechter namelijk juist dat het de taak en verantwoordelijkheid van de werkgever is om zijn personeel in de gaten te houden, ook al klaagt een werknemer niet. Dit is een opvallend aspect van de analyse met betrekking tot de elementaire bijzonderheden betreffende de zorgplicht.

Daarnaast is een opvallend resultaat dat artikel 7:611 BW, zoals behandeld in hoofdstuk 3 en 4.6, in een aantal zaken ter sprake komt, maar dat er in geen van de zaken een schadevordering is toegewezen op grond van dit artikel, ook niet in combinatie met artikel 7:658 BW. Dit artikel is dus op zichzelf minder van belang bij een schadevordering betreffende de werkgeversaansprakelijkheid. Ook het niet goed verlopen van een re-integratietraject heeft op zichzelf geen invloed op het oordeel van de rechtspraktijk hieromtrent. Beide factoren hebben wel invloed op het oordeel over de zorgplicht van de werkgever. Daarbij komt dat een transitievergoeding niet wordt toegekend in een dergelijke procedures. Een belangrijk punt is dat identieke aspecten waarmee een transitievergoeding is toegekend in een eerdere uitspraak niet mogen worden hergebruikt in een artikel 7:658 BW-procedure, op grond van de Bajings-leer. Een werknemer dient dus vooraf te overwegen in hoeverre nieuwe feiten aangedragen kunnen worden, als er eerder geprocedeerd is op grond van 7:685 BW.

In hoofdstuk 4.6 is duidelijk geworden dat de meest gebruikte instanties bij de stelplicht van de werknemer ter onderbouwing van psychische schade en causaliteit, de bedrijfsarts, de huisarts en het UWV zijn. Ter onderbouwing van de schending van de zorgplicht zijn rapporten van de Arbeidsinspectie over de werkomstandigheden, aan- en afwezige RI&E-rapporten en brieven over de werkomstandigheden aannemelijk voor de rechter. Hoe gevarieerder de samenstelling van de instanties, hoe groter de kans dat de rechtspraktijk de burn-out aannemelijk acht. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met diagnoses van deskundigen die subjectief gelden, omdat deze in geen enkel geval op zichzelf worden aangenomen. Onder subjectief worden alle diagnoses verstaan die zijn gebaseerd op de verklaringen van de werknemer zelf.

Tot slot is in de laatste paragraaf van hoofdstuk 4 duidelijk geworden dat er een kans van 15% bestaat dat een schadevordering op de werkgever slaagt. De kans dat de kosten van een procedure voor rekening van de werknemer komen is dus groot. Indien een schadevordering wordt afgewezen en de werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten van de tegenpartij, dan bedragen deze kosten gemiddeld 1.490 euro. In hoger beroep kan dat oplopen tot gemiddeld 4.167 euro. Bij de toewijzing van een vordering kan de verhaalbare schade bestaan uit consulten van een zorginstelling die in relatie staan tot de burn-out, gederfde inkomsten en immateriële schade van maximaal 15.000 euro.

Alle samengenomen, dient een werknemer zijn burn-out te onderbouwen met in ieder geval een diagnose van de bedrijfsarts, om kans te maken op het verhalen van psychische schade op de werkgever op grond van artikel 7:658 BW. In die zin dient er dus in ieder geval een diagnose te zijn van een als *deskundig* gekenmerkt persoon. Een werknemer staat het sterkst in zijn stelplicht omtrent de causaliteit als hij de werkomstandigheden kan koppelen aan een rapport van de Arbeidsinspectie. Daarnaast is het verstandig om veel diverse bronnen te gebruiken bij de stelplicht. Hiermee wordt de slagingskans van een schadevordering verhoogd. Echter dient er vooralsnog rekening gehouden te worden met de lage slagingskans van een zaak en de kosten die voor rekening van de werknemer kunnen komen.

## **5.2 Aanbevelingen**

In deze paragraaf zullen op basis van de bevindingen van het onderzoek praktisch bruikbare aanbevelingen worden gegeven aan Oass Advocaten. Deze aanbevelingen worden gedaan zodat Oass Advocaten cliënten efficiënter en beter toegerust kan voorzien van een antwoord met betrekking tot de slagingskans van een schadevordering op de werkgever, indien een werknemer met een burn-out zich wil beroepen op de werkgeversaansprakelijkheid uit 7:658 BW.

**Aanbeveling A - Psychische schade**

De aannemelijkheid van de burn-out staat voorop binnen de rechtspraktijk. Vraag de cliënt te allen tijde om een diagnose burn-out te verkrijgen via de bedrijfsarts of psychiater, indien deze diagnose er (nog) niet is.

**Aanbeveling B – Causaliteit**

**I.** Adviseer de cliënt om een verklaring van de bedrijfsarts of psychiater te verkrijgen, waaruit duidelijk te herleiden valt dat de oorzaak van de burn-out gelegen is in de werkomstandigheden.

**II.** Indien de cliënt zich in de eerste fase van de ziekmelding bevindt, adviseer de cliënt dan om géén privéomstandigheden te benoemen tijdens de bezoeken, ook al zijn deze wel aanwezig.

**III.** Vraag door naar de mogelijkheden om rapporten van de Arbeidsinspectie te verkrijgen omtrent de werkcultuur van het bedrijf en neem deze op in het dossier ter onderbouwing van de slechte werkomstandigheden.

**IV.** Bij stelselmatige overuren van de werknemer, wijs de cliënt er dan op om schriftelijke verklaringen van collega´s en rapporten van deskundigen samen te stellen ter onderbouwing.

**Aanbeveling C – Zorgplicht werkgever**

**I.**Adviseer de cliënt die zich nog binnen de werksfeer bevindt om de werkgever altijd per brief tecorresponderen over zijn gemoedstoestand en de mogelijke oorzaken daarvan. Volg de maatregelen die de werkgever daarop neemt. Een tekort aan maatregelen of het negeren van correspondentie kan duiden op de schending van de zorgplicht volgens de rechtspraktijk.

**II** Indien de werknemer van plan is om zich op korte termijn ziek te melden, adviseer dan om een gesprek te voeren met de werkgever waarin hij zijn werkgerelateerde burn-out meedeelt. De cliënt doet er verstandig aan om direct na dit gesprek een kopie van het gespreksverslag te vragen.

**III.**Adviseer een cliënt die nog in dienst is, maar zich in het ziektestadium bevind, om het re-integratietraject te volgen. Gebreken zijdens de werkgever in het re-integratietraject hebben geen directe invloed op het oordeel van de rechter, dus bewijs sparen hieromtrent is niet relevant, tenzij de werkgever geen enkele re-integratiebevorderende maatregelen heeft genomen. In dat geval is het oordeel van het UWV relevant ter onderbouwing van dit tekort van de werkgever. Hierop wordt een werkgever afgerekend.

**IV.**Adviseer de cliënt die zich in het laatste stadium bevindt, einde ziekteverzuim, om zo veel mogelijk bewijs te verzamelen waaruit blijkt dat de werkgever onvoldoende maatregelen neemt of heeft genomen om de schade te voorkomen. Leg de focus op de maatregelen van de werkgever. Vraag naar de mogelijkheid om het RI&E-rapport van de werkgever in te zien of te verkrijgen.

**V.** De werknemer is niet verplicht om uit zichzelf over zijn klachten te vertellen. De werkgever is wel verplicht om poolshoogte te nemen bij zijn werknemer over zijn gemoedstoestand. Indien een werkgever dit niet doet, adviseer de cliënt dan om niet uit zichzelf informatie te verstrekken. Indien correspondentie wel gewenst is, dan dient de voorkeur uit te gaan naar (formele) brieven waarin de cliënt duidelijk omschrijft op welke wijze de werkgever tekortschiet en wat voor invloed dit op hem heeft. Als de werkgever hieraan geen gehoor geeft, dan dient deze correspondentie als bewijs voor zijn tekort.

**VI.** De afwezigheid van beoordelings- en functioneringsgespekken wordt een werkgever aangerekend. Indien eerder nooit gesprekken zijn geweest met de werkgever, benoem dit dan als onderbouwing voor de schending van de zorgplicht. Hierop wordt de werkgever ook afgerekend.

**Aanbeveling D – Andere factoren**

**I. Transitievergoeding:** Indien sprake is van een slechte verhouding tussen de werkgever en er mogelijk een ontslagprocedure zal plaatsvinden, adviseer de cliënt dan om na te denken over de geringe mogelijkheid voor het verhalen van schadevergoeding op grond van art. 7:658 BW, nadat er een 7:685 BW-procedure heeft plaatsgevonden.

**II.** **Geen identieke gronden:** De aangevoerde gronden in de ontbindingsprocedure mogen niet identiek zijn aan de gronden van een procedure op grond van 7:658 BW. Als er al een ontbindingsprocedure heeft plaatsgevonden, adviseer dan om bewijs te verzamelen waarmee nieuwe gronden of feiten kunnen worden aangedragen. Indien dit niet lukt, heeft het aanspannen van een rechtszaak geen zin in verband met de Bajings-leer (verbod op hoger beroep), zoals besproken in hoofdstuk 4.5.

**III. 7:611 BW:** Bij twijfels op grond van welk artikel een werkgever het beste aansprakelijk gesteld kan worden voor de burn-out, is een keuze voor beroep op grond van art. 7:658 BW in plaats van art. 7:611 BW verstandig. De reden hiervoor is dat art. 7:611 BW nauwelijks wordt aangenomen door de rechter en de schadevordering lager is dan bij procedures op grond van art. 7:658 BW. Adviseer te allen tijde een beroep op art. 7:658 BW.

**Aanbeveling E – Toewijzing schadevordering**

Er dient op de eerste plaats gezorgd te worden voor het aannemelijk maken van de burn-out en de causaliteit. Op de tweede plaats dient sprake te zijn van een aannemelijke schending van de zorgplicht door de werkgever. Leg de focus op deze drie elementen en adviseer de cliënt om bewijs te verzamelen. Onderbouw de stelling van de cliënt middels verklaringen van de genoemde deskundige instanties. De direct aannemelijke en bruikbare instanties zijn:

* Bedrijfsarts en psychiater
* Arbeidsinspectie en RI&E-rapport
* UWV, mits in combinatie met een van de bovenstaande instanties.

**Aanbeveling F – Verhaalbare schadeposten**

Tot slot wil ik aanbevelen om bij de cliënt te benadrukken dat de slagingskans van een schadevordering voor een burn-out slechts 15% is. Het is van belang de cliënt ervan bewust te maken welke kosten er bij een procedure komen kijken, om onnodig financieel nadeel te voorkomen. De gemiddelde kosten voor een procedure in eerste aanleg is 1.490 euro en in hoger beroep 4.167 euro. Indien een schadevordering slaagt, zijn de verhaalbare schadeposten:

* Consulten bij zorginstellingen en homeopathische artsen
* Gederfde inkomsten
* (Eigen) proceskosten
* Immateriële schade, max. 15.000 euro

### Literatuurlijst

Boeken

**Van Drongelen 2013**

H. van Drongelen, *Handleiding voor de praktijk, Actueel Recht voor P&O, werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten 2e druk*, Deventer: Wolters Kluwer Nederland B.V. 2013.

**Lindenbergh 2016**

S. Lindenbergh, *Monografieën privaatrecht,* *Arbeidsongevallen en beroepsziekten 3e druk,* Deventer: Wolters Kluwer Nederland B.V. 2016.

**Poort 2013**

R.O.B. Poort, *Aansprakelijkheid 3e editie, Werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten,* Den Haag: SDU Uitgevers 2013.

*Artikelen in tijdschriften*

Boom, W.H. van (2003). Waarheen leidt de weg… van werknemersschade? *Aansprakelijkheid, Verzekering & Schade*, 33-40

Hartlief, T. (2002). Werkgeversaansprakelijkheid: het bereik van en de verhouding tussen art. 7:658 en 7:611 BW, *Rechtsgeleerd Magazijn Themis*, 67-83

Mouris, M.A. (2011). De aansprakelijkheid van de werkgever voor de gevolgen van een overval. *TVP* 2, 50-54

Roth, J.F. (2009). Aansprakelijkheid van de werkgever voor burn-out. De stand van zaken. *Letsel & schade* nr. 2.

Taris, T., Houtman, I., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 29: 241-257

Weterings, W. & Mulder, E. (2009-10). Werkgeversaansprakelijkheid ex art. 7:611 BW. Twee typen zorgplicht en dekking onder de AVB-verzekering. *NTBR* 49, 371-378

Willems, P.W.H.M. (2003). Goed werknemerschap en werkgeverschap bij ziekte. *Tijdschrift Administratie* 5, 27-29

Digitale bronnen

AMS advocaten (z.d.). *Zorgplicht werkgever*. Opgevraagd van: https://www.amsadvocaten.nl/de-rechtsgebieden/arbeidsrecht/zorgplicht-werkgever/

Arbeidsrechter.nl (2017). *Aansprakelijkheid werkgever voor schade werknemer.* Opgevraagd van: https://www.arbeidsrechter.nl/werkgever-aansprakelijk-voor-schade-die-werknemer-lijdt

Arbeidsrechter.nl (2017). *Rechten en plichten van de werkgever bij ziekte.* Opgevraagd van: https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsovereenkomst-ziekte-wachtdagen-loon-uitkering-werkgever-werknemer

Beroepsziekten.nl (2017). *Beroepenindex.* Opgevraagd van: http://www.beroepsziekten.nl/beroepen-index

Beroepsziekten.nl (2017). *Definitie beroepsziekte.* Opgevraagd van: http://www.beroepsziekten.nl/ncvb/definitie-beroepsziekte

Beroepsziekten.nl (2017). *Overspanning/burnout.* Opgevraagd van: http://www.beroepsziekten.nl/registratierichtlijnen/psychische-aandoeningen/overspanningburnout

Beroepsziekten.nl (2017). *Overzicht beroepsziekte A-Z.* Opgevraagd van: http://www.beroepsziekten.nl/beroepenindex

Beroepsziekten.nl (2017). *Zes stappenplan voor beroepsziekte.* Opgevraagd van: http://www.beroepsziekten.nl/het-zes-stappenplan-voor-beroepsziekten

Boven-de Groot, P. van (2011). *Werkgeversaansprakelijkheid en burn out.* Opgevraagd van: http://www.clingendaeladvocaten.nl/pdf/pers25.pdf

Burn-out.nl (2017). *Wat is een burn-out.* Opgevraagd van: http://www.burn-out.nl/wat-is-een-burn-out/

Burn-out Blog (2017). *Ziekteverzuim en het UWV.* Opgevraagd van: http://burned-out.nl/bvb-burnout-ziekteverzuim-en-het-uwv/

De Opening (z.d). *Burn-out test: Maslach burn-out inventory (MBI) of de Ubos test.* Opgevraagd van: http://www.deopening.nl/burn-out-test-maslach-burn-out-inventory-ubos/

Dirkzwager.nl (2011). *Arbeidsongevallen en beroepsziekten.* Opgevraagd van: http://dirkzwagerasv.nl/2011/06/22/arbeidsongevallen-en-beroepsziekten-artikel-7658-bw-of-artikel-7611-bw/

Encyclo.nl (2017). *Deskundige.* Opgevraagd van: http://www.encyclo.nl/begrip/deskundige

Flexwijzer (z.d.). *Goed werkgever en werknemerschap | Artikel 7:611 BW*. Opgevraagd van: www.flexnieuws.nl/2008/10/06/goed-werkgever-en-werknemerschap-artikel-7611-bw/#.WM2XmjsrLb0

Fonds Psychische Gezondheid (2017). *Werkstress.* Opgevraagd van: http://www.psychischegezondheid.nl/action/psychowijzer/202/werkstress.html

Gewoon Solo (2014). *Model van Karasek.* Opgevraagd van: http://www.gewoonsolo.nl/uploads/files/karasek\_21032014.pdf.

Gubbels, B.G.N. (z.d.). *Goed werknemerschap*. Opgevraagd van: http://www.wetrecht.nl/goed-werknemerschap/

Hendriks, T. (2016) *Transitievergoeding.* Opgevraagd van: https://www.ensie.nl/ton-hendriks/transitievergoeding.

Letselschade Kenniscentrum (2017). *Zorgplicht van de werkgever.* Opgevraagd van: http://www.letselschade-kenniscentrum.nl/zorgplicht-van-de-werkgever.php

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Aangepast werk.* Opgevraagd van: https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/aangepast-werk

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Bestuurlijke boete.* Opgevraagd van: https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/bestuurlijke-boete

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Werkdruk.* Opgevraagd van: https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk

Mirro.nl (2017). *Wat is een burnout?* Opgevraagd van: https://burnout.mirro.nl/wat-is-een-burnout/

Oass en Kasem Advocaten (2017). Over ons. Opgevraagd van: http://oasskasem.nl/over-ons

Ontslag.nl (2017). *Ontslag na twee jaar van ziekte arbeidsongeschiktheid.* Opgevraagd van: http://ontslag.nl/arbeidsongeschiktheid/ontslag-na-twee-jaar-van-ziekte-arbeidsongeschiktheid/

De Opening (2017). *Burn-out test: Maslach burn-out inventory (MBI) of de Ubos test.* Opgevraagd van: http://www.deopening.nl/burn-out-test-maslach-burn-out-inventory-ubos/

Rutten, S. (2014). *Proportionele aansprakelijkheid en de kansschade*. Opgevraagd van: http://www.sapadvocaten.nl/wp-content/uploads/LS\_2009\_02\_Burnout.pdf

Sonnevelt, A. (2014). *5 symptomen van een burn-out. Herken ze tijdig!* Opgevraagd van: http://albertsonnevelt.nl/5-symptomen-van-een-burn-out/

Stadermann Luiten Advocaten (2017). *Psychische klachten/burn-out.* Opgevraagd van: http://www.stadermannluiten.nl/jurisprudentie/290/psychische-klachten-burn-out

Steunpunt RI&E (2017). *De Risico Inventarisatie en Evaluatie*. Opgevraagd van: http://www.rie.nl/voor-werknemers/de-risico-inventarisatie-en-evaluatie

Volksgezondheidenzorg.info (2017). [*Overspannenheid en burn-out*](https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/overspannenheid-en-burn-out)*: Trends.*

Opgevraagd van: https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/overspannenheid-en-burn-out/cijfers-context/trends#node-trend-burn-out-als-beroepsziekte-registratie

Volksgezondheidenzorg.info (2017). *Overspannenheid en burn-out: Cijfers & Context: Huidige situatie*. Opgevraagd van: https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/overspannenheid-en-burn-out/cijfers-context/huidige-situatie

Wikipedia (2017). *Nederlands Centrum voor Beroepsziekten*. Opgevraagd van: https://nl.wikipedia.org/wiki/Nederlands\_Centrum\_voor\_Beroepsziekten

Wetten

Art. 7:658 BW, opgevraagd van: wetten.overheid.nl

Arbeidsomstandighedenwet, opgevraagd van: http://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2016-01-01

Jurisprudentie

Zie bijlage 1

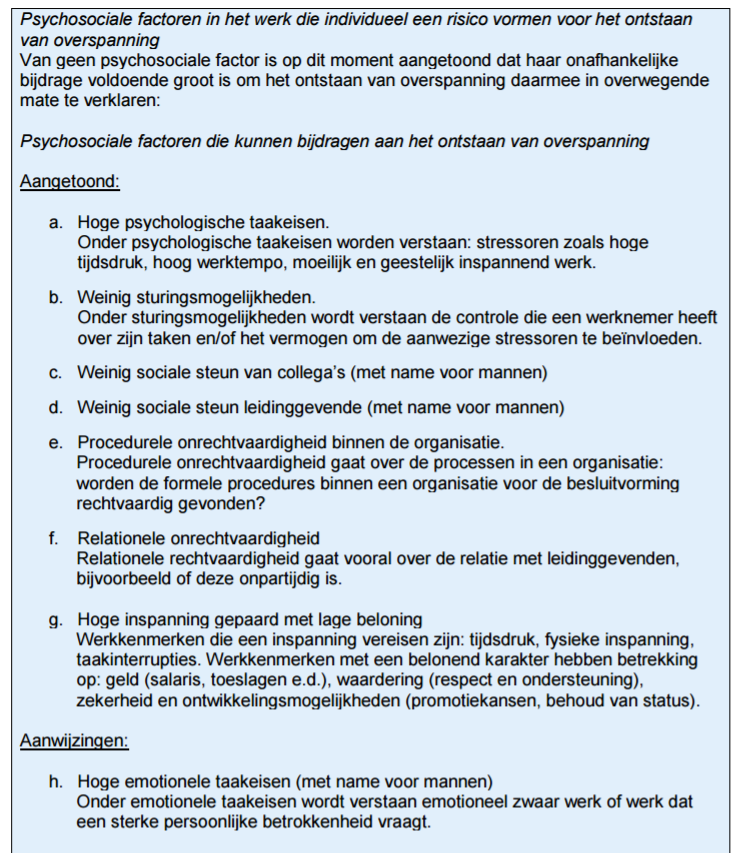
# Bijlage 1

Jurisprudentielijst

1. Rechtbank Amsterdam, 22 september 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BK1894.
2. Rechtbank Breda, 4 april 2007, ECLI:NL:RBBRE:2007:BA2525.
3. Rechtbank Haarlem, 12 mei 2004, ECLI:NL:RBHAA:2004:AU3843/ Rechtbank Haarlem, 17 augustus 2005, ECLI:NL:RBHAA:2005:AU2482.
4. Rechtbank Haarlem, 15 november 2007, ECLI:NL:RBHAA:2007:BB7255.
5. Rechtbank Dordrecht, 23 maart 2009, ECLI:NL:RBDOR:2009:BH7581.
6. Rechtbank Dordrecht, 25 juni 2009, ECLI:NL:RBDOR:2009:BJ1805.
7. Rechtbank Noord-Holland, 24 december 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:12431.
8. Rechtbank Noord-Nederland, 25 september 2013, ECLI:NL:RBNNE:2013:5682.
9. Rechtbank Maastricht, 13 december 2006, ECLI:NL:RBMAA:2006:AZ6276.
10. Rechtbank Middelburg, 19 januari 2005, ECLI:NL:RBMID:2005:AS8825.
11. Rechtbank Limburg, 21 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9997.
12. Rechtbank Alkmaar, 27 december 2012, ECLI:NL:RBALK:2012:BY8216.
13. Rechtbank Utrecht, 15 december 2010, ECLI:NL:RBUTR:2010:BO7491.
14. Rechtbank Maastricht, 15 juli 2009, ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ3360.
15. Gerechtshof Amsterdam, 3 juli 2008, ECLI:NL:GHAMS:2008:BG3727.
16. Gerechtshof Amsterdam, 9 maart 2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BN1356.
17. Gerechtshof Amsterdam, 20 september 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:BW7220.
18. Gerechtshof Den Haag, 18 november 2014, ECLI:NL:GHDHA:2014:3610.
19. Gerechtshof ‘s-Gravenhage, 27 april 2007, ECLI:NL:GHSGR:2007:BA6359.
20. Gerechtshof ‘s-Gravenhage, 26 mei 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3482.
21. Gerechtshof ‘s-Gravenhage, 7 juli 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3803.
22. Gerechtshof ‘s-Gravenhage, 27 september 2011, ECLI:NL:GHSGR:2011:BU2798.
23. Gerechtshof ‘s-Gravenhage, 29 april 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1216.
24. Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch, 15 januari 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC2747.
25. Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch, 25 augustus 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BK0617.
26. Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch, 9 november 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BO4408.
27. Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch, 2 april 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ6344.

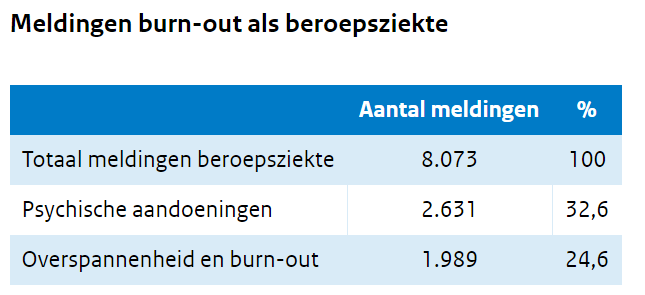
# **Bijlage 2**

**1**

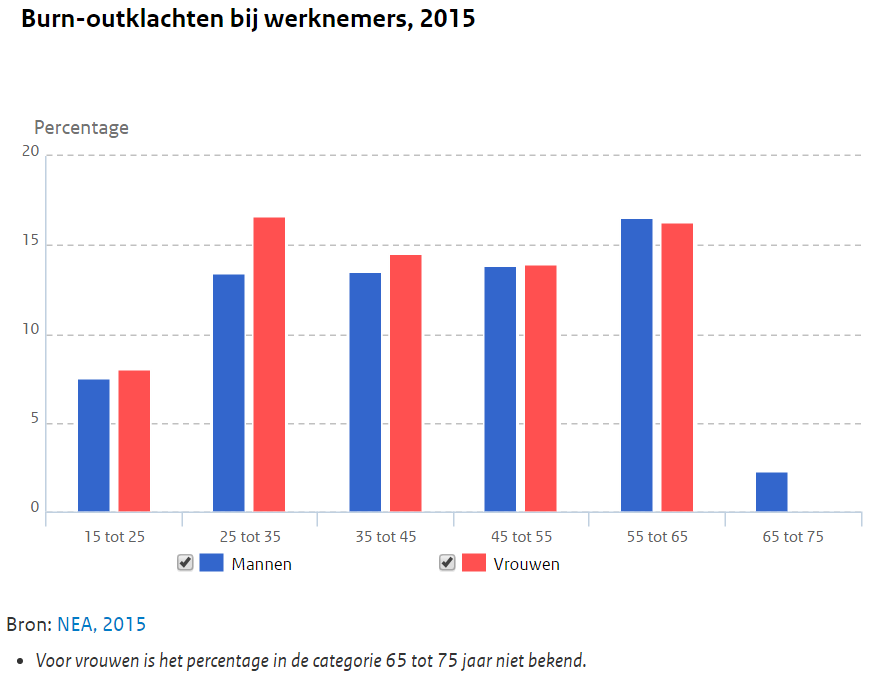


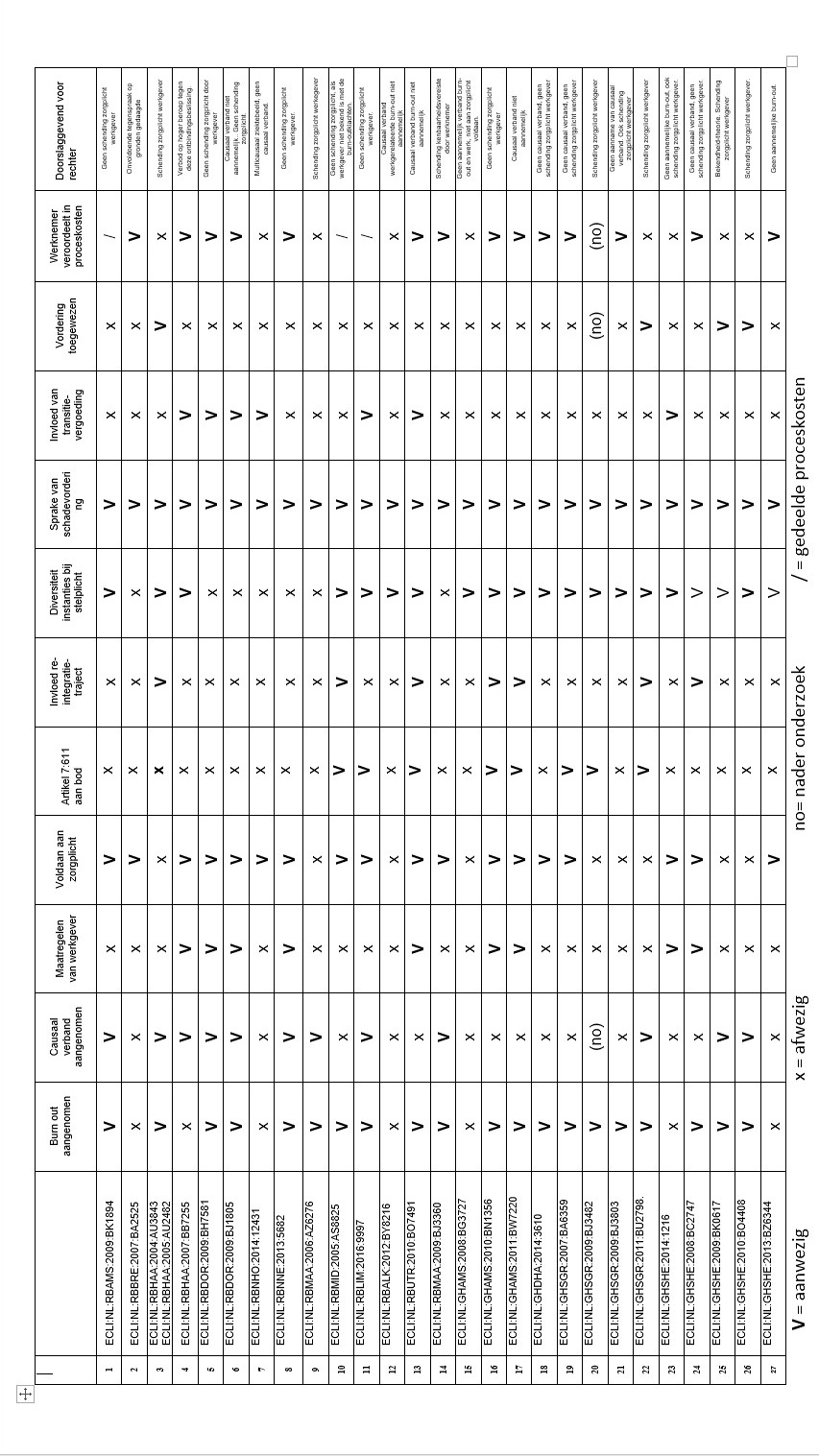
**Richtlijn E002**

**2**

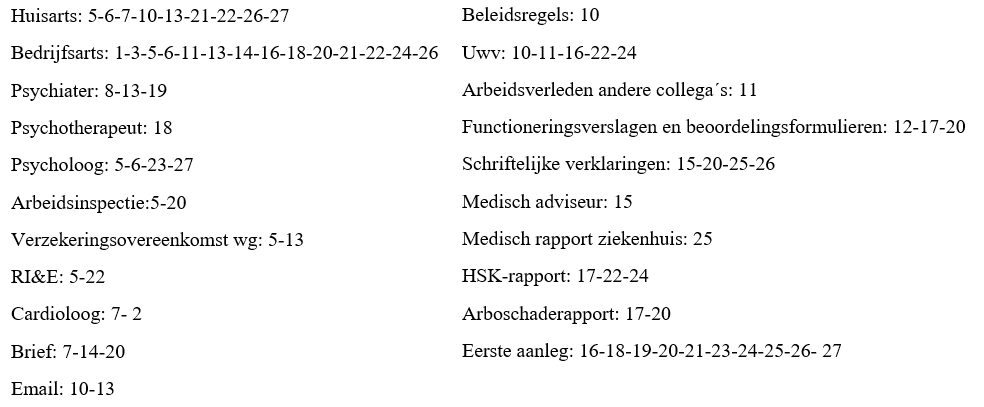


**3**



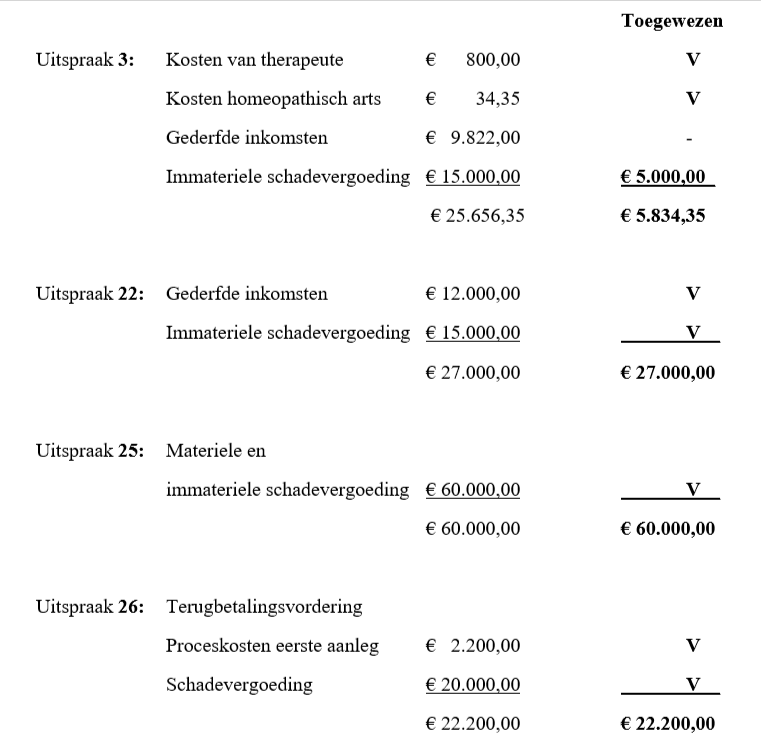
****

**5**

****

***Gebruik instanties bij stelplicht werknemer***

6

**

7

1. Beroepsziekte.nl (2017). *Definitie beroepsziekte.* [↑](#footnote-ref-1)
2. Mirro.nl (2017). [↑](#footnote-ref-2)
3. Fonds Psychische Gezondheid (2017). [↑](#footnote-ref-3)
4. Hendriks (2016). [↑](#footnote-ref-4)
5. Hsk.nl (2017). *Werkgever.* [↑](#footnote-ref-5)
6. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Werkdruk.* [↑](#footnote-ref-6)
7. Oass & Kasem Advocaten (2017). [↑](#footnote-ref-7)
8. HR, 11 maart 2005, ECLI:NL:PHR:2005:AR6657. [↑](#footnote-ref-8)
9. Beroepsziekten.nl (2017). *Definitie beroepsziekte.* [↑](#footnote-ref-9)
10. Beroepsziekten.nl (2017). *NCvB.* [↑](#footnote-ref-10)
11. Idem. [↑](#footnote-ref-11)
12. De Opening (2017). [↑](#footnote-ref-12)
13. Burn-out.nl (2017). [↑](#footnote-ref-13)
14. Idem. [↑](#footnote-ref-14)
15. Volksgezondheidenzorg.info (2017). [↑](#footnote-ref-15)
16. Van Boven-De Groot (2011). [↑](#footnote-ref-16)
17. Gerechtshof Amsterdam, 20 sept 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:BW7220 (WAN/ ABN AMRO). [↑](#footnote-ref-17)
18. Gerechtshof ´s- Gravenhage, 27 september 2011, ECLI:NL:GHSGR:2011:BU2798 (Armstrong/Rivas). [↑](#footnote-ref-18)
19. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Werkdruk.* [↑](#footnote-ref-19)
20. Steunpunt RI&E (2017). [↑](#footnote-ref-20)
21. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Werkdruk.* [↑](#footnote-ref-21)
22. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Bestuurlijke boete*. [↑](#footnote-ref-22)
23. Beroepsziekten.nl (2017). *Zes stappenplan voor beroepsziekten*  [↑](#footnote-ref-23)
24. S. Lindenbergh 2016, blz. 54. [↑](#footnote-ref-24)
25. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Aangepast werk.* [↑](#footnote-ref-25)
26. Ontslag.nl (2017). *Arbeidsongeschiktheid.* [↑](#footnote-ref-26)
27. Burn-out Blog (2017). [↑](#footnote-ref-27)
28. HR, 24 december 2010, ECLI:NL:PHR:2010:BO1799. [↑](#footnote-ref-28)
29. Rechtbank Amsterdam, 14 januari 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:5591. [↑](#footnote-ref-29)
30. Rechtbank Amsterdam, 14 januari 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:5591. [↑](#footnote-ref-30)
31. Roth (2009). [↑](#footnote-ref-31)
32. Gerechtshof Amsterdam, 20 september 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:BW7220. [↑](#footnote-ref-32)
33. Rechtbank Limburg, 21 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9997. [↑](#footnote-ref-33)
34. HR, 19 december 2003, ECLI:NL:HR:2003:AL7053. [↑](#footnote-ref-34)
35. Arbeidsrechter.nl (2017). *Aansprakelijkheid werkgever voor schade werknemer.* [↑](#footnote-ref-35)
36. Rutten (2014). [↑](#footnote-ref-36)
37. Taris, Houtman, & Schaufeli (2013). [↑](#footnote-ref-37)
38. Mirro.nl (2017). [↑](#footnote-ref-38)
39. Sonnevelt (2014). [↑](#footnote-ref-39)
40. Wikipedia (2017). [↑](#footnote-ref-40)
41. Beroepsziekten.nl (2017). *Definitie beroepsziekte.* [↑](#footnote-ref-41)
42. artikel 1 lid 3 sub f Arbowet. [↑](#footnote-ref-42)
43. Beroepsziekten.nl (2017). Definitie beroepsziekte. [↑](#footnote-ref-43)
44. Volksgezondheidenzorg.info (2017). Overspannenheid en burn-out: Cijfers & Context: Huidige situatie. [↑](#footnote-ref-44)
45. Volksgezondheidenzorg.info (2017). Overspannenheid en burn-out: Cijfers & Context: Huidige situatie. [↑](#footnote-ref-45)
46. Taris, Houtman, & Schaufeli (2013). [↑](#footnote-ref-46)
47. De Opening (z.d.). [↑](#footnote-ref-47)
48. Gewoon Solo (2014). [↑](#footnote-ref-48)
49. Taris, Houtman & Schaufeli (2013) [↑](#footnote-ref-49)
50. Idem. [↑](#footnote-ref-50)
51. Idem. [↑](#footnote-ref-51)
52. # Kamerstuk 25 263: Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid).

    [↑](#footnote-ref-52)
53. Tweede Kamer, vergaderjaar 1997–1998, 25 426, nr. 2 p. 9. [↑](#footnote-ref-53)
54. HR, 17 april 2009, RvdW 2009, 552 (Rollerskatedansles). [↑](#footnote-ref-54)
55. Weterings & Mulder (2009-10) [↑](#footnote-ref-55)
56. AMS advocaten (z.d). [↑](#footnote-ref-56)
57. Letselschade Kenniscentrum (2017). [↑](#footnote-ref-57)
58. Letselschade Kenniscentrum (2017). [↑](#footnote-ref-58)
59. Mouris (2011). [↑](#footnote-ref-59)
60. Arbeidsomstandighedenwet. [↑](#footnote-ref-60)
61. artikel 1 lid 3 sub f Arbowet. [↑](#footnote-ref-61)
62. Inspectiesszw.nl (2017). *Psychosociale arbeidsbelasting.*  [↑](#footnote-ref-62)
63. Van Boom (2003). [↑](#footnote-ref-63)
64. Van Boom (2003). [↑](#footnote-ref-64)
65. Kamerstukken II 1993/94, 23 438, nr. 3, p. 15. [↑](#footnote-ref-65)
66. De Wit 1999, p. 17-20. Arbeidsovereenkomst, art. 7:611 BW. [↑](#footnote-ref-66)
67. Stichtingpv.nl (2015). *Werkgeversaansprakelijkheid.* [↑](#footnote-ref-67)
68. Hartlief (2002). [↑](#footnote-ref-68)
69. Stichtingpv.nl (2015). *Werkgeversaansprakelijkheid.* [↑](#footnote-ref-69)
70. [Van](http://www.professorvanboom.eu/pdf_files/waaheen_leidt_de_weg.PDF) Boom (2003). [↑](#footnote-ref-70)
71. HR 23 maart 2012, ECLI:NL:PHR:2012:BV0616. [↑](#footnote-ref-71)
72. HR 1 juli 1993, JAR 1993, 195, r.o. 4.1 verwijzing naar HR 31 mei 1991, NJ 1991, 679. [↑](#footnote-ref-72)
73. Brunink & De Winter 1999. [↑](#footnote-ref-73)
74. Weterings & Mulder (2009-10). [↑](#footnote-ref-74)
75. Artikel 7:658 lid 2 BW. [↑](#footnote-ref-75)
76. Tweede Kamer, vergaderjaar 1997–1998, 25 426, nr. 2. [↑](#footnote-ref-76)
77. Idem. [↑](#footnote-ref-77)
78. Tweede Kamer, vergaderjaar 1997–1998, 25 426, nr. 2. [↑](#footnote-ref-78)
79. Idem. [↑](#footnote-ref-79)
80. Idem. [↑](#footnote-ref-80)
81. Vgl. HR 20 september 1996, NJ 1997, 198. [↑](#footnote-ref-81)
82. artikel 7:629 lid 3 onder a BW [↑](#footnote-ref-82)
83. Tweede Kamer, vergaderjaar 1997–1998, 25 426, nr. 2. [↑](#footnote-ref-83)
84. Dirkzwagerasv.nl (2011). *Arbeidsongevallen en beroepsziekten.* [↑](#footnote-ref-84)
85. Van Boom (2003). [↑](#footnote-ref-85)
86. Van Boom (2003). [↑](#footnote-ref-86)
87. Flexwijzer (z.d.). [↑](#footnote-ref-87)
88. Willems (2003). [↑](#footnote-ref-88)
89. Gubbels (z.d). [↑](#footnote-ref-89)
90. Rechtbank Alkmaar, 27 december 2012, ECLI:NL:RBALK:2012:BY8216. [↑](#footnote-ref-90)
91. Juridischwoordenboek.nl (2017). *Definitie expert/deskundige.* [↑](#footnote-ref-91)
92. Rechtbank Haarlem, ECLI:NL:RBHAA:2005:AU2482. [↑](#footnote-ref-92)