

# Rechtspraak

## WERKGEVERSAANSPRAKELIJKHEID

**Ktr. Terneuzen 29 september 2004, JAR 2004, 270  
(beroepsziekte burn-out)**

### Feiten en beslissing

De werknemer is vanaf 1969 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van) zijn werkgever. Het gaat hier om een zogenoemd loonbedrijf, waarbij landbouwmaterieel met personeel wordt verhuurd aan boerenbedrijven. Aanvankelijk is de werknemer werkzaam als chauffeur. Vanaf 1995 is hij werkzaam als assistent-bedrijfsleider, waarbij hij zich met name bezighoudt met de planning.

Op 8 september 1997 meldt de werknemer zich ziek wegens psychische klachten. Nadat een poging tot reïntegratie is mislukt, wordt aan de werknemer met ingang van 8 maart 1999 een volledige WAO-uitkering toegekend. De verzekeringsarts concludeert dat er sprake is van een burn-out-syndroom.

De werknemer stelt zijn werkgever op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk voor de schade die hiervan het gevolg is.

De werknemer beroept zich ter onderbouwing van zijn vordering onder meer op een rapport van de verzekeringsarts van het UWV. Daarin wordt over burn-out het volgende opgemerkt:

‘Burn-out komt vooral voor bij werknemers die een hoog arbeidsethos hebben: m.a.w. mensen die bereid zijn langer en harder door te werken indien de situatie daarom vraagt, veel know-how hebben en begiftigd zijn met talenten zoals accurate en creativiteit. Bijzonder is dat dergelijke medewerkers burn-out verschijnselen krijgen. Zij zijn toch bij uitstek de groep mensen die in staat zouden moeten zijn de veranderde werksituatie of de hoeveelheid werk het hoofd te kunnen bieden. Helaas is dat niet waar. Inzet en zelfinzicht gaan niet hand in hand, dit is duidelijk ook bij betrokkene van toepassing.’

De werknemer heeft zich ook nog beroepen op een publicatie van dr. Van Eijk, getiteld: *Diagnose van een samenleving*.<sup>1</sup> Van Eijk definieert een burn-out als volgt:

‘Onder burnout wordt verstaan een werkgerelateerde psychische uitputtingstoestand gekenmerkt door vermoeidheid, energieverlies, mentale distantie en een negatieve perceptie van de eigen competentie.’

Op basis van deze medische informatie overweegt de kantonrechter als volgt:

‘De stelling van de werkgever dat de oorzaak van het burn-outsyndroom kan zijn gelegen in de persoonlijkheid van de werknemer, zijn privé-situatie en andere zaken waarop hij geen invloed had, is onvoldoende om aan te nemen dat de

werknemer de schade niet heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Uit de hiervoor aangehaalde passages volgt dat het syndroom eerder verband houdt met het werk dan met de persoon. De omstandigheid dat de persoonlijkheid van de werknemer mogelijk van dien aard is dat hij wellicht meer dan gemiddeld de kans loopt te lijden aan dit syndroom, betekent niet dat hij de schade niet heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Verder heeft de werkgever zijn stelling dat de oorzaak gelegen is in de privé-situatie van de werknemer of in andere factoren waarop hij geen invloed had niet voldoende concreet en aannemelijk gemaakt. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat de werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden.’

De volgende vraag die de kantonrechter beantwoordt, is of de werkgever heeft voldaan aan de zorgplicht van artikel 7:658 BW. De kantonrechter stelt in dat verband vast dat er sprake is geweest van een structurele overbelasting van de werknemer. De volgende feiten zijn daarbij van belang. De werknemer heeft gedurende tien jaar vijftig weken per jaar gewerkt en zeer beperkt vakantiedagen opgenomen. In de arbeidsovereenkomst van 1 januari 1985 is bovendien een vaste vergoeding van tien overuren per week opgenomen. Verder is in de woning van de werknemer een kantoor met een planbord ingericht voor zijn werkzaamheden. De werknemer had in zijn werk te maken met klanten, chauffeurs en leveranciers. Bij stagnatie van werkzaamheden of onregelmatigheden viel men op hem terug, zelfs 's avonds en in het weekend en soms 's nachts. De werknemer werkte elke dag op kantoor van 07.00 uur tot 18.00 uur, onderbroken door drie kwartier pauze. De werkweek begon echter al op zondagavond, omdat de werknemer dan de planning voor de komende week maakte en de chauffeurs daar op zondagavond ook over informeerde. Door de werkgever was voorts aan de chauffeurs opgedragen om elke werkdag na het lossen van de laatste vracht de werknemer of een collega van hem te bellen. Naast zware belasting in de ‘normale’ werkzaamheden kwam daar in de zomer van 1997 ook nog veel extra werk bij in verband met de uitbraak van varkenspest. In die periode heeft de werknemer veel vergaderingen moeten bijwonen en was 24 uren per dag, zeven dagen per week bereikbaar.

De kantonrechter concludeert op grond van de hiervoor vermelde feiten dat de werknemer bij de uitoefening van zijn werkzaamheden als assistent-bedrijfsleider en planner langdurig zeer zwaar belast is geweest. De vraag is dan of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om overbelasting van de werknemer te voorkomen. Daarbij gaat het er volgens de kantonrechter niet om of de taken voor een willekeurige werknemer te zwaar zijn, maar om de vraag of de individuele werknemer niet wordt overbelast. De werkgever slaagt er vervolgens niet in om te bewijzen dat hij vol-

1. R. van Eijk, *Diagnose van een samenleving*, draagkracht, draaglast. De epidemie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, december 2002.

doende heeft gedaan om de overbelasting van deze werknemer te voorkomen. De kantonrechter overweegt:

‘Het ligt op de weg van de werkgever aan te geven welke concrete maatregelen de (...) werkgever heeft getroffen en welke aanwijzingen hij heeft verstrekt om overbelasting van de werknemer te voorkomen. De werkgever stelt dat de werknemer bij herhaling is aangesproken op zijn werk thuis en op de wijze waarop hij zijn werk deed. De werkgever heeft echter niet gesteld dat dit schriftelijk is bevestigd in brieven of gespreksverslagen, zodat de kantonrechter aanneemt dat een schriftelijke bevestiging ontbreekt. Wat de (...) werkgever heeft gedaan om overbelasting van de werknemer te voorkomen, baatte volgens de werkgever niet. Derhalve schoten de maatregelen en de verstrekte aanwijzingen tekort. Toen de (...) werkgever dit bemerkte, had hij verdergaande maatregelen moeten treffen en aanwijzingen moeten verstrekken. Doordat hij dat niet heeft gedaan, heeft de werkgever niet aangetoond dat de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 lid 1 BW is nagekomen.’

De kantonrechter wijst de vordering toe.

#### Stand van zaken in jurisprudentie en literatuur

De aansprakelijkheid van werkgevers voor psychisch letsel van werknemers, in het bijzonder als gevolg van overspanningsklachten dan wel burn-out, is een zeer actueel thema. Ongeveer 4-5% van de beroepsbevolking kampt met een burn-out.<sup>2</sup> Nu in onze samenleving mensen steeds minder de kost verdienen met handarbeid en steeds meer alleen met het hoofd werken, vormen ook psychische klachten als gevolg van een burn-out een toenemend verschijnsel.<sup>3</sup> Zo heeft bijvoorbeeld ruim 34% van de instromers in de WAO als diagnose psychische aandoeningen.<sup>4</sup> Ook de overheid is zich hier steeds bewuster van geworden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meldt op zijn website dat het overheidsbeleid met betrekking tot werkdruk vrij nieuw is.<sup>5</sup> Er wordt door het ministerie voorlichting gegeven aan werknemers en werkgevers over werkdruk en werkstress en er worden adviezen gegeven hoe hiermee moet worden omgegaan. Daarnaast worden er ook convenanten gesloten met bedrijven en instellingen uit zowel de publieke sector als de marktsector. In deze convenanten staan afspraken met de betreffende sector over maatregelen om de risico's aan te pakken, waarvoor door het ministerie financiële middelen ter beschikking worden gesteld. In 2003 waren er veertig van dit soort convenanten.<sup>6</sup>

Ook de rechterlijke macht wordt met deze ontwikkeling geconfronteerd. Zij krijgt steeds vaker vorderingen van werknemers voorgelegd waarin werkgevers aansprakelijk worden gesteld voor psychische schade. Gezien de strengere WAO-criteria, in het bijzonder ook voor arbeidsongeschiktheid wegens psychische aandoeningen, zal het beroep op het civiele aansprakelijkheidsrecht alleen maar toenemen.

Een eerste vraag die in dat verband beantwoord moet worden, is of een vordering van een werknemer wegens psychisch letsel wel kan worden gebaseerd op artikel 7:658 BW. In de literatuur is daar

verschil van mening over.<sup>7</sup> Met name naar aanleiding van het arrest Chubb Lips/Jansen.<sup>8</sup> In deze zaak wordt een vordering van een werknemer afgewezen die psychische schade heeft geleden door een onheuse bejegening door zijn chef en het ontbreken van afdoende begeleiding bij invoering van automatisering. De rechtbank stelt heel duidelijk dat artikel 7A:1638x (oud) BW, thans artikel 7:658 BW, niet is bedoeld voor psychisch letsel, omdat er geen concrete veiligheidsvoorschriften gericht op het voorkomen van psychisch letsel bestaan. In cassatie wordt dit oordeel aan de Hoge Raad voorgelegd. De Hoge Raad komt echter aan beantwoording van de vraag of psychische schade op grond van artikel 7:658 BW voor vergoeding in aanmerking komt, om cassatietechnische redenen, niet toe.

Enige tijd na dit arrest laait in de literatuur de discussie op over dit onderwerp, waarbij ofwel de hiervoor vermelde redenering van de rechtbank wordt gevolgd,<sup>9</sup> dan wel het standpunt wordt ingenomen dat er geen goede grond is om psychische schade niet onder het bereik van artikel 7:658 BW te laten vallen.<sup>10</sup>

Vegter is van mening dat artikel 7:658 BW dient te worden toegepast indien er sprake is van een concrete en duidelijke verplichting om bepaald letsel te voorkomen, dat wil zeggen dat de werkgever weet wat te doen en na te laten, én als kenbaar is of behoort te zijn dat niet-naleving van deze verplichting tot (ernstig) letsel zal leiden. Volgens Vegter kan op artikel 7:611 BW een beroep worden gedaan indien sprake is van een minder concrete verplichting, bijvoorbeeld op het gebied van bejegening, zoals in Chubb Lips/Jansen.<sup>11</sup> Deze lijn doortrekkend lijkt het dan verstandig om het advies van Van de Water te volgen en de vordering primair te baseren op artikel 7:658 BW en subsidiair op artikel 7:611 BW.<sup>12</sup>

Volgens Lindenbergh staat buiten kijf dat zowel artikel 7:658 BW als artikel 7:611 BW op zichzelf een deugdelijke grondslag vormt voor een recht op vergoeding van schade wegens psychisch let-

2. R. van Eijk (zie noot 1 en het hier besproken vonnis Ktr. Terneuzen 29 september 2004, JAR 2004, 270), spreekt over 5%; I.L.D. Houtman, W.B. Schauffli & T. Taxis (red.), *Psychische vermoeidheid en werk: cijfers, trends en analyses*, Alphen aan den Rijn 2000: hierin wordt gesproken over 4% van de beroepsbevolking. CBS StatLine (23-11-2004), *Arbeidsomstandigheden: werk en gezondheidsaspecten*, vermeldt een percentage van 10% van de beroepsbevolking dat kampt met burn-outklachten.
3. Er is zelfs een ‘burn-out-pagina’ op internet: <www.burnout.pagina.nl>.
4. Brief Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 4 oktober 2004 aan de Tweede Kamer, met als bijlage de rapportage ‘Arbobalans: arbeidsrisico's, effecten en maatregelen’.
5. Zie <www.szw.nl>.
6. Brief Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 juli 2003 aan de Voorzitter van de Tweede Kamer; onderwerp: Kabinetsreactie RMO-advies ‘Werken aan balans’.
7. Zie bijvoorbeeld: T. Hartlief, *Stress en de verhouding tussen art. 7:658 en 7:611 BW*, WPNR (2001) 6471, p. 1067-1068 en M.S.A. Vegter, *Aansprakelijkheid van de werkgever voor overbelasting (stress) en andere vormen van psychisch letsel*, NJB 2002, p. 1935-1942.
8. HR 30 januari 1998, NJ 1998, 476.
9. Hartlief 2001 (zie noot 7).
10. Vegter 2002 (zie noot 7).
11. M.S.A. Vegter, *Werkgeversaansprakelijkheid voor psychische schade*, TVP 2002, p. 97.
12. R. van de Water, *Vergoeding van psychische schade: via de weg van 7:658 BW of 7:611 BW?*, *Arbeidsrecht* 2003/2, p. 15.

sel.<sup>13</sup> De voordelen die artikel 7:658 BW lijkt te hebben, zijn volgens hem bij psychisch letsel minder groot, omdat daarbij op de werknemer een zwaardere last rust met betrekking tot het onderbouwen van de aansprakelijkheid, zoals bijvoorbeeld ten aanzien van de stelling dat de klachten het gevolg zijn van de werkzaamheden. Lindenbergh acht een – verdere – grondslagenstrijd weinig zinvol. Het gaat volgens hem in de kern om de vraag welke verplichtingen er op de werkgever rusten waar het het welzijn en de gezondheid van de werknemer betreft. De werkgever zal volgens hem eerst dan aansprakelijk zijn indien het voor hem duidelijk was, of op grond van evidente aanwijzingen had behoren te zijn, dat de werknemer in kwestie het werk niet meer aankon en hij vervolgens geen of onvoldoende maatregelen heeft genomen.<sup>14</sup>

In de lagere rechtspraak lijken de meeste rechters een vordering wegens psychisch letsel te beoordelen in het licht van artikel 7:658 BW. De kantonrechter Utrecht laat zich daar in een uitspraak uit 2002 heel duidelijk over uit.<sup>15</sup> De uitspraak betreft een treinmachinist in dienst bij de NS, die arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van het ontbreken van voldoende nazorg na de zelfdodingen waarmee hij in zijn werkzaamheden is geconfronteerd. De kantonrechter concludeert dat de Hoge Raad in Chubb Lips/Jansen niet heeft geoordeeld dat psychische schade niet op grond van artikel 7:658 BW kan worden gevorderd. De ratio van de in dit artikel besloten verhoogde aansprakelijkheid van de werkgever is volgens de kantonrechter niet zozeer gelegen in het fysieke 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 omstandigheden niet fysiek, maar psychisch van aard zijn.

Deze opmerking lijkt mij terecht. Het onderscheid tussen psychisch en fysiek letsel is geforceerd en bovendien ook niet altijd goed te maken, met name niet bij letsel waarin zowel de oorzaak als het gevolg van zowel psychische als fysieke aard is. Ook bij RSI is niet alleen sprake van fysieke klachten, maar is er ook een psychische component aanwezig.<sup>16</sup> Datzelfde geldt voor bijvoorbeeld pesten op het werk<sup>17</sup> en voor seksuele intimidatie of seksueel misbruik op het werk. Daarbij zal veelal sprake zijn van zowel verbale intimidatie als fysiek geweld. De gevolgen zullen daarbij eveneens zowel lichamelijk als psychisch kunnen zijn, al zullen de psychische gevolgen veelal op de voorgrond staan.<sup>18</sup>

#### Commentaar

1. Ook de kantonrechter Terneuzen past in de onderhavige uitspraak artikel 7:658 BW toe bij de beoordeling van de vordering van de werknemer wegens psychische schade. De kantonrechter maakt daarbij geen woord vuil aan de vraag of psychisch letsel wel of niet binnen het bereik van artikel 7:658 BW valt. Overigens moet worden opgemerkt dat uit de uitspraak niet blijkt dat er op dit punt verweer is gevoerd.
2. De kantonrechter is in de eerste plaats van oordeel dat in voldoende mate vaststaat dat het ontstaan van de burn-out verband houdt met de uitoefening van de werkzaamheden. Dat is een oordeel dat goed valt te billijken. Het gaat in deze zaak om

een zeer duidelijke en ernstige vorm van overbelasting, zonder dat er aanwijzingen zijn voor preëxistente klachten of omstandigheden in de privé-situatie die burn-out (mede) veroorzaakt hebben. In minder duidelijke situaties zal van de werknemer meer bewijs mogen worden verwacht. Van belang is in dit verband het arrest van de Hoge Raad in de zaak Weststrate/De Schelde.<sup>19</sup> Hierin oordeelde de Hoge Raad dat de werknemer dient te bewijzen dat de schade is opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Artikel 7:658 BW betreft volgens de Hoge Raad de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt en niet de schade die de werknemer heeft geleden, maar waarvan niet vaststaat dat de werknemer die schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft geleden. De werkgever is dus niet aansprakelijk voor schade ten aanzien waarvan de mogelijkheid bestaat dat zij is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Een werknemer die zijn werkgever aansprakelijk stelt voor een burn-out, zal dan ook met overtuigend medisch bewijs moeten komen en zo nodig zal een psychologische dan wel psychiatrische expertise op dit punt duidelijkheid moeten verschaffen. Slaagt een werknemer daar niet in, dan zal de vordering, voorzover gebaseerd op artikel 7:658 BW, worden afgewezen. Dat gebeurt in de jurisprudentie dan ook regelmatig.<sup>20</sup>

3. De discussie over de invloed van privé-omstandigheden op het ontstaan van psychische klachten of burn-out komt ook terug bij de vraag welk deel van de schade die het gevolg is van psychische klachten, voor rekening van de werkgever komt. Veel schrijvers zijn van mening dat het in zijn algemeenheid niet redelijk is om psychische klachten die mede worden veroorzaakt door privé-problemen, toe te rekenen aan de aansprakelijke werkgever.<sup>21</sup> De regeling van artikel 7:658 lid 2 BW inzake opzet of bewuste roekeloosheid zou volgens deze schrijvers in dat geval niet van toepassing zijn, omdat deze regeling alleen ziet op werkgerelateerde omstandigheden en privé-omstandigheden geen verband houden met de arbeid. In de uitspraak van de kantonrechter Terneuzen stelt de werkgever vrij algemeen dat de psychische klachten gelegen kunnen zijn in de persoonlijkheid of de privé-situatie van de werknemer. Een dergelijk verweer is echter onvoldoende om (een deel van) de schade voor eigen rekening van de werkne-

13. S.D. Lindenbergh, Aansprakelijkheid van de werkgever voor psychische schade, AV&S 2003, p. 21-22.

14. Lindenbergh 2003, p. 20 (zie noot 13).

15. Ktr. Utrecht 4 september 2002, JAR 2002, 220.

16. Rapport Gezondheidsraad, RSI, nr. 2000/22, Den Haag, 27 november 2000.

17. Zie hierover o.a. M.S.A. Vegter, Pesten op het werk, JAR Verklaard 27 februari 2004, p. 25.

18. Ktr. Harderwijk 25 april 2001, JAR 2001, 118: de kantonrechter oordeelde in een geval van seksuele intimidatie dat de werkgever daarvoor op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk was. Zie ook: Rb. Rotterdam 30 september 1999, JAR 1999, 230.

19. HR 26 januari 2001, NJ 2001, 597.

20. Ktr. Rotterdam 8 april 2003, JAR 2004, 20; Ktr. Amsterdam 11 mei 2004, JAR 2004, 152.

21. Vegter 2002, p. 1941 (zie noot 7); Lindenbergh 2003, p. 24 (zie noot 13); Chr.H. van Dijk, Werkgeversaansprakelijkheid, een stand van zaken, TVP 2002, p. 7-8.

mer te laten komen. Een werkgever zal – op zijn minst – concrete omstandigheden dienen aan te wijzen op grond waarvan moet worden aangenomen dat niet alle schade voor zijn rekening behoort te komen en mogelijk zelfs moeten aantonen dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.

4. Na de vaststelling van de kantonrechter Terneuzen dat de psychische schade in de uitoefening van de werkzaamheden is ontstaan, komt de vraag aan de orde of de werkgever aan de zorgplicht heeft voldaan. De werkgever dient daarvan het bewijs te leveren. De kantonrechter stelt vast dat de werkgever niet in dat bewijs is geslaagd. Aan welke concrete norm de kantonrechter deze zorgplicht – gericht op het voorkomen (voorzover als redelijkerwijs mogelijk) van het ontstaan van psychisch letsel – toetst, wordt niet expliciet vermeld. Blijkbaar acht de kantonrechter de mate van overbelasting in deze zaak zodanig, dat hij ook zonder houvast te zoeken bij een concrete geschreven norm, tot het oordeel kan komen dat de zorgplicht van artikel 7:658 BW is geschonden.
5. Er zijn overigens ook niet zoveel geschreven normen naast de algemeen geformuleerde zorgplicht van artikel 7:658 BW en het goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW, waaraan deze zorgplicht kan worden getoetst. Artikel 3 lid 1 sub a Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) legt aan de werkgever een zeer algemene plicht op om de arbeid zodanig te organiseren, dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. In lid 4 wordt voorts van de werkgever gevraagd om het welzijn van zijn werknemers bij de arbeid te bevorderen. Verder is er een meer specifieke verplichting ten aanzien van het voorkomen van monotoon werk (art. 3 lid 1 sub d Arbowet).

Artikel 5 van de Arbowet kent voorts de verplichting voor de werkgever om door middel van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) schriftelijk vast te leggen welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Voor het opstellen van een dergelijk risico-inventarisatie-en-evaluatierapport worden speciale formulieren gehanteerd.<sup>22</sup> In de meeste RIE-formulieren komen aspecten voor die betrekking hebben op de psychosociale kanten van het werk, zoals afwisseling van werkzaamheden, het naar eigen inzicht indelen van taken, het zo veel mogelijk spreiden van de werkzaamheden over het jaar, mogelijkheid tot overleg over arbeidsomstandigheden, voorlichting over onacceptabel gedrag (agressie, geweld, seksuele intimidatie), onderzoek naar de oorzaken van ziekteverzuim, mogelijkheid voor werknemers om gebruik te maken van het spreekuur van de Arbo-dienst (ook als ze – nog – niet ziek zijn).<sup>23</sup> Indien een werkgever niet een RIE kan overleggen waaruit blijkt dat er ten aanzien van deze punten een adequaat arbobeleid wordt gevoerd, dan zal dat een belangrijke indicatie zijn voor een tekortschieten in de zorgplicht.<sup>24</sup>

De werknemer had zich beroepen op de artikelen 5:7, 5:9 en 5:10 van de Arbeidstijdenwet. Deze wet geeft concrete normen ten aanzien van de tijdstippen waarop arbeid mag worden verricht, de duur van de arbeid en de pauze- en rustperiodes.

Deze normen zijn gericht op het voorkomen van overbelasting van werknemers.

6. De zorgplicht van de werkgever gaat echter verder dan de geschreven wettelijk normen. Een werkgever zal zich ook dienen te oriënteren op hetgeen er bekend is over specifieke gezondheidsrisico's voor zijn werknemers.<sup>25</sup> Het maakt daarbij geen verschil of het gaat om fysieke of psychische risico's. De werknemer in de zaak van de kantonrechter Terneuzen was planner. Het beroep van planner blijkt een stressvol beroep te zijn. Dat volgt bijvoorbeeld uit informatie van de organisatie voor beroepsgoederenvervoer BGZ Wegvervoer. Op de website van BGZ wordt van de planner (een vergelijkbare functie als de functie uit de onderhavige casus) het volgende profiel geschetst:<sup>26</sup>

'Bij de planning en het management wordt een veel hogere werkdruk dan het gemiddelde ervaren. Planners en leidinggevenden piekeren veel in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking. Naast de werkdruk ervaren zij de emotionele belasting als zeer hoog (...). Vooral bij de planners is de herstelbehoefte zeer hoog. Een hoge herstelbehoefte uit zich onder andere in klachten als het zich moeilijk kunnen ontspannen, zich 'op' voelen, weinig belangstelling meer voor anderen op kunnen brengen, etc. De herstelbehoefte bij planners is zelfs nog hoger dan bij chauffeurs.

Zelfstandigheid en inspraakmogelijkheden vergoeden veel (...), maar extra aandacht voor met name de groep planners is zeker nodig. Zij verzuimen heel weinig maar als ze uitvallen is het ook goed mis. Daarnaast blijken zij weinig sociale contacten naast het werk te hebben hetgeen het 'ontspannen' na het werk er niet gemakkelijker op maakt.'

Als dit soort concrete informatie voorhanden is over (psychische) risico's die aan een bepaalde functie verbonden zijn, dan is er naar mijn mening sprake van een voldoende concrete en

22. Zie <www.arbo.nl>. Dit is een website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waar per branche voorlichting wordt gegeven over arbeidsomstandighedenbeleid. Tevens kan per branche een RIE-formulier worden gedownload.

23. Zie bijvoorbeeld het RIE voor het wegvervoer: <www.bgz.nl>.

24. Het betekent echter niet automatisch aansprakelijkheid. Zie in dit verband HR 12 september 2003, JAR 2003, 242 (Peters/Hofkens), waarin de Hoge Raad overweegt, voorzover het ontbreken van een RIE al een tekortkoming van de werkgever jegens de werknemer kan inhouden: '(...) kan de werkgever immers ook in dat geval aan zijn aansprakelijkheid ontkomen door aan te tonen dat een risico-inventarisatie die aan de daaraan te stellen eisen voldeed, het ongeval niet zou hebben kunnen voorkomen (vgl. HR 10 december 1999, nr. C98/202, NJ 2000, 211).'

25. HR 2 oktober 1998, NJ 1999, 682 (Cijssouw/De Schelde).

26. Zie <www.bgz.nl>.

---

kenbare norm aan de hand waarvan de zorgplicht van de werkgever kan worden getoetst.<sup>27</sup>

7. De werkgever in de zaak van de kantonrechter Terneuzen was in dit opzicht te passief. Met het verweer dat de werknemer niet – expliciet – was opgedragen om veel overwerk te verrichten, komt de werkgever dan ook niet weg. De kantonrechter overweegt op dit punt als volgt:

‘Aan zijn verantwoordelijkheid kan de (...) werkgever zich niet onttrekken door te stellen dat bereikbaarheid thuis en teveel werken niet door hem werd verlangd.’

De werkgever had volgens de kantonrechter heel concreet dienen aan te geven welke maatregelen er waren genomen en welke aanwijzingen er waren verstrekt om overbelasting van de werknemer te voorkomen.

8. Overigens moet worden opgemerkt dat ook de werknemer zelf een verantwoordelijkheid heeft, zeker als het gaat om voor derden – en in het bijzonder de werkgever – minder duidelijke vormen van overbelasting. De werknemer zal dan tijdig aan de werkgever kenbaar moeten maken dat het niet goed gaat, zodat hij de werkgever in staat stelt om adequate maatregelen te nemen.<sup>28</sup> In de uitspraak van de kantonrechter Terneuzen lag de zaak in dat opzicht vrij duidelijk, omdat het evident is dat bij deze mate van overbelasting van een werknemer het risico dat gezondheidsschade ontstaat, groot is. In andere gevallen zou dit echter een struikelblok kunnen vormen.
9. Het laatste woord is overigens nog niet gezegd in deze zaak. Tegen het vonnis van de kantonrechter is namelijk hoger beroep ingesteld.

*Mr. J.F. Roth, advocaat bij SAP Advocaten te Amersfoort*

---

27. Zie ter illustratie: CRvB 1 juli 2004, TAR 2004, 241. De Raad oordeelde in deze zaak dat het college van B&W Amsterdam tekort was geschoten in de zorgplicht jegens een baliemedewerker die was mishandeld door een cliënt. De baliemedewerker had lange tijd achtereen, zonder opleiding inzake de omgang met agressie, baliewerkzaamheden moeten verrichten, in strijd met het geldende roulatiesysteem. Bekend was dat het ging om psychisch erg belastend werk, in verband waarmee door een werknemer in beginsel slechts op één dag in de week baliewerkzaamheden hoefden te worden verricht. Het ging dus om een voor de werkgever duidelijk kenbare norm inzake de (psychische) risico's van bepaalde werkzaamheden, waaraan het nakomen van de zorgplicht door de werkgever kon worden getoetst.

28. Ktr. Rotterdam 8 april 2003, JAR 2004, 20.