

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van burn-out van medewerkster. Er is geen causaal verband tussen de klachten van werkneemster en het verwijt aan werkgever dat zij zou worden gepest of geïntimideerd. Door adequaat arbeidsomstandighedenbeleid ook geen schending zorgplicht van werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 15 september 2017 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Samsung Electronics Air Conditioner Europe B.V. (hierna: Samsung) in dienst getreden in de functie van 'head of productmanagement'. In het personeelshandboek van Samsung, dat onderdeel is van de arbeidsovereenkomst, staat dat iedere werknemer die slachtoffer is van geweld, pesterijen of seksuele intimidatie, contact kan opnemen met een onpartijdige 'counsellor'. Verder wordt in het artikel verwezen naar de bijgevoegde 'Flowchart Mobbing', waarin de verschillende processtappen staan. Onderdeel van het handboek is ook een Code of Conduct, waarin staat dat de werknemers van Samsung moeten bijdragen aan een veilige en gezonde werkomgeving en zich moeten onthouden van gedrag dat een veilige en gezonde werkomgeving kan ondermijnen, zoals intimidatie, discriminatie of vriendjespolitiek. In een gesprek op 21 december 2018 heeft haar leidinggevende X werkneemster verteld dat zij en haar team per 1 januari 2019 niet langer aan hem zouden rapporteren, maar aan Y, de vicepresident Customer Services, Pre-Sales and Business Development. Werkneemster heeft in dit gesprek en in een e-mail van 22 december 2018 haar ongenoegen geuit over het feit dat zij voortaan aan Y in plaats van aan X zou moeten rapporteren. Op 21 januari 2019 heeft werkneemster naar aanleiding van het gesprek met Y op 17 januari 2019 over de wijziging in de rapportagelijnen en het feit dat werknemer haar team hierover nog niet had geïnformeerd een klacht over Y ingediend bij het toenmalige (interim-)hoofd HR en de CFO van Samsung. Op 22 januari 2019 heeft het hoofd HR een gesprek met werkneemster gehad, waarin de klachtenregeling van Samsung met werkneemster is besproken. Op 23 januari 2019 heeft werkneemster aangegeven dat zij kiest voor een formele klachtafhandeling. In een e-mail van 5 februari 2019 heeft X werkneemster geschreven dat de wijziging in rapportagelijnen die week aan de organisatie gecommuniceerd zou gaan worden. Op 7 februari 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij is sindsdien (onafgebroken) volledig arbeidsongeschikt geweest. In een brief van 14 maart 2020 heeft de Belgische huisarts onder andere geschreven dat werkneemster kampt met een burn-out en diepgaande angstdepressie en dit het gevolg is van de manier waarop werkneemster door Samsung is vernederd en geïntimideerd. Na twee jaar ziekte heeft Samsung per 7 februari 2021 de loonbetaling aan werkneemster stopgezet en het

UWV toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster vordert dat de kantonrechter onder meer voor recht verklaart dat Samsung op grond van artikel 7:658 BW, 7:611 BW of 6:162 BW aansprakelijk is voor door werkneemster geleden en nog te lijden schade en Samsung te veroordelen tot betaling van die schade.

Oordeel

De kantonrechter neemt in aanmerking dat psychische klachten, zoals burn-out en depressie, multifactorieel van aard zijn en sterk individueel bepaald. Zo kan de oorzaak van deze multicausale ziektes ook zijn gelegen in privéomstandigheden. De werknemer die stelt dat zijn burn-outklachten zijn veroorzaakt door het werk, zal daarom óók feiten en omstandigheden met betrekking tot zijn werksituatie moeten stellen op grond waarvan kan worden aangenomen dat zijn klachten daardoor en niet door iets anders zijn ontstaan. Van een goed werknemer wordt in principe verwacht dat hij zich – uitzonderingen daargelaten – naar organisatiewijzigingen voegt. De kantonrechter is van oordeel dat de bezwaren van werkneemster niet dusdanig zijn dat sprake is van een uitzonderingssituatie. Het bezwaar van werkneemster dat de wijziging van leidinggevende een demotie en inhoudelijke functiewijziging tot gevolg had, is door Samsung gemotiveerd betwist en is bovendien in zijn algemeenheid geen omstandigheid op grond waarvan een individuele werknemer een wijziging als deze kan tegenhouden. Tijdens de zitting is gebleken dat werkneemster door de gebeurtenissen duidelijk zeer is aangedaan. De kantonrechter wil aan deze (subjectieve) beleving van werkneemster niets afdoen. Toch vindt de kantonrechter dat op basis van het in de klachtbrieven door werkneemster omschreven gedrag van Y niet kan worden vastgesteld dat sprake is geweest van intimidatie, vernederingen of pesten in objectieve zin. De andere verwijten van werkneemster zien op de wijze waarop Samsung met haar klachten over Y is omgegaan. De kantonrechter vindt die verwijten niet terecht. De kantonrechter is gelet op het voorgaande van oordeel dat van schadelijke werkomstandigheden geen sprake is geweest. Ook aan de tweede voorwaarde voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is niet voldaan, omdat naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende is komen vast te staan dat de klachten van werkneemster (kunnen) zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden. Weliswaar wordt in de brieven van de huisarts een verband gelegd tussen de psychische klachten van werkneemster en de werkomstandigheden bij Samsung, maar een medische onderbouwing van die klachten ontbreekt en ook blijkt uit de brieven niet dat de artsen enig onderzoek hebben gedaan naar de feitelijke werksituatie. De brieven zijn slechts gebaseerd op uitlatingen van werkneemster, zodat de waarde daarvan beperkt is. Daarbij komt dat niet kan worden uitgesloten dat de psychische klachten (mede) door niet-werkgerelateerde factoren zijn veroorzaakt. Het verband tussen de gezondheidsschade van werkneemster en de arbeidsomstandigheden is te onzeker en te onbepaald en kan op basis van de door werkneemster ingebrachte stukken niet worden vastgesteld. Dat heeft tot gevolg dat de bewijslast voor het bestaan van het causaal verband op werkneemster rust. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om werkneemster toe te laten tot nadere bewijslevering, omdat voldoende is gebleken dat Samsung heeft voldaan aan haar zorgplicht

uit artikel 7:658 lid 1 BW. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat genoemde procedures ontbreken. Samsung heeft terecht gewezen op het bestaan van de Code of Conduct, artikel 3.15 van het Handboek (waarin vertrouwenspersonen zijn aangewezen) en de Flowchart Mobbing die een klachtenprocedure bevat. Daarmee is door Samsung voldaan aan de verplichting uit de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit om een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren dat gericht is op het voorkomen/beperken van psychosociale arbeidsbelasting en psychische schade. Naast beleid gericht op preventie, zijn een zorgvuldige klachtenbehandeling en het treffen van passende maatregelen van belang. Bij een zorgvuldige klachtbehandeling gaat het erom dat een klacht adequaat wordt opgepakt, hoor en wederhoor wordt toegepast en de noodzakelijke maatregelen genomen worden. De kantonrechter vindt dat de klacht van werkneemster adequaat is opgepakt door Samsung. Ook het beroep van werkneemster op grond van artikel 7:611 BW en 6:162 BW wordt verworpen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:10079

Zaaknummer: 8953391

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: L.F. Dröge

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW en 6:162 BW