

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet aansprakelijk voor burn-out en gezondheidsklachten van hooggeplaatste werknemer, omdat sprake is van een te onbepaald verband tussen arbeidsomstandigheden en gezondheidsklachten en de zorgplicht niet is geschonden. Werknemer had zijn klachten aan werkgever kenbaar moeten maken.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 november 2020 in dienst getreden bij SBM Schiedam B.V., laatstelijk in de functie van gasconsultant. In het functioneringsverslag van 2004 is benoemd dat werknemer voor zijn werk veel moet reizen. In 2006 is dit herhaald en is aangegeven dat de werkdruk wellicht te hoog is. In de periode van 2007 tot en met 2014 is werknemer verschillende keren uitgevallen wegens lichamelijke en/of psychische klachten. Bij e-mail van 15 maart 2007 heeft werknemer aangegeven dat hij tegen een burn-out aanzat. In reactie daarop heeft zijn leidinggevende aangegeven dat hij het helemaal eens is met werknemer dat het een gekkenhuis was en hij zich ook zorgde maakte over burn-out. Met ingang van 1 oktober 2011 is de functie van werknemer gewijzigd in die van senior departmentmanager. Met ingang van 1 juli 2014 is werknemer op eigen verzoek wederom de functie van gasconsultant gaan uitoefenen. Sinds 22 juni 2015 is werknemer volledig arbeidsongeschikt. SMB heeft de arbeidsovereenkomst met verlof van het UWV opgezegd tegen 1 april 2018. In hoger beroep vordert werknemer toewijzing van zijn vordering van een verklaring voor recht dat SBM jegens hem niet heeft gehandeld zoals van haar mag worden verwacht op grond van artikel 7:658 BW, althans artikel 7:611 BW, en dat SBM aansprakelijk is voor alle schade die werknemer als gevolg daarvan heeft geleden en zal lijden.

*Oordeel**Aansprakelijkheid werkgever voor psychisch letsel*

Het hof overweegt dat aannemelijk is geworden dat werknemer gedurende zijn dienstverband met SBM te kampen heeft gehad met veel lichamelijke klachten waaronder (chronische) psoriasis, astmatische bronchitis, luchtweginfecties en gordelroos. Onvoldoende is echter vast komen te staan dat werknemer een of meer burn-outs heeft gehad. Het hof kan werknemer dan ook niet volgen in zijn stelling dat de burn-outs en de lichamelijke klachten hebben geleid tot zijn volledige arbeidsongeschiktheid. De oorzaak van zijn volledige arbeidsongeschiktheid, na zijn uitval in juni 2015, is volledig ongewis bij gebreke van een WIA-beoordeling en enige medische informatie na 5 januari 2016. Gelet op het voorgaande acht het hof het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker en te onbepaald. Dat

geldt ook ten aanzien van de werkdruk en het overwerk tot en met 2008. In deze periode heeft werknemer veel gereisd en had werknemer veel overuren, maar na 2008 was er nauwelijks meer sprake van overuren. Werknemer heeft verder gesteld dat hij ook na 2008 is blootgesteld aan te hoge werkdruk en overuren. In zijn nieuwe functie rapporteerden slechts twee medewerkers en een student aan werknemer. Ook uit de gemaakte overuren blijkt geen verzwaring van de werkbelasting. Verder was het aantal reizen beperkt tot maximaal zes korte trips per jaar. De conclusie van het voorgaande is dat het verband tussen de arbeidsomstandigheden en de door werknemer geclaimde gezondheidsschade te onbepaald is en de ondergrens voor het toepassen van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel niet wordt gehaald. Verder is het causaal verband tussen de handelswijze van SBM en de schade die werknemer als gevolg van zijn klachten stelt te lijden, onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Zorgplicht

Het hof stelt verder dat zelfs indien sprake was van een causaal verband tussen de handelswijze van SBM en de schade van werknemer, SBM haar zorgplicht niet heeft geschonden. Daartoe is redengevend dat het risico voor SBM op burn-out niet kenbaar was. Er mocht van werknemer verwacht worden dat hij aan SBM kenbaar zou maken dat hij dreigde ziek te worden of dat hij daartoe een verhoogd risico liep. Dat geldt ook voor een bedrijfscultuur waarin veel uren worden gemaakt. Werknemer had immers een hoge (expert)functie binnen SBM, verrichtte in grote mate op autonome wijze zijn werkzaamheden en kreeg daarvoor een hoge beloning. Dat werknemer in 2004 en 2007 tijdens zijn functioneringsgesprek de hoge werkdruk heeft aangekaart is niet voldoende. Daarbij is van belang dat werknemer na 2007 beduidend minder overuren ging maken en nog maar weinig reizen heeft gemaakt en SBM hiermee aan zijn eis om minder te werken en minder (ver) te vliegen tegemoet is gekomen. Indien dat niet voldoende was, had het op de weg van werknemer gelegen om dit aan SBM kenbaar te maken. Ten aanzien van het beroep van werknemer op de arbowetgeving overweegt het hof dat zelfs indien moet worden geoordeeld worden dat het aantal overuren de arbowetgeving overschreed, nog altijd van werknemer – gelet op zijn hoge functie – verwacht mocht worden dat hij de door hem ervaren te hoge werkdrukbelasting kenbaar zou maken. SBM zou dan daarop tijdig en adequate maatregelen hebben kunnen treffen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:2648

Zaaknummer: 200.280.778/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.S. van Coevorden en B. Barentsen

Advocaten: P.H. van der Vleuten en Chr.H. van Dijk

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW