

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende gesteld ter onderbouwing dat hij een burn-out heeft gekregen door omstandigheden op de werkvloer en dat werkgeefster onvoldoende heeft gedaan om die te voorkomen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2008 in dienst bij Shell. Op 5 juli 2019 is geconstateerd dat werknemer Fuchse endotheeldystrophie (hoornvliesandoening) aan beide ogen heeft. Het Mid Year Review van werknemer op 23 juni 2020 was overwegend positief. Op verzoek van zijn teamleider heeft werknemer omstreeks 10 november 2020 bij zijn collega's om een zogenoemde Hogan 360 graden feedback gevraagd. Vijftien collega's hebben werknemer van feedback voorzien. Werknemer scoorde een 4.2 – de gemiddelde score binnen Shell – op een schaal van 7. Werknemer heeft zich eind 2020 gewend tot een vertrouwenspersoon van Shell. Het functioneren van werknemer over het jaar 2020 is met een 'lower'-score beoordeeld. In april en mei 2021 zijn er gesprekken geweest tussen werknemer, zijn leidinggevende en de general manager waar ook de vertrouwenspersoon en een medewerker van HR bij aanwezig waren. Op 28 juni 2021 is werknemer gedeeltelijk en op 30 augustus 2021 volledig uitgevallen. In oktober 2021 is werknemer gestart met re-integreren. Op 10 februari 2022 wordt het functioneren van werknemer over het eerste half jaar van 2021 met een 'lower' beoordeeld (hierna ook: lower rating). Werknemer heeft daartegen geprotesteerd. Op 14 februari 2022 heeft werknemer een klacht ingediend over zijn lower rating bij de interne klachtencommissie. Vervolgens is er nog meermaals tussen partijen gecorrespondeerd en gesproken. Op 30 mei 2022 is werknemer gedeeltelijk begonnen met aangepaste werkzaamheden buiten het laboratorium. Begin 2023 zijn partijen een mediationtraject gestart. Dat heeft geleid tot herplaatsing van werknemer. Het UWV heeft op 3 februari 2023 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Shell over de periode 28 juni 2021 tot en met december 2022 onvoldoende zijn geweest. Werknemer is per 1 juni 2023 beter gemeld en per die datum is hij herplaatst naar een andere sector van de afdeling waar hij werkte. Bij brief van 26 oktober 2023 heeft werknemer Shell aansprakelijk gesteld op grond van slecht werkgeverschap en het schenden van haar zorgplicht. Op 15 mei 2024 heeft werknemer een gesprek gehad met een door hem zelf ingeschakelde bedrijfsart, die een medische expertise heeft opgesteld. Shell heeft de aansprakelijkstelling van de hand gewezen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Shell in strijd met artikel 7:658 jo. 7:611 BW heeft gehandeld, als gevolg waarvan Shell aansprakelijk is voor de schade die werknemer daardoor lijdt en heeft geleden.

Oordeel

Werknemer stelt dat hij een burn-out heeft gekregen door omstandigheden op de werkvloer en dat Shell onvoldoende heeft gedaan om die te voorkomen. Geoordeeld wordt dat werknemer, gelet op de gemotiveerde betwisting van Shell, onvoldoende heeft gesteld voor de conclusie dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Shell betwist allereerst gemotiveerd dat werknemer is uitgevallen met een burn-out. Ter onderbouwing van de door hem gestelde burn-out heeft werknemer alleen een medische expertise van de door hem zelf inschakelde bedrijfsarts in het geding gebracht. Met Shell is de kantonrechter het eens dat op deze medische expertise het nodige valt aan te merken. Onweersproken is dat de bedrijfsarts geen overleg heeft gehad met Shell en evenmin met de bedrijfsarts die betrokken was bij het re-integratieproces. Uit de medische expertise van de bedrijfsarts kan verder niet worden afgeleid dat hij tot de conclusie komt dat bij werknemer sprake is (geweest) van een burn-out. Ook de stelling dat werknemer is uitgevallen (uitsluitend) als gevolg van de werkomstandigheden bij Shell is onvoldoende onderbouwd. Dat werknemer is blootgesteld aan pestgedrag en Shell geen gehoor heeft gegeven aan de noodkreten van werknemer is niet komen vast te staan. Ook is niet komen vast te staan dat werknemer werd blootgesteld aan een te hoge werkdruk. De conclusie is dat de vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4232

Zaaknummer: 11619434 CV EXPL 25-5085

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: S. Prekpalaj, E. van Es en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW