

RECHTSPRAAK

Werkgever aansprakelijk voor RSI-klachten werknemer (met lichamelijke beperkingen).*Feiten*

Werknemer (geboren in 1962) is op 1 juli 2009 in dienst getreden bij EBN. De laatste door hem beklede functie was die van senior reporting & control specialist. Werknemer droeg zorg voor de samenstelling van alle voorkomende (financiële) rapportages op EBN-totaalniveau aan de manager accounting & reporting. Zijn laatstverdiende salaris bedroeg € 6.946,35 bruto per maand. Werknemer is geboren met een congenitaal reductiedefect links (ectrodactylie-fibula aplasie, hierna: het 'EFA-syndroom'). Dit houdt in dat zijn beide onderbenen en linkerhand gebrekkig zijn aangelegd. Hij loopt met protheses aan beide benen. Hij kan per dag maximaal een uur lopen. Door de gebrekkige aanleg van zijn linkerhand is hij functioneel grotendeels eenhandig. In maart 2015 wordt werknemer op zijn (onder)functioneren aangesproken. In april meldt werknemer zich bij de fysiotherapeut en daarna bij de bedrijfsarts met 'muisarmklachten'. Werknemer is met ingang van 25 april 2017 100% arbeidsongeschikt en ontvangt een loongerelateerde WGA-uitkering. Vanaf 15 juli 2019 ontvangt werknemer een IVA-uitkering.

In deze procedure staat de vraag centraal of EBN aansprakelijk is voor de RSI-klachten van werknemer. Kantonrechter en hof oordeelden dat EBN aansprakelijk is. Naar het oordeel van het hof heeft de deskundige in zijn onderzoek terecht tot uitgangspunt genomen dat de arbeidsomstandigheden van werknemer werden gekenmerkt door een expositie aan beeldschermwerk die de geldende normen overschrijdt, hoge ervaren werkdruk, onvoldoende rustmomenten en een door de werkhouding onvoldoende ontspannen nek-schouderregio. Met toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is tot aansprakelijkheid geconcludeerd.

Conclusie A-G Hartlief

De toepassing van artikel 7:658 BW bij RSI is op verschillende punten vergelijkbaar met de problematiek die zich voordoet bij psychische aandoeningen zoals overspanning en burn-out. Zo worden beide beroepsziekten in verband gebracht met multicausaliteit. Verder worden zij beide gekenmerkt door overbelasting. Juist in dat verband treedt naar voren dat niet iedere werknemer hetzelfde aankan en dat de ene eerder uitvalt dan de andere. Dat heeft ook consequenties voor de van de werkgever te verlangen zorg. Die wordt in eerste instantie natuurlijk bepaald door algemene uit arboregels voortvloeiende en in het kader van artikel 7:658 BW gesanctioneerde verplichtingen. Gewezen kan worden op artikel 5.10

Arbeidsomstandighedenbesluit, op grond waarvan beeldschermwerk zodanig georganiseerd moet zijn dat dit werk op gezette tijden wordt afgewisseld door andersoortig werk of door een pauze, zodat de met het beeldschermwerk gemoeide belasting wordt verlicht. Het op basis van de arboregels en artikel 7:658 BW treffen van algemene maatregelen zal in veel gevallen overbelasting (en daarmee ook eventuele werkgeversaansprakelijkheid) voorkomen, maar soms kan van de werkgever meer worden gevergd, te weten meer op de specifieke werknemer toegespitste maatregelen, die betrekking kunnen hebben op verschillende vlakken: instructies, specifieke voorzorgsmaatregelen (aanpassing van de werkplek, aanpassing van de werktijden, aanpassing van het werk) en toezicht. De A-G wijst op artikel 3 lid 1 sub c Arbeidsomstandighedenwet, op grond waarvan – vrij weergegeven – de werkgever een arbeidsomstandighedenbeleid moet voeren en in dat verband de arbeidsomstandigheden zo veel als redelijkerwijs kan worden gevergd moet aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers. Verder noemt hij artikel 5 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet, op grond waarvan de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet uitvoeren, waarin hij moet ingaan op de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers, onder wie, zo volgt uit de parlementaire geschiedenis, personen met een handicap. In het kader van de beantwoording van de vraag of ten aanzien van een specifieke werknemer extra zorg van de werkgever kan worden verlangd is dan wel van belang dat de werkgever weet dat de specifieke situatie van de betrokken werknemer om een meer op maat gesneden zorg vraagt. Dat zien we duidelijk terug in de feitenrechtspraak over overspanning en burn-out. Daarvoor kan het van belang zijn dat de betrokken werknemer signalen heeft afgegeven (een minder eerbiedige, maar in het veld wel gehoorde formulering is dat hij heeft 'gepiept'). Bij gebreke van dergelijke signalen gaat de werkgever in het kader van artikel 7:658 BW nog wel eens vrijuit, (mede) omdat hem dan niet kan worden verweten dat hij die specifieke extra zorg niet heeft betracht.

De voorwaarden voor toepassing van de zogenoemde arbeidsrechtelijke omkeringsregel zijn dat de werknemer (1) stelt en, zo nodig, bewijst dat hij zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk zijn voor zijn gezondheid, (2) stelt en, zo nodig, aannemelijk maakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten en (3) stelt en, zo nodig, aannemelijk maakt dat die gezondheidsklachten door genoemde werkomstandigheden kunnen zijn veroorzaakt. Toepassing van de regel leidt tot een rechterlijk vermoeden dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door de arbeidsomstandigheden. Het is vervolgens aan de werkgever om dit vermoeden te ontzenuwen. Wanneer het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker en te onbepaald is, bestaat, zo blijkt uit de slotzin uit het citaat, geen rechtvaardiging voor het rechterlijke vermoeden dat de gezondheidsschade door die arbeidsomstandigheden is veroorzaakt. Dit laatste gaat terug op een tweetal arresten van de Hoge Raad van 7 juni 2013 (de zogeheten 7 juni-arresten) waarvan één, het arrest SVB/[...], betrekking heeft op RSI-klachten. Het gevolg is dat de meerwaarde van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel voor degenen die door een beroepsziekte (menen te) zijn getroffen, beperkt is. Is het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker en te onbepaald, dan leent het geval zich niet voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Uit het

arrest SVB/[...] wordt in ieder geval afgeleid dat de betekenis van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel voor RSI-klachten beperkt is; eigenlijk is er geen plaats voor toepassing van deze regel, zolang tenminste niet substantieel meer bekend wordt over aard en oorzaken van RSI-klachten.

In deze zaak is, anders dan in zaken over werkgeversaansprakelijkheid voor RSI-klachten doorgaans het geval is, in feitelijke instanties geoordeeld dat sprake is van causaal verband tussen de RSI-klachten en de arbeidsomstandigheden. Daarbij is de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in de gereedschapskist van de feitenrechter gebleven. Het hof heeft in dit specifieke geval uit het door de kantonrechter gelaste deskundigenbericht het vereiste causaal verband tussen de werkomstandigheden en de klachten opgemaakt. Dat heeft het volgens de A-G ook kunnen doen. Dat betekent niet dat bij andere werknemers met RSI-klachten die hun pijlen willen richten op hun werkgever nu de vlag uit kan.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-06-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:910

Zaaknummer: 25/01537

Rechters: H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide, G.C. Makkink, K. Teuben en F.R. Salomons

Advocaten: J. den Hoed en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:658 BW en 81 lid 1 RO