

RECHTSPRAAK

Omdat werknemster niet heeft voldaan aan de op haar rustende stelplicht, is niet komen vast te staan dat zij heeft gewerkt onder voor haar gezondheid schadelijke werkomstandigheden.*Feiten*

Werknemster is met ingang van 1 februari 2016 bij werkgever in dienst getreden. Op 1 september 2018 is zij, naast haar werkzaamheden voor werkgever, begonnen met de opleiding voor leraar Gezondheidszorg en Welzijn met tweedegraads onderwijsbevoegdheid. Zij heeft deze opleiding in 2022 succesvol afgerond. Werknemster heeft onder andere X op 14 oktober 2018 een e-mail gestuurd en o.a. aangegeven dat het - mede vanwege haar ziekte(verleden) - niet wenselijk is dat zij telkens van lokaal moet wisselen. Werknemster heeft zich op 3 mei 2019 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft een interventietraject en mediation geadviseerd. Partijen hebben vier gesprekken gevoerd met een mediator. De mediation heeft niet tot (een vorm van) overeenstemming geleid tussen partijen. Op 11 december 2019 en op 11 februari 2020 hebben er gesprekken plaatsgevonden, met o.a. het college van bestuur. Partijen hebben geen (vorm van) overeenstemming bereikt naar aanleiding van deze gesprekken. De bedrijfsarts adviseert in zijn advies van 24 februari 2020 dat terugkeer naar de huidige school onwenselijk is, maar er geen bezwaren zijn om in gesprek te gaan over de mogelijkheden op een andere school. De arbeidsdeskundige heeft in zijn rapportage van 3 juli 2020 aangegeven dat er sprake is van marginale mogelijkheden. De focus zou vooral moeten liggen bij de mogelijkheden van eigen werkgever. Geadviseerd is een deskundigenoordeel in te zetten, of de werkgever voldoende aan re-integratieinspanningen heeft gedaan. In het deskundigenoordeel is bepaald dat - anders dan de arbeidsdeskundige had geconcludeerd - het tweesparenbeleid diende te worden ingezet. De re-integratie-inspanningen van werkgever werden onvoldoende geacht. Van 11 maart 2020 tot 23 april 2021 heeft werknemster re-integratiewerkzaamheden verricht op de Praktijkschool. De arbeidsovereenkomst is door werkgever opgezegd bij brief van 5 oktober 2022, met als einddatum 1 februari 2023, nadat het UWV daarvoor in zijn beslissing van 19 september 2022 toestemming had verleend op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemster. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van werknemster is in de beslissing van het UWV van 12 april 2022 op 80-100% vastgesteld. Werknemster heeft werkgever bij brief van 8 juli 2024 aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 BW. Werkgever heeft de aansprakelijkheid van de hand gewezen.

Oordeel

Vaststaat dat bij werknemster sprake is van meerdere psychische aandoeningen. De door

haar ingeschakelde medisch deskundige concludeert dat er sprake is van “stress/traumagerelateerde problematiek zich uitend in een depressie met PTSS- en angstkenmerken”. Werkgever heeft niet betwist dat er sprake is van dit ziektebeeld, zodat de kantonrechter daarvan zal uitgaan. Depressie, burn-out en PTSS zijn alle drie multicausale ziektebeelden. Wil werknemster met succes een beroep doen op artikel 7:658 BW, dan zal zij voldoende feiten en omstandigheden moeten stellen over haar werksituatie zodat op grond daarvan kan worden aangenomen dat haar klachten door die werksituatie zijn ontstaan. De kantonrechter oordeelt dat, bij gebrek aan voldoende onderbouwing, niet kan worden aangenomen dat er sprake is geweest van intimidatie en pestgedrag. De stelling dat zij voortdurend werd overbelast en dat haar klachten niet serieus werden genomen, heeft zij ook niet onderbouwd met concrete stellingen of stukken zoals lesroosters, agenda’s of e-mailcorrespondentie over de inroostering. Dat er sprake was van de gestelde voortdurende overbelasting is - mede gelet op de gemotiveerde betwisting van werkgeefster - dan ook niet komen vast te staan. Dat de roostermaker werknemster bewust niet (juist) informeerde over roosterwijzingen, heeft werkgever onderbouwd weersproken met de getuigenverklaring van de roostermaker. Tussen partijen is niet in geschil dat een verstoring in de arbeidsverhouding is ontstaan in het jaar 2018 nadat tussen werknemster en X discussie is ontstaan over (de noodzaak tot) het behalen van een tweedegraads lesbevoegdheid door werknemster en, in het verlengde daarvan, welke opleiding werknemster daarvoor zou moeten volgen. Ook hier geldt dat werknemster niet voldoende heeft gesteld ter onderbouwing van haar stelling dat X haar opzettelijk heeft tegengewerkt bij het behalen van de tweedegraads bevoegdheid. Dat werkgever de eis van een tweedegraads lesbevoegdheid uitsluitend of met name heeft gesteld vanwege het geschil over de aanstelling, kan hieruit echter niet worden afgeleid en is door werknemster ook niet verder onderbouwd. Hoewel verder de reactie van werkgever op de melding mogelijk als onvoldoende kan worden beschouwd, is dat tegen deze achtergrond onvoldoende om aan te nemen dat werknemster aan een structureel onveilige werksituatie is blootgesteld, waarbij bewust haar gezondheid is benadeeld. Ook voor wat betreft de stellingen die werknemster over het handelen van X of werkgever in het kader van haar re-integratie tijdens ziekte heeft ingenomen, geldt dat het gestelde patroon van (onder meer) tegenwerking ook in dit verband onvoldoende is onderbouwd en daarom, tegenover de gemotiveerde betwisting daarvan door werkgever, niet kan worden vastgesteld. Daarbij geldt in het bijzonder dat niet is komen vast te staan dat werknemster opzettelijk is tegengewerkt doordat zij niet mocht re-integreren op de school, temeer omdat de bedrijfsarts op 24 februari 2020, dus vlak voordat werknemster in het kader van re-integratie bij een andere onder werkgever vallende school is gestart, heeft geoordeeld dat terugkeer naar de school onwenselijk is. Wel stelt werknemster terecht dat de discussie over de aanstelling voor onbepaalde tijd (te) lang heeft geduurd. Dat het na augustus 2018 nog ruim vier maanden heeft geduurd voordat de ingangsdatum op de aanstellingsakte voor onbepaalde tijd was aangepast, is zonder meer onwenselijk, maar evenmin reden om aan te nemen dat er sprake was van opzettelijke tegenwerking. Omdat werknemster niet heeft voldaan aan de op haar rustende stelplicht, is niet komen vast te staan dat zij heeft gewerkt onder voor haar gezondheid schadelijke werkomstandigheden. Haar vorderingen zijn reeds op die grond niet

toewijsbaar. Het verband tussen de gezondheidsschade van werknemster en de arbeidsomstandigheden bij werkgever kan bovendien niet aan de hand van het rapport dat werknemster heeft overgelegd worden vastgesteld, omdat dit verband te onzeker en te onbepaald is. Voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is daarom geen plaats. Dat heeft tot gevolg dat werknemster het bestaan van het causaal verband tussen de werkzaamheden en de schade voldoende onderbouwd moet stellen en zo nodig moet bewijzen. Uit het voorgaande blijkt dat werknemster daarin niet is geslaagd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6034

Zaaknummer: 11888397 \ CV EXPL 25-6278

Rechters: E. Jochem

Advocaten: G.J. Knotter

Wetsartikelen: 7:658 BW