

vonnis

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 7464756 CV EXPL 19-1076

vonnis van: 24 januari 2020

fno.: 452

vonnis van de kantonrechter

In z a k e

████████████████████
wonende te Rotterdam

eiseres

nader te noemen: ██████████

gemachtigde: mr. drs. N. Mauer

t e g e n

de besloten vennootschap Uber B.V.

gevestigd te Amsterdam

gedaagde

nader te noemen: Uber

gemachtigde: mr. A. Meulenveld

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

- dagvaarding van 28 december 2018 met producties;
- conclusie van antwoord met producties;
- instructievonnis;
- dagbepaling mondelinge behandeling.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 10 juli 2019. Voorafgaand aan de comparitie zijn namens ██████████ producties en een akte wijziging en vermeerdering van eis ingediend. ██████████ is in persoon verschenen, vergezeld door haar gemachtigde. Uber is verschenen bij ██████████, HR-manager en ██████████, legal counsel, vergezeld door de gemachtigde. Partijen hebben het woord gevoerd aan de hand van overgelegde spreek-aantekeningen en hebben vragen van de kantonrechter beantwoord. Ten slotte is de zaak aangehouden tot de rol van 9 augustus 2019 voor akte uitlating aan de zijde van Uber.

Vervolgens zijn de navolgende processtukken ingediend:

- faxbericht van 8 augustus 2019 van de gemachtigde van Uber;
- akte nadere bewijslevering van de zijde van ██████████ met producties;
- antwoordakte van de zijde van Uber met een productie;
- antwoordakte van de zijde van ██████████

Vervolgens is een datum voor vonnis bepaald.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Feiten

1. Als enerzijds gesteld en anderzijds erkend of niet (voldoende) weersproken, alsmede op grond van de overgelegde en in zoverre niet bestreden inhoud van de bewijsstukken, staat in dit geding het volgende vast:
 - 1.1. [REDACTED] 47 jaar oud, is van 1 december 2014 tot 1 februari 2017 bij Uber in dienst geweest, laatstelijk in de functie van Executive Assistant (Level 4), voor 40 uur per week, tegen een maandsalaris van € 4.350,00 bruto, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten, waaronder een discretionaire bonus.
 - 1.2. In de functieomschrijving van Executive Assistant is vermeld dat het gaat om *"to support two members of our EMEA leadership team based in Amsterdam."*
 - 1.3. Artikel 4.1 tot en met 4.4 van de arbeidsovereenkomst gaan over *Working hours/Overtime* en luiden:
 - 4.1 *Employee shall perform Employee's duties under this Agreement on a full time basis (1.0 FTE) divided over 5 working days per week (Monday to Friday). A full time equivalent (FTE) within Uber represents 40 working hours per week.*
 - 4.2 *The usual office hours are from 9:00 a.m. to 7.00 p.m. local time. Uber is entitled to change the usual office hours if Uber's interests so require.*
 - 4.3 *Employee shall be required to occasionally perform his duties during weekends and/or on public holidays and/or in excess of the number of working hours per week pursuant to the first paragraph of this clause, if such is reasonably necessary for the proper performance of Employee's duties under this Agreement ("Overtime").*
 - 4.4 *Sufficient remuneration for Overtime shall be deemed included in the Salary and Employee shall therefore not be entitled to any (additional) remuneration for Overtime."*
 - 1.4. Op de arbeidsovereenkomst is geen CAO van toepassing.
 - 1.5. Op de overeenkomst is het Handboek van Uber van toepassing. In artikel 2.10 van het Handboek is het volgende opgenomen:
"Employees may in some cases work on weekend, public holidays and in excess of their normal working hours, although this is not recommended unless necessary. In these cases, certain employees may be eligible for overtime pay in accordance with applicable laws and regulations. Those who are eligible must submit an application and obtain written approval from Uber before working outside their normal hours. Any time worked in excess of an employee's normal working hours without Uber's written approval will not be recognized as overtime work and will not be subject to overtime payment."
 - 1.6. Over 2015 is aan [REDACTED] een bonus toegekend van € 47.191,00, waarvan na de gebruikelijke inhoudingen € 9.439,00 bruto is uitbetaald en € 41.041,00 is toegekend in de vorm van Restricted Stock Units ("RSU's").

- 1.7. Op 30 november 2016 heeft [REDACTED] telefonisch ontslag genomen. Bij e-mail van 16 december 2016 heeft [REDACTED] de opzegging tegen 31 januari 2017 bevestigd.
- 1.8. [REDACTED] heeft zich op 22 december 2016 ziek gemeld.
- 1.9. Per 1 februari 2017 is [REDACTED] bij Veon in dienst getreden.
- 1.10. Bij brief van haar gemachtigde van 15 maart 2017 is Uber –onder meer– verzocht om uitbetaling van gemaakte overuren ten bedrage van € 120.994,00 bruto. Bovendien heeft [REDACTED] Uber aansprakelijk gesteld voor de schade die zij lijdt als gevolg van haar gezondheidsklachten.
- 1.11. Uber heeft bij brief van 2 mei 2017 geweigerd aan dit verzoek te voldoen.

Vordering

2. [REDACTED] vordert –na vermindering en vermeerdering van eis bij akte van 10 juli 2019– een verklaring voor recht dat
 - A. [REDACTED] uit hoofde van haar dienstverband bij Uber structureel en substantieel overwerk heeft verricht als gevolg waarvan Uber aan haar loon verschuldigd is;
 - B. Uber primair ex artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek (BW), subsidiair ex artikel 7:611 BW aansprakelijk is voor de door [REDACTED] geleden materiële en immateriële schade als gevolg van de gezondheidsklachten, met veroordeling tot schadevergoeding nader op te maken bij staat en te vereffen volgens de wet;en voorts, dat Uber bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren vonnis veroordeeld zal worden tot:
 - a. betaling van € 94.281,62 bruto inclusief vakantietoeslag aan gewerkte maar onbetaalde overuren, te vermeerderen met over deze overuren opgebouwde vakantiedagen en de verschuldigde werkgeversbijdrage pensioen;
 - b. betaling van de wettelijke verhoging over het onder a gevorderde, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 februari 2017;
 - c. overlegging van een deugdelijke specificatie van het onder a gevorderde, op straffe van een dwangsom;
 - d. betaling van buitengerechtelijke kosten van € 1.760,65, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 28 december 2018 tot de dag der voldoening;
 - e. betaling van de proceskosten, vermeerderd met de wettelijke rente.
3. [REDACTED] stelt dat Uber niet heeft voldaan aan haar verplichtingen jegens haar uit hoofde van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst en op grond van de wet (artikel 5:7 van de Arbeidstijdenwet en artikel 3 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet). Daartoe stelt [REDACTED] dat zij structureel en stelselmatig heeft overgewerkt, zowel vóór als na werktijd en in de weekenden. Het was binnen Uber een competitie wie het meeste werk kon verzetten. [REDACTED] ondersteunde met name [REDACTED] (hierna: [REDACTED], Head of EMEA Public Policy, bij het operationeel houden van Uber in die regio, maar de nieuw aangetrokken executives voor de EMEA-regio gingen ervan uit dat [REDACTED] hen ook ondersteunde. Die duldden geen nee van [REDACTED]. Uber heeft nooit de expliciete opdracht gegeven tot overwerk, maar de diverse leidinggevenden gaven impliciet de opdracht tot overwerk door [REDACTED] te overladen met werk. Uber beoordeelt haar werknemers op basis van resultaten. ‘Always be Hustling’ is een kernwaarde van Uber. De resultaatsnormen

liggen echter zo hoog, dat je als werknemer deze normen nooit binnen de normale werktijden kunt behalen. Hierin ligt de opdracht en noodzaak tot overwerk besloten. Uber was van dit overwerk op de hoogte, zodat er van moet worden uitgegaan dat Uber met het overwerk heeft ingestemd, aldus [REDACTED]. Zij had geen leidinggevende functie. [REDACTED] werd conform de functie betaald, maar structureel overwerk was geen onderdeel van haar loon.

4. [REDACTED] stelt dat zij 3478 uren heeft overgewerkt. Als bewijs voor haar overwerk heeft zij de eerste en laatste e-mails per werkdag over de periode 3 december 2014 tot en met 23 december 2016 overgelegd, die volgens haar zijn te vergelijken met een in- en uitklokmoment. Omdat zij communiceerde met personen verspreid over verschillende tijdzones voelde [REDACTED] een voortdurende druk om de communicatiestroom op gang te houden. In de periode van december 2014 tot en met december 2015 heeft zij op 98 van de 112 weekenddagen werkzaamheden verricht voor Uber en in 2016 was dat op 79 van de 105 weekenddagen. Tevens heeft zij verklaringen overgelegd van [REDACTED], [REDACTED] (assistent van [REDACTED] van september 2015 tot februari 2016), [REDACTED] en [REDACTED]. Een werkgever moet een werknemer, die teveel werk naar zich toetrekt, tegen zichzelf beschermen, aldus [REDACTED].
5. Door de enorm hoge werkdruk en de veeleisende sfeer bij Uber heeft [REDACTED] zich in december 2016 ziek moeten melden en ontslag moeten nemen. Haar gezondheidsklachten waren al in februari 2015 begonnen. Zij heeft door de hoge werkdruk een miskraam, ernstige nek-schouderklachten en een burn-out gekregen en is nog steeds arbeidsongeschikt. Omdat Uber haar zorgplicht ten opzichte van [REDACTED] als werknemer heeft geschonden is Uber aansprakelijk voor de gezondheidsklachten van [REDACTED]. Deze zijn het gevolg van de stress die zij bij Uber heeft ervaren, aldus [REDACTED]. De werkomstandigheden waren voor haar ziekmakend. Ter onderbouwing van haar vordering heeft [REDACTED] verklaringen van haar huisarts (met verslagen uit haar patientdossier) en van haar fysiotherapeut overgelegd.
6. De immateriële schade bestaat uit het missen van arbeids- en levensvreugde en het ontwikkelen van een angststoornis, die er uit bestaat dat ze bang is dat ze bij een volgende werkgever weer een burn-out krijgt. Het schadebedrag is thans nog niet voldoende bepaalbaar, aldus [REDACTED].

Verweer

7. Uber voert verweer tegen de vordering. Deze is volgens haar onredelijk en ongegrond. Zij stelt zich op het standpunt dat [REDACTED] ruime en jarenlange (internationale) ervaring had en bij Uber een senior positie met veel verantwoordelijkheid vervulde. Aanvankelijk ondersteunde [REDACTED] en [REDACTED] en na het vertrek van [REDACTED] zijn opvolger [REDACTED]. Overwerk hoorde er af en toe bij, mits redelijkerwijs noodzakelijk, zoals in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Daarmee is ook bij de bepaling van de hoogte van het salaris rekening gehouden. Naast haar salaris ontving [REDACTED] een bonus en –onder meer– vergoeding voor de sportschool, zorgverzekering, telefoon, reiskosten, internet en Uber credits. De functie van [REDACTED] viel niet onder de in artikel 2.10 van het Handboek omschreven 'certain employees'. Tijdens haar dienstverband heeft [REDACTED] nooit om vergoeding van overuren gevraagd, aldus Uber, ook niet op

het moment van opzegging. Ze heeft wel eens intern aangegeven dat ze hard werkte, maar nooit dat dat een probleem was of dat ze die uren uitbetaald wilde hebben.

8. Uber ontkent niet dat [REDACTED] hard heeft gewerkt, ook buiten kantooruren. Uber betwist wel dat het gaat om structureel overwerk. Uber acht de stelling van [REDACTED] dat zij gemiddeld 32 overuren per week maakte, derhalve 72 uur per week zou hebben gewerkt, zonder daarbij rekening te houden met vakanties, ongeloofwaardig. Uber vindt dat [REDACTED] geen bewijs heeft geleverd van haar overuren. [REDACTED] mocht vanuit huis werken, haar werktijden waren flexibel. E-mails komen vanwege het internationale karakter van het bedrijf binnen op alle tijden van de dag, maar dat betekent niet dat [REDACTED] deze ook direct moest openen en beantwoorden. De meeste overgelegde e-mails hebben geen urgentie, zijn zelfs privé. Illustratief zijn de negen externe sollicitaties van [REDACTED] op functies bij andere bedrijven in de periode van februari tot december 2016. Uber heeft [REDACTED] niet verzocht om e-mails te lezen voor en na kantoor tijden. [REDACTED] heeft dat blijkbaar op eigen initiatief gedaan. [REDACTED] had aan de bel moeten trekken bij Uber, zodat daarover een gesprek had kunnen worden gevoerd. Dat is niet gebeurd, aldus Uber. Subsidiair voert Uber aan dat over overuren geen vakantie uren worden opgebouwd.
9. Voorts voert Uber aan dat de gezondheidsklachten van [REDACTED] niet voldoende kunnen worden vastgesteld en dat [REDACTED] geen causaal verband tussen de gezondheidsklachten en de werkomstandigheden bij Uber heeft aangetoond. Bovendien heeft Uber voldaan aan haar zorgplicht. [REDACTED] heeft zich tijdens haar dienstverband nooit ziek gemeld dan wel aan de bel getrokken bij haar manager of HR over gezondheidsklachten die gerelateerd zouden zijn aan haar werk of overwerk. Eerst na haar opzegging heeft [REDACTED] zich ziekgemeld. Uber heeft toen de arbodienst ingeschakeld, maar deze kon [REDACTED] telefonisch niet bereiken. [REDACTED] is vervolgens uitgenodigd voor een afspraak bij de bedrijfsarts, maar op haar verzoek is dit omgezet in een telefonisch consult dat op 13 januari 2017 zou plaatsvinden. Echter, [REDACTED] was telefonisch niet bereikbaar.
10. Van enige (materiële en immateriële) schade is niet gebleken. [REDACTED] heeft immers aansluitend werk gevonden, ze heeft haar baan bij Uber opgezegd omdat ze, zoals ze zelf heeft gezegd, drie keer zoveel kon verdienen bij Veon en daar weer voor [REDACTED] kon werken.
11. Ten slotte voert Uber verweer tegen de gevorderde buitengerechtelijke kosten.

Beoordeling

12. Voor de beantwoording van de vraag of [REDACTED] aanspraak kan maken op een vergoeding voor de door haar gestelde overuren is het volgende van belang. In de artikelen 4.3 en 4.4 van de arbeidsovereenkomst zijn bepalingen over overwerk opgenomen. Uit de tekst van deze artikelen leidt de kantonrechter af dat partijen zijn overeengekomen dat incidenteel meer werken dan de overeengekomen arbeidsuren, in het geval dat dit noodzakelijk is voor de juiste uitvoering van het werk, niet leidt tot betaling van een extra vergoeding. Als achterliggende reden heeft Uber aangegeven dat deze bepaling in de arbeidsovereenkomst is opgenomen vanwege de (senior)functie van [REDACTED] met veel verantwoordelijkheden, haar salarisniveau, haar flexibele werktijden en de additionele vergoedingen die zij ontving, zodat onder omstandigheden een extra inzet kon worden gevraagd waar geen extra beloning tegenover stond. Uber heeft daarbij op vaste

jurisprudentie gewezen, waarin wordt aangenomen dat het bij hogere functies vaak voorkomt dat geen compensatie voor overwerk wordt geboden, noch in geld, noch in tijd. Bij deze functies is de arbeidstijd afhankelijk van de omvang van de werkzaamheden en is een eventuele incidentele overschrijding van de normale arbeidsduur reeds in het loon verdisconteerd, aldus Uber.

13. Als uitgangspunt dient te gelden dat van [REDACTED] mocht worden verlangd dat zij enig overwerk zonder vergoeding zou uitvoeren. Indien [REDACTED] al structureel overuren heeft gemaakt, hetgeen Uber uitdrukkelijk heeft betwist, dient te worden uitgegaan van vaste jurisprudentie over vergoeding voor overwerk, die inhoudt dat een werknemer op grond van redelijkheid en billijkheid aanspraak kan maken op uitbetaling van overuren, indien ten minste komt vast te staan dat het overwerk is opgedragen of uit de omstandigheden blijkt dat de werkgever daarmee heeft ingestemd. De bewijslast van die minimumvoorwaarden rust op [REDACTED] nu zij de vordering instelt.
14. Gelet op het vorenstaande moet in deze zaak worden beoordeeld of Uber opdracht heeft gegeven tot het door [REDACTED] gestelde overwerk. Daarbij moet worden aangenomen dat een dergelijke opdracht niet alleen expliciet maar ook impliciet kan zijn verstrekt en dat overwerk van de werknemer op diens eigen initiatief in beginsel geen aanspraak geeft op een extra beloning.
15. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat Uber expliciet opdracht tot het gestelde overwerk heeft gegeven. Om te beoordelen of Uber dit impliciet heeft gedaan, moet blijken dat Uber wist of behoorde te weten dat [REDACTED] (aanzienlijke) overuren maakte, en ook dat Uber wist of moest begrijpen dat [REDACTED] aanspraak zou maken op vergoeding van die overuren. Een werknemer moet immers tijdig, duidelijk en controleerbaar aanspraak maken op een overwerkvergoeding.
16. Uit de stukken, waaronder verklaringen van een aantal (ex)medewerkers, waaronder [REDACTED], en hetgeen ter gelegenheid van de mondelinge behandeling naar voren is gebracht komt een algemeen beeld van [REDACTED] naar voren van een overgekwalficeerde, perfectionistische ('above and beyond'), zeer hard werkende en loyale teamplayer, die zeer werd gewaardeerd en die volgens hen veel meer uren werkte dan waarvoor zij was aangenomen. Exemplarisch is het door [REDACTED] aangedragen voorbeeld dat [REDACTED] zelfs op haar ziekbed in het ziekenhuis nog aan het werk was. Uber heeft uitdrukkelijk betwist dat zij daartoe opdracht heeft gegeven.
17. Uit de verklaring van [REDACTED] kan worden afgeleid dat het [REDACTED] zelf was die extra werk naar zich toetrok door het vertrouwen bij senior leaders in Amsterdam en counterparts in het management team in San Francisco te winnen. Overwogen wordt dat als [REDACTED] van mening was dat dit extra werk niet tot haar takenpakket behoorde, zoals ook uit de werkomschrijving blijkt die Uber heeft overgelegd en die niet door [REDACTED] is betwist, zij dit werk, gelet op haar positie en niveau, niet had moeten uitvoeren maar dit bij het management ter discussie moeten stellen. Weliswaar heeft zij wel eens geklaagd over haar overbelasting bij [REDACTED] hetgeen [REDACTED] ertoe heeft gebracht daarover contact te zoeken met [REDACTED] maar uit de overgelegde e-mailwisseling blijkt juist dat [REDACTED] bevestigde dat [REDACTED] enkel behoefde te werken voor [REDACTED] en [REDACTED] en dat elke andere assistent van haar niveau twee executives ondersteunt zonder junior support. Uit de e-mail van 6 mei 2015 van [REDACTED] aan

█ blijkt vervolgens dat hij aangeeft haar rol voor hemzelf en █ nader te zullen definiëren en dat de rest van het team 'self-sufficient' moet zijn. Dit kan worden aangemerkt als een opdracht om dit overwerk juist niet te doen. █ had hieruit moeten begrijpen dat ze niet voor de anderen van het team behoefde te werken maar is dat toch blijven doen. Als geen taakafbakening meer heeft plaatsgevonden, zoals █ stelt, had het op de weg van █ gelegen daar op aan te dringen bij █. Niet gebleken is dat zij dit heeft gedaan. Daarbij komt dat Uber haar gedurende enige tijd █ als assistent heeft toegewezen.

18. Dat █ haar overbelasting ook bij andere leidinggevenden heeft geuit, is onvoldoende gebleken. Weliswaar kan de passage onderaan haar e-mail van 16 februari 2016 aan haar direct leidinggevende █, SPV of Global Policy and Communications, █, Director van de EMEA-regio en █, de tijdelijke vervanger van █, worden opgevat als een klacht over de onevenredigheid van haar salaris gelet op haar inspanningen, maar in feite is deze e-mail een sollicitatie naar een hogere functie met een hoger salaris, namelijk die van Senior PA. Als een werknemer overbelast is in haar functie ligt het niet in de rede dat zij naar een hogere functie solliciteert. Uber heeft uit deze e-mail dan ook niet hoeven begrijpen dat █ vond dat zij overbelast was. Blijkens de door Uber overgelegde e-mails heeft Uber vervolgens onderzoek gedaan naar de hoogte van het salaris van █ en heeft Uber geconcludeerd dat dit marktconform was.
19. Voorts is niet betwist dat het █ was toegestaan op flexibele tijden te werken. Nu █ rekening moest houden met de werktijden in andere delen van de wereld, zoals op het hoofdkantoor van Uber in San Francisco, had het dan ook voor de hand gelegen dat zij haar werktijden daarop aanpaste en gemaakte overuren op andere dagen compenseerde. █ was zelf verantwoordelijk voor het indelen van haar werktijden. Nog afgezien van het feit dat de tijdstippen van ontvangst en verzending van een e-mail nog niets zeggen over de effectieve werktijd, valt niet in te zien dat elke e-mail (direct) hoeft te worden beantwoord.
20. Bovendien is niet betwist dat █ zich nooit ziek heeft gemeld, anders dan enkele weken na haar ontslagname. Ook daardoor hebben er bij Uber geen alarmbellen kunnen en hoeven afgaan. Niet is gebleken van omstandigheden die Uber hadden moeten doen besluiten █ (pro-actief) tegen zich zelf in bescherming te nemen, als dat al van Uber had kunnen worden verwacht. Dat █ hard heeft doorgewerkt uit angst voor het niet verlengen van haar contract, zoals zij stelt, was haar eigen keuze.
21. Daarnaast is niet gebleken dat █ zelfs niet op het moment van de ontslagname toen de verlenging van haar contract niet meer een onderwerp van discussie was, op concrete wijze aanspraak heeft gemaakt op uitbetaling van gemaakte overuren.
22. Samenvattend concludeert de kantonrechter dat het op de weg van █ had gelegen haar werk beter in te delen en overwerk te voorkomen na ontvangst van de e-mail van 6 mei 2015 van █. Gelet op haar positie mocht dit van haar worden verwacht. Indien zij desondanks structureel overwerk niet kon voorkomen, had zij dit nadrukkelijk en tijdig met Uber moeten bespreken om hierover zo nodig aanvullende afspraken te maken, zoals over de wijze van afbakening c.q. vermindering van haar werkzaamheden of de vergoeding die zij voor haar overwerk redelijk vond. In dat geval

was Uber in de gelegenheid geweest om maatregelen te treffen waardoor de daarmee gemoeide kosten zouden kunnen worden beheerst. Niet gebleken is dat [REDACTED] dit heeft gedaan.

23. Gelet op al het vorenstaande kan [REDACTED] geen aanspraak maken op uitbetaling van overuren. De vraag of die overuren daadwerkelijk zijn gemaakt, behoeft dan ook geen bespreking meer.

aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW

24. In geschil is of Uber jegens [REDACTED] aansprakelijk is voor de schade die zij stelt in de uitoefening van haar werkzaamheden te hebben geleden (en nog lijdt).
25. Op grond van artikel 7:658 lid 2 BW is de werkgever jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat hij de in artikel 7:658 lid 1 BW genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Artikel 7:658 lid 1 BW behelst een zorgplicht voor de werkgever.
26. Tegen de achtergrond van het hierboven overwogene moet in dezen het volgende worden nagegaan:
- a) is er sprake van causaal verband tussen werk en uitval, met andere woorden: is het (psychisch en/of fysiek) letsel van [REDACTED] opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden?
 - b) zo ja, heeft Uber als werkgever aan haar zorgplicht voldaan?
 - c) heeft het letsel, opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden, tot schade geleid en zo ja, tot welke?
27. De vraag is aan de orde of de uitval van [REDACTED] is veroorzaakt door/bij het uitoefenen van de bedongen werkzaamheden. Omdat Uber het causaal verband bestrijdt, zal [REDACTED] feiten en omstandigheden moeten stellen en zo nodig bewijzen op grond waarvan kan worden aangenomen dat haar gezondheidsklachten door de uitoefening van haar werk zijn ontstaan. Immers, gezondheidsklachten kunnen door vele (ook niet werk gerelateerde) omstandigheden ontstaan en zijn sterk individueel bepaald.
28. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [REDACTED] niet voldoende onderbouwd dat haar lichamelijke en psychische klachten het gevolg zijn van het uitoefenen van haar functie bij Uber. De door haar overgelegde bescheiden bieden daarvoor onvoldoende steun. De fysiotherapeut verklaart niet dat zij van mening is dat sprake is van een causaal verband tussen de medische klachten van [REDACTED] en de werkomstandigheden van [REDACTED] bij Uber. Zij verklaart slechts dat dat [REDACTED] vindt dat er causaal verband is. In het journaal van de huisarts van 31 maart 2017 is opgenomen dat [REDACTED] *'al langere tijd stress heeft, ook door veeleisende baan en gezin'*. De huisarts verklaart op 19 augustus 2019 dat er op 11 januari 2017 sprake was van klachten veroorzaakt door een burn-out die *'voornamelijk veroorzaakt lijken te zijn door het werk'*. Uit het vorenstaande blijkt weliswaar dat [REDACTED] kampte met veel stress die onder meer lijken samen te hangen met een drukke

baan, maar ook dat [REDACTED] meerdere medische klachten had, hetgeen het vaststellen van een causaal verband tussen de gezondheidsklachten en het werken bij Uber bemoeilijkt. Nu een objectieve onderbouwing ontbreekt, zoals een verklaring van een deskundige die de oorzaak van de klachten heeft onderzocht en daarbij het patiëntendossier, verleden en alle omstandigheden van [REDACTED] betreft, zijn de overgelegde verklaringen onvoldoende ter onderbouwing van het vereiste causaal verband.

29. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [REDACTED] bovendien niet aannemelijk gemaakt dat de arbeidsomstandigheden bij Uber zodanig waren dat naar objectieve maatstaven bij [REDACTED] sprake was van een (geestelijke) overbelasting die door toedoen van Uber is veroorzaakt, of dat Uber op grond van signalen van [REDACTED] of van derden begreep of moest begrijpen dat het werk voor haar te zwaar of onmogelijk was geworden. Hierbij acht de kantonrechter voorts van belang dat [REDACTED] zich voor haar ontslagname nimmer ziek heeft gemeld, dat –zoals reeds eerder is overwogen– aan [REDACTED] duidelijk was gemaakt dat zij enkel voor twee personen behoefde te werken en dat aan haar gedurende enkele maanden een assistent is toegewezen. De conclusie is dat Uber niet tekort is geschoten in de nakoming van de in artikel 7:685 lid 1 BW genoemde verplichtingen.

aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW

30. [REDACTED] heeft haar vorderingen eveneens gegrond op artikel 7:611 BW.
31. Nu Uber niet tekortgeschoten is in de nakoming van de in artikel 7:685 lid 1 BW genoemde verplichtingen is er geen plaats voor een op 'gebruik en billijkheid' dan wel op goed werkgeverschap in het algemeen rustende verplichting om aan [REDACTED] een schadevergoeding of tegemoetkoming te betalen. Een dergelijke verplichting kan met name niet worden aangenomen, omdat daardoor, in strijd met de strekking van artikel 7:658 BW, op de werkgever een aansprakelijkheid zou worden gelegd zonder dat er sprake is van een tekortkoming aan zijn kant (HR 17 november 1989, NJ 1990, 572).
32. Van op Uber te verhalen schade kan dan ook geen sprake zijn, zodat onderzoek naar die gestelde schade niet aan de orde is.
33. De vorderingen van [REDACTED] zullen worden afgewezen.
34. [REDACTED] wordt als de in het ongelijk gestelde partij met de proceskosten belast.

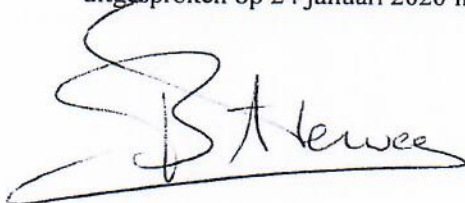
BESLISSING

De kantonrechter:

- I. wijst de vorderingen af;
- II. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten die aan de zijde van Uber tot op heden begroot worden op € 1.802,50 aan salaris van de gemachtigde, voor zover van toepassing, inclusief btw;

III. verklaart de kostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Dit vonnis is gewezen door mr. M.W. van der Veen, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 24 januari 2020 in tegenwoordigheid van de griffier.



Voor afschrift conform
De griffier van de rechtbank Amsterdam

