

Werkgever aansprakelijk voor psychisch letsel?

Even geleden oordeelde de Hoge Raad dat een werknemer een (schade)vergoeding kan vorderen voor psychische schade die is ontstaan in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Vereist is dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden en dat er een direct verband bestaat tussen de werkzaamheden en de psychische schade. Hierna zal ik ingaan op deze vereisten.

Direct verband werk en stressklachten

Uitgangspunt in de wet is dat de werknemer stelt en bij betwisting bewijst dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Het is aan de werknemer om te bewijzen dat hij letsel heeft geleden dan wel arbeidsongeschikt is geraakt door het werk. Het gaat om het feitelijk verband tussen werk en letsel. Aan het bewijs van dit verband worden, waar het gaat om een burn-out en vergelijkbare ziekten, in de rechtspraak strenge eisen gesteld.

Zo overwoog het gerechtshof 's-Gravenhage dat een werknemer die stelt dat hij door zijn werk stressklachten heeft gekregen, feiten en omstandigheden met betrekking tot zijn werksituatie zal moeten stellen op grond waarvan kan worden aangenomen dat zijn klachten zijn ontstaan door zijn werk (en niet door een oorzaak die bijvoorbeeld is gelegen in de relationele sfeer). Immers, zo vervolgt het hof, wanneer sprake is van een volstrekt normale werksituatie en een werknemer niettemin niet tegen de werkdruk is bestand, dan kan niet gezegd worden dat zijn stress door zijn werkzaamheden is veroorzaakt.

In uitspraken waarin de rechter wel het bestaan van een direct verband tussen werkomstandigheden en psychische ziekte aanneemt, blijkt de schending van de zorgplicht door de werkgever een grote rol te spelen.

De zorgplicht van de werkgever

Een werkgever is verplicht zoveel als redelijkerwijs mogelijk is te voorkomen dat zijn werknemer schade lijdt. Dit betekent niet alleen dat op de werkgever een zorgplicht rust voor de veiligheid van de werkomgeving van zijn werknemer. Ook het voorkomen van psychische schade valt onder de zorgplicht van de werkgever. De Hoge Raad oordeelde in dit verband dat het geen verschil maakt of de arbeidsomstandigheden psychisch of fysiek ziekmakend zijn, want wat bij de ene werknemer als lichamelijke klacht tot uiting komt, komt bij de ander in de vorm van psychische klachten naar buiten.

In het algemeen kan worden gesteld dat een werkgever pas kan zijn tekortgeschoten in zijn zorgplicht indien het voor hem kenbaar was dat de werknemer ziek dreigde te worden. Aan dit kenbaarheidsvereiste kan voldaan worden bijvoorbeeld doordat de werknemer aan de werkgever kenbaar maakt dat hij zich overbelast voelt. Ook kan het zijn dat het vanwege de omstandigheden van het geval voor de werkgever duidelijk had moeten zijn dat sprake was van overbelasting. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als een werknemer naast zijn eigen functie de taken van een collega waarneemt, en als hij een functie moet doen waarvoor hij de capaciteiten niet heeft of als de hoeveelheid werk van een werknemer in de loop der jaren steeds verder is toegenomen zonder dat hij extra ondersteuning heeft gekregen.

Conclusie:

De rechtspraak laat zien dat de rechter stelt hoge eisen stelt aan het aannemen van een direct verband tussen de werkomstandigheden en stressklachten zoals een burn-out. In feite wordt slechts een direct verband aangenomen als de rechter het ook aannemelijk vindt dat de werkgever is tekortgeschoten in zijn zorgplicht. Zowel werkgever als werknemer worden geconfronteerd met bewijsperikelen.

Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30

Knegtmans & Van de Wouw ADVOCATEN

Deze publicatie is eigendom van Knegtmans & van de Wouw Advocaten | www.knegtmansvandewouw.nl

uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook:
www.knegtmansvandewouw.nl of www.advocatenvoordeondernemer.nl