



*Werkgeversaansprakelijkheid voor psychische schade van de  
werknemer op grond van artikel 7:658 BW en artikel 7:611 BW*



*G. Mohadjeri*

*Januari 2014*

## Gegevens

---

Titel: Werkgeversaansprakelijkheid voor psychische schade van de werknemer op grond van artikel 7:658 BW en artikel 7:611 BW

Naam: Ghazal Mohadjeri

Adres:

Telefoonnummer:

E-mailadres:

F-Begeleider: Dhr. Mr. A.V.T. de Bie

Datum: Januari 2014

## Voorwoord

---

Deze scriptie is geschreven ter voltooiing van mijn Master Privaatrecht aan de Universiteit van Amsterdam, studiejaar 2013/2014. Ik heb mijn Masterjaar met veel plezier gevolgd. Het Mastervak aansprakelijkheid van de werkgever en aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad heeft mij aan het denken gezet over mijn scriptie onderwerp: Werkgeversaansprakelijkheid bij psychische schade van de werknemer. Mijn interesse in dit onderwerp is voornamelijk gewekt door de jurisprudentie welke gedurende het volgen van het Mastervak – onrechtmatige daad, beroeps- en werkgeversaansprakelijkheid - de revue hebben gepasseerd over werknemers die psychische schade ondervinden en deze willen verhalen op hun werkgever.

Arbeidsongevallen, zowel fysiek als psychisch, is een actueel onderwerp. In ons land wordt veel waarde gehecht aan bescherming van de werknemer. Naar mijn mening is dit ook van groot belang, aangezien de werknemer een kostbaar bedrijfsmiddel is voor de onderneming.

In deze scriptie zal ik het hebben over art. 7:658 BW en art. 7:611 BW dat als grondslag kan worden gebruikt voor de aansprakelijkheid van de werkgever bij psychische schade van de werknemer. Ik hoop dat de lezers van deze scriptie veel plezier hebben bij het lezen ervan en ook kennis opdoen die zij voorheen nog niet hadden.

Tot slot wil ik graag in het bijzonder de volgende mensen bedanken. Allereerst mijn ouders en mijn zus die mij, niet alleen bij het schrijven van deze scriptie, maar tijdens mijn gehele Rechtenstudie hebben gesteund. Verder, behalve uiteraard mijn partner Farnam, wil ik ook mijn scriptiebegeleider Toine de Bie bedanken voor de tijd die hij heeft vrij weten te maken om mijn scriptie te voorzien van kritische opmerkingen en om mij te begeleiden gedurende de afstudeerfase.

Amstelveen, januari 2014

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	4
1.1	Aanleiding	4
1.2	Centrale onderzoeksvraag	4
1.3	Opbouw	5
<b>2</b>	<b>Psychische schade</b>	6
2.1	Inleiding	6
2.2	De verschillende oorzaken en vormen van psychische schade	6
2.3	De kerncijfers op het gebied van psychische schade	8
<b>3</b>	<b>De Arbeidsomstandighedenwet</b>	11
3.1	Inleiding	11
3.1.1	Wat zegt de arbeidsomstandighedenwet over psychische schade?	12
<b>4</b>	<b>Aansprakelijkheid werkgever voor psychische schade op grond van art. 7:658 BW</b>	15
4.1	Inleiding	15
4.2	Wetsgeschiedenis	15
4.2.1	De toepasbaarheid van art. 7:658 BW op psychische schade	16
4.2.2	De vaststelling van psychische schade bij werknemers	18
4.3	Algemeen; causaal verband	18
4.3.1	Het causaal verband tussen de uitoefening van de werkzaamheden en de psychische klachten	19
4.3.2	De zorgplicht van de werkgever	26
4.3.3	Het causaal verband tussen de schending van de zorgplicht en de psychische klachten.	30
4.3.4	Opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer bij psychische schade	34
4.4	Aansprakelijkheid werkgever voor psychische schade op grond van art. 7:611 BW	35
4.5	Verschillen tussen art. 7:611 BW en art. 7:658 BW	37
<b>5</b>	<b>Conclusie</b>	39
	Literatuur	42
	Jurisprudentie	44

# 1 Inleiding

---

## 1.1 Aanleiding

Een werknemer kan behalve fysieke schade ook psychische schade oplopen tijdens het werk. Deze schade kan het gevolg zijn van bijvoorbeeld een burn-out, seksuele intimidatie, post traumatische stress stoornis of doordat de werknemer wordt gepest.<sup>1</sup> Als de werkgever tekort schiet in zijn zorgplicht als bedoeld in art. 7:658 lid 1 BW, dan kan hij aansprakelijk zijn voor bovenstaande vormen van psychische schade op grond van art. 7:658 lid 2 BW. Tot 2005 bestond hier nog onduidelijkheid over maar inmiddels heeft de Hoge Raad vastgesteld dat art. 7:658 BW ook van toepassing is in geval van psychische schade.<sup>2</sup>

De zorgplicht van de werkgever houdt in dat de werkgever zodanige maatregelen moet treffen en aanwijzingen moet geven aan de werknemer zodat deze geen schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Het moet hierbij wel gaan om schade die de werknemer kan oplopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden.<sup>3</sup> Daarnaast kan art. 7:611 BW ook een grondslag vormen voor vergoeding van psychische schade, dit heeft de Hoge Raad vastgesteld in 1993.<sup>4</sup> In art. 7:611 BW is neergelegd dat de werkgever zich als een goed werkgever dient te gedragen, idem dito geldt dit overigens voor de werknemer. Dit wordt ook wel het ‘goed werkgeverschap’ genoemd. Dit artikel heeft een restfunctie gekregen voor de gevallen waarin niet wordt voldaan aan de eisen van art. 7:658 BW. Onder omstandigheden kan dan de aansprakelijkheid van de werkgever via de weg van art. 7:611 BW worden vastgesteld. Dit zal nader worden toegelicht in paragraaf 4.4.

## 1.2 Centrale onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag die naar aanleiding van het bovenstaande behandeld wordt, luidt als volgt:

‘‘Wanneer is een werkgever op grond van art. 7:658 BW of art. 7:611 BW aansprakelijk voor psychische schade van de werknemer?’’

---

<sup>1</sup> Lindenbergh 2009, p. 67.

<sup>2</sup> HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

<sup>3</sup> De Vries & Van Ruitenbeek 2006, p.13.

<sup>4</sup> HR 7 juli 1993, *NJ* 1993, 667.

### **1.3 Opbouw**

Om een antwoord te vinden op de centrale onderzoeksvraag, zal achtereenvolgens uiteengezet worden wat psychische schade inhoudt, welke vormen van psychische schade bestaan, wat de oorzaken hiervan zijn en hoe de kerncijfers op het gebied van psychische schade luiden. Vervolgens wordt er ingegaan op de verplichtingen van de werkgever en de wet- en regelgeving daaromtrent. Art. 7:658 BW wordt verder concreet toegelicht aan de hand van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek. Voor zover de jurisprudentie invulling geeft aan de wettelijke regeling, zal die worden behandeld. Tot slot zal ook aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:611 BW worden besproken en de verschillen tussen aansprakelijkheid op grond van art. 7:611 BW en art. 7:658 BW.

## 2 Psychische schade

---

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen de verschillende vormen van psychische schade ten gevolge van werkgerelateerde oorzaken worden benoemd. Dit is namelijk noodzakelijk om een goed beeld te kunnen krijgen van een werkgerelateerde psychische ziekte. De meest voorkomende psychische ziektebeelden op de werkvloer zullen uitgebreid beschreven worden. Tot slot zullen de kerncijfers op het gebied van psychische schade weergegeven worden aan de hand van het rapport van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.<sup>5</sup>

### 2.2 De verschillende oorzaken en vormen van psychische schade

Er kunnen verschillende oorzaken bijdragen aan het ontstaan van psychische schade bij een werknemer. Voorbeelden hiervan zijn: psychisch letsel dat wordt opgelopen door het meemaken van een traumatische gebeurtenis op het werk, dit wordt Post Traumatische Stress Stoornis genoemd, psychisch letsel door de angst voor een ernstige ziekte (angststoornis), psychisch letsel als gevolg van overbelasting (stress stoornis/burn-out), psychisch letsel als gevolg van seksuele intimidatie of intimidatie op grond van ras, psychisch letsel als gevolg van pesten en psychisch letsel als gevolg van personeelsbeslissingen. Het psychische letsel kan dan bestaan in de vorm van een depressie.<sup>6</sup>

De meest voorkomende vormen van psychische ziektebeelden betreffen de Post Traumatische Stress Stoornis, de burn-out en depressie. De kerncijfers met betrekking tot deze psychische ziektebeelden zullen nader worden uiteengezet in de volgende paragraaf.<sup>7</sup> Bij Post Traumatische Stress Stoornis moet de traumatische gebeurtenis verder gaan dan “enkel een nare gebeurtenis”. Een gebeurtenis kan pas als trauma worden aangemerkt indien het gaat om een psychisch zeer aangrijpende gebeurtenis. In de registratierichtlijn van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten wordt een traumatische gebeurtenis omschreven als:

Een gebeurtenis die een dreigende dood of ernstige verwonding met zich meebrengt, of die een bedreiging vormt voor de lichamelijke integriteit van de persoon

---

<sup>5</sup> Het NCvB is een kennisinstituut voor Arboprofessionals, werkgevers- en werknemersorganisaties, overheidsinstellingen en beleidsmakers. Het registreert en signaleert beroepsziekten via het nationale melding- en registratiesysteem en meerdere specifieke peilstations.

<sup>6</sup> Diss. Vegter 2005, p.13-19.

<sup>7</sup> § 2.3 De kerncijfers op het gebied van psychische schade.

(bv. verkrachting). De gebeurtenis kan *direct* zijn (de gebeurtenis is een bedreiging van de eigen persoon of van een directe naaste) of *indirect* (getuige zijn van een ernstig ongeval).<sup>8</sup>

Wil er sprake zijn van Post Traumatische Stress Stoornis, dan moeten de klachten minimaal vier weken na het meemaken van de traumatische gebeurtenis aanhouden. In sommige gevallen houden de klachten niet vier weken lang aan. In dat geval kan er sprake zijn van een Acute Stress Stoornis, indien zich dezelfde symptomen als bij Post Traumatische Stress Stoornis voordoen.<sup>9</sup>

De tweede categorie betreft de burn-out, dit is het meest voorkomend psychisch ziektebeeld. Een burn-out komt overeen met de symptomen van overspanning, maar dan in ernstige vorm. De psychotherapeuten *Maslach* en *Jackson* waren één van de eersten die de term burn-out gebruikten. Zij omschreven de burn-out als een emotionele uitputting, waarbij men last heeft van depersonalisatie en gevoelens van afnemende bekwaamheid.<sup>10</sup> Dit wil zeggen dat men een kille houding heeft ten opzichte van andere mensen en een negatieve kijk heeft ten opzichte van de eigen prestaties.

Deze definitie is sinds begin jaren 70 nog steeds de meest gebruikte definitie. Ook bij een burn-out moet causaal verband bestaan tussen de werkzaamheden op het werk en de klachten. In de registratierichtlijn van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten kan men met behulp van de categorieën psychosociale factoren en de ernst van de klachten, onderzoeken of de klachten werkgerelateerd zijn.<sup>11</sup> Volgens de diagnostische criteria van *Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders* wordt uitgegaan van maximaal drie maanden tussen de oorzaken van de stress stoornis en de klachten.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E001 traumatische stress stoornissen (TSS), NCvB, Amsterdam 2011, p.3, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *richtlijn traumatische stress stoornissen*).

<sup>9</sup> Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E001 traumatische stress stoornissen (TSS), NCvB, Amsterdam 2011, p.3 [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *richtlijn traumatische stress stoornissen*).

<sup>10</sup> Maslach & Jackson 1986.

<sup>11</sup> Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E002 beroepsgebonden overspanning/burnout, NCvB, Amsterdam 2011, p.3, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *richtlijn overspanning*).

<sup>12</sup> American Psychiatric Association 1996. DSM-IV is een veelgebruikt Amerikaans classificatiesysteem voor psychische stoornissen.



De laatste categorie van de meest voorkomende psychische ziektebeelden betreft de depressie. Depressie is een stemmingsstoornis waarbij men last heeft van somberheid en geen interesse meer heeft in de dagelijkse activiteiten.<sup>13</sup> Deze depressie moet zijn ontstaan door belastende taken/gebeurtenissen op het werk. Depressie opgelopen tijdens het werk ontstaat meestal door een wisselwerking tussen belasting en aanleg. Bij sommige werknemers is de belasting op het werk een oorzakelijke factor, bij anderen is de depressie een gevolg van één van de bovengenoemde psychische aandoeningen.<sup>14</sup> Psychosociale factoren op het werk die kunnen bijdragen aan het ontstaan van dit ziektebeeld zijn vermeld in de registratierichtlijn van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Aan de hand van die richtlijn kan worden vastgesteld of sprake is van causaal verband tussen de depressie en het werk.

Hoewel bovengenoemde psychische ziektebeelden het gevolg kunnen zijn van de werkzaamheden, hoeft dit natuurlijk niet altijd het geval te zijn. Indien door specialisten wordt vastgesteld dat dit wel het geval is, kan men spreken van werkgerelateerde psychische schade. Dit is de eerste voorwaarde waaraan voldaan moet zijn, wil men als werknemer zijn werkgever aansprakelijk stellen.<sup>15</sup>

### **2.3 De kerncijfers op het gebied van psychische schade**

Het aantal meldingen aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten van werk gerelateerde psychische ziektebeelden nam steeds toe. Deze meldingen zijn in 2011 en 2012 enigszins gedaald, met uitzondering van de Post Traumatische Stress Stoornis. In de vorige paragraaf is vermeld dat de burn-out, Post Traumatische Stress Stoornis en depressie het meest voorkomen, dit is op te maken uit het rapport van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.<sup>16</sup> Hieruit blijkt dat overspannenheid en burn-out bij werknemers het grootste deel van het aantal meldingen in de categorie van psychische schade vormt, namelijk 76% in 2012, dit omvat 915 meldingen van overspanningsgevallen.

---

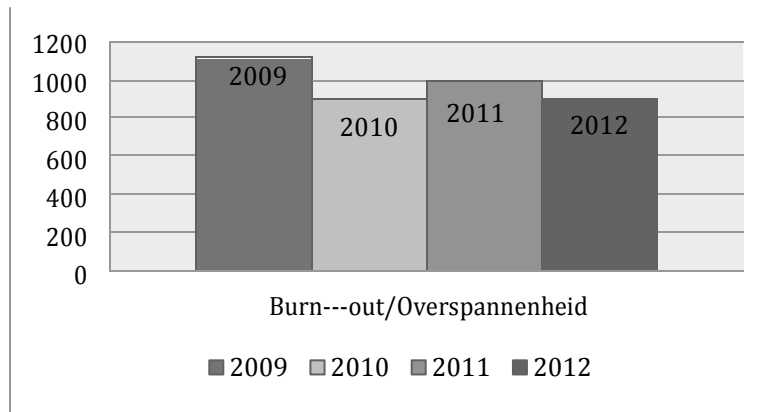
<sup>13</sup> Meijer, S., Penninx B.W., Stemningsstoornissen samengevat, Volksgezondheid toekomst Verkenning, Bilthoven: RIVM 2013, [www.nationaalkompas.nl](http://www.nationaalkompas.nl) (zoek op *stemmingsstoornissen samengevat*).

<sup>14</sup> Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Kerncijfers Beroepsziekten 2013, NCvB, Amsterdam 2013, p.14, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *kerncijfers beroepsziekten 2013*).

<sup>15</sup> Zie § 4.3.1.

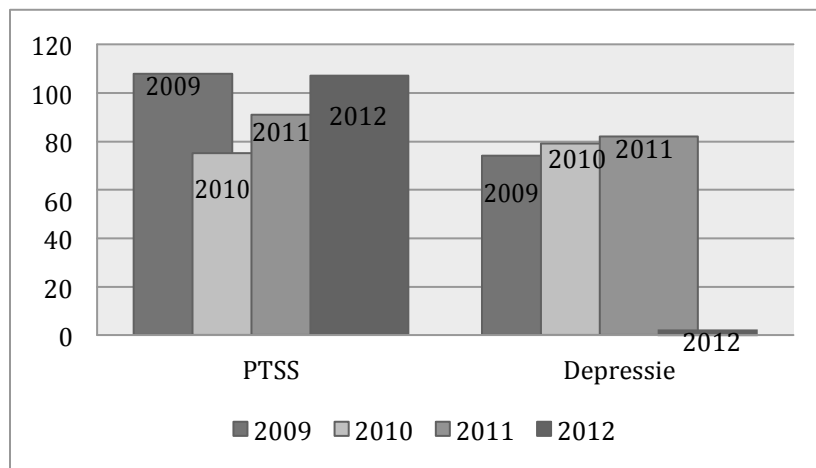
<sup>16</sup> Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Kerncijfers Beroepsziekten 2013, NCvB, Amsterdam 2013, p.14, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *kerncijfers beroepsziekten 2013*).

In de voorgaande jaren betroffen deze groepen ook het grootste deel van het aantal meldingen. In 2009 betrof dit 78% (1121 meldingen), in 2010 steeg het percentage naar 79% (892 meldingen) en in 2011 daalde het percentage naar 78% (1020 meldingen).



De tweede categorie meest voorkomende psychische ziekte betreft de Post Traumatische Stresstoornis, dit bedraagt namelijk een percentage van 9% (107 meldingen) in 2012. In de voorgaande jaren betreft dit een percentage van 7%

Tot slot is depressie de derde categorie meest voorkomende psychische ziekte, namelijk 4% (50 meldingen) in 2012. In de voorgaande jaren varieerde dit van 5% tot 7%. Hieruit is op te maken dat de verhoudingen tussen de verschillende vaststellingen per categorie in de jaren 2009 tot en met 2012 ongeveer op dezelfde lijn zijn gebleven. Hierbij is ook onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen per leeftijdsklasse in 2012. Meer dan de helft van de meldingen betrof mannen, namelijk 53%. Bij de meldingen van de mannen was ongeveer 53% jonger dan 51 jaar en bij de vrouwen betrof dit ongeveer 69% in 2012.



Verder is ook een onderscheid gemaakt in verschillende bedrijfstakken. Veel meldingen van psychische ziekten in de economische hoofdsectoren die hun oorzaak vinden op het werk, betreffen de werknemers die werkzaam waren in de gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, onderwijs en in de bouw, namelijk 227 meldingen in 2012 van de 1.197 meldingen (19%).

De verklaringen voor de omvang van deze psychisch gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers betreffen meestal de toenemende werkdruk, het veel meer werken met informatie, samenwerking met patiënten en cliënten en de verheviging van concurrentie. Hieruit is in ieder geval op te maken dat het aantal werknemers dat uitvalt met psychische klachten kan leiden tot een maatschappelijk probleem, dat eerder weer zal toenemen dan afnemen.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> De Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid 2001.

## 3 De Arbeidsomstandighedenwet

---

### 3.1 Inleiding

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) bevat regels voor zowel werkgevers als werknemers om een gezonde en veilige werkplek te creëren. In de Arbowet zijn veel voorschriften opgenomen, zowel in de vorm van verplichtingen voor de werkgever als voor de werknemer. Deze doelvoorschriften hebben als doel een gezonde en veilige omgeving te creëren voor de werknemers, zodat deze niet arbeidsongeschikt raken.

De Arbowet stamt uit 1998, maar deze is sindsdien enkele keren gewijzigd. De laatste grote wijziging heeft begin het jaar 2007 plaatsgevonden. Met deze wijziging is betracht een verbetering te brengen in de gezondheid en veiligheid op de werkvloer door middel van een aangepast arbobeleid. Er is een grotere vrijheid gegeven aan de werknemers en werkgevers om zelf invulling te geven aan de wijze waarop zij aan de regels willen voldoen. Dit kan per sector verschillen, al naargelang de specifieke kenmerken van die sector.<sup>18</sup>

Zoals in paragraaf 2.3 aan de orde is gekomen, is fysieke schade lang niet altijd de oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Uit de cijfers van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten is gebleken dat een groot gedeelte van de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan psychische klachten. Samen moeten de werkgever en werknemers zorgen voor verbetering in de arbeidsomstandigheden zodat werknemers hun werk kunnen doen zonder fysieke of psychische schade op te lopen.

De primaire verantwoordelijkheid voor een veilige werkplek die voldoet aan de wettelijke normen, ligt bij de werkgever. Overigens wordt wel van de werknemers verwacht dat zij meewerken aan het op een veilige manier verrichten van werkzaamheden. Verder moet de werkgever ervoor zorgen dat de wettelijke voorschriften worden nageleefd, maar de manier waarop deze doelen bereikt worden mag de werkgever zelf bepalen.<sup>19</sup> De wettelijke voorschriften verplichten de werkgever tot het creëren van een veilige werkplek op een bepaald beschermingsniveau.

---

<sup>18</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, brochure ‘Samen beter aan de slag, de nieuwe Arbowet’, maart 2007, [www.inspectieszw.nl](http://www.inspectieszw.nl) (zoek op *de nieuwe Arbowet*).

<sup>19</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbowetgeving, [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) (zoek op *arbeidsomstandighedenwet*)

De wetgeving omtrent de arbeidsomstandigheden bestaat uit drie onderdelen:

1. De Arbowet
2. Het Arbobesluit
3. De Arboregeling

De Arbowet bestaat uit algemene bepalingen die de basis vormen voor alle plekken waar werkzaamheden worden verricht. Er staan verder geen concrete regels in. Het Arbobesluit en de Arboregeling bevatten een uitwerking van deze algemene bepalingen.

In het Arbobesluit staan verplichte regels voor zowel de werkgever als de werknemer om arbeidsrisico's tegen te gaan. Voorts zijn ook aanvullende regels voor bepaalde sectoren en categorieën van werknemers vermeld. De Arboregeling is een uitwerking van het Arbobesluit. Hierin staan concrete voorschriften die verplicht zijn voor zowel de werkgever als de werknemer.<sup>20</sup> Enkele voorbeelden hiervan zullen nader worden toegelicht in de volgende paragraaf.

### **3.1.1 Wat zegt de arbeidsomstandighedenwet over psychische schade?**

De Arbeidsomstandighedenwet bevat regels met betrekking tot psychische schade. Eén van die regels omtrent psychische schade van werknemers, betreft het doelvoorschrift aangaande psychosociale arbeidsbelasting. Hierin staat vermeld dat de werkgever verplicht is om maatregelen te nemen gericht op het voorkomen of beperken van psychosociale arbeidsbelasting en om voorlichting te geven over de risico's van psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die gericht zijn op die belasting, met het oog op voorkoming of beperking hiervan, aan werknemers die arbeid verrichten en daarbij een gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting.<sup>21</sup> Vervolgens is bepaald wat psychosociale arbeidsbelasting inhoudt. Dit zijn de factoren die stress veroorzaken in de arbeidssituatie, hieronder valt ook seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en werkdruk.<sup>22</sup> Het begrip psychosociale arbeidsbelasting omvatte in de oude Arbowet enkel

---

<sup>20</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbowetgeving, [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) (zoek op *arbeidsomstandighedenwet*)

<sup>21</sup> Art. 3 lid 2 Arbowet jo. 2.15 Arbobesluit.

<sup>22</sup> Art. 3 lid 2 onder e Arbowet.

seksuele intimidatie, agressie en geweld. In de nieuwe Arbowet zijn de werkdruk en pesten daaraan toegevoegd.<sup>23</sup>

Het begrip stress wordt in de Arbowet gedefinieerd als een toestand die als negatief ervaren wordt en lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.<sup>24</sup>

De werkgever moet in dergelijke situaties de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordelen en een plan van aanpak opstellen om vervolgens maatregelen vast te stellen en uit te voeren ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting.<sup>25</sup> De Arbowet verplicht de werkgever ook tot het schriftelijk vastleggen van een inventarisatie en evaluatie waarin vermeld staat wat de risico's zijn die de arbeid meebrengt voor de werknemers. In verband hiermee moet een plan van aanpak worden opgesteld waarin maatregelen zijn opgenomen met betrekking tot de benoemde risico's.<sup>26</sup> Bij maatregelen kan worden gedacht aan het aanpassen van de werkzaamheden van de werknemer of bijvoorbeeld het verschaffen van andere werkzaamheden. Een voorbeeld over een werkgever die zijn verplichting om een Risico Inventarisatie en Evaluatie op te stellen, niet is nagekomen en het gevolg daarvan wordt nader omschreven in § 4.3.2.

De Arbowet geeft ook bepaalde rechten aan een werknemer indien die psychische klachten ondervindt. Aan de werknemer is de mogelijkheid gegeven om zijn werk te onderbreken en de onderbreking ook voort te zetten indien naar zijn redelijk oordeel een ernstig gevaar voor hem aanwezig is en het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat er niet tijdig een toezichthouder kan optreden.<sup>27</sup> Dit is ook mogelijk indien het niet om dreigend fysiek letsel gaat, maar om dreigend psychisch letsel. De woorden “onmiddellijk dreigend” hebben namelijk geen betrekking op het effect van de schade, dus of het fysiek in uiting komt of psychisch. Deze woorden hebben daarentegen betrekking op het gevaar. Daarmee zou men tot de conclusie kunnen komen dat ook dreigende psychische schade een reden mag zijn om het werk te onderbreken.

---

<sup>23</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, brochure ‘Samen beter aan de slag, de nieuwe Arbowet’, maart 2007, [www.inspectieszw.nl](http://www.inspectieszw.nl) (zoek op *de nieuwe Arbowet*).

<sup>24</sup> Art. 3 lid 2 onder f Arbowet.

<sup>25</sup> Zoals bedoeld in art. 5 Arbowet.

<sup>26</sup> Art. 5 Arbowet.

<sup>27</sup> Art. 29 Arbowet.

Daarnaast heeft de werknemer de mogelijkheid om een verzoek in te dienen bij de arbeidsinspectie. Dit is af te leiden uit art. 5 Gw, die het recht geeft aan een ieder om schriftelijk verzoeken in te dienen bij het bevoegd gezag.<sup>28</sup>

Dergelijke verzoeken zouden dus in behandeling moeten worden genomen door het bevoegd gezag, in dit geval dus de arbeidsinspectie. Het indienen van een klacht of het onderbreken van het werk door de werknemer, wil niet zeggen dat daarmee de aansprakelijkheid van de werkgever vaststaat. Over deze aansprakelijkheid zal moeten worden beslist aan de hand van de voorwaarden uit art. 7:658 BW of art. 7:611 BW.

---

<sup>28</sup> Art. 5 Gw.

## 4 Aansprakelijkheid werkgever voor psychische schade op grond van art. 7:658 BW

---

### 4.1 Inleiding

De zorgplicht van de werkgever is opgenomen in art. 7:658 BW lid 1. Dit artikel luidt als volgt:

De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.<sup>29</sup>

Dit artikel regelt in het eerste lid de zorgplicht van de werkgever. De werkgever is dus verplicht om - binnen redelijkheid - maatregelen te nemen en de werkplek van zijn werknemers zodanig in te richten teneinde schade te voorkomen tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden. Deze bepaling vormt een uitwerking van de verplichtingen van de werkgever waaraan hij moet voldoen volgens de arbeidsovereenkomst, dit kan worden opgemaakt uit de plaatsing van dit artikel in de regeling van de arbeidsovereenkomst, in afdeling 6 van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek. Deze afdeling heeft namelijk als titel: ‘enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever’.

### 4.2 Wetsgeschiedenis

Voordat art. 7:658 BW op 1 april 1997 in werking trad, bestond art. 7A:1638x BW (oud). Volgens dit artikel diende de werknemer te stellen en zo nodig te bewijzen dat de werkgever zijn zorgplicht had geschonden.

Het nieuwe artikel (art. 7:658 BW) heeft de bewijslast positie van de werknemer verlicht. Deze bewijslastpositie vloeit voort uit de arresten Erven Cisjouw- De Schelde en Janssen-Nefabas.<sup>30</sup> Deze arresten sluiten goed aan bij de lijn van de ontwikkeling. In deze arresten zijn namelijk belangrijke beperkingen toegepast op het oude art. 7A:1638x BW.

---

<sup>29</sup> Art. 7:658 BW.

<sup>30</sup> HR 25 juni 1993, NJ 1993, 686. HR 6 april 1990, NJ 1990, 573.



De Hoge Raad heeft bepaald dat het meer op de weg van de werkgever ligt, dan op de weg van de werknemer, om zich een beeld te vormen van de gevaren die heersen in zijn onderneming voor zijn werknemers die hun werkzaamheden daar uitoefenen. De Hoge Raad is van mening dat de werknemer die tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft opgelopen, niet hoeft te stellen en te bewijzen dat dit te wijten is aan de werkgever. De werknemer hoeft dus niet te stellen of te bewijzen dat de werkgever bijvoorbeeld geen veiligheidsmaatregelen heeft genomen die het risico – zoals deze zich heeft verwezenlijkt – hadden kunnen voorkomen. Daarentegen, zal de werkgever moeten stellen en bewijzen dat hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht. De werkgever moet motiveren waarom geen sprake is van aansprakelijkheid aan zijn kant. Aan deze motiveringsplicht worden bovendien hoge eisen gesteld.<sup>31</sup> Of de werkgever zal aannemelijk moeten maken dat het nemen van de vereiste veiligheidsmaatregelen de verwezenlijking van het risico waarschijnlijk niet had kunnen voorkomen.<sup>32</sup> Dit wil dus zeggen dat geen sprake is van causaal verband tussen de schending van de zorgplicht en de schade die is opgelopen door de werknemer. Deze arresten brengen mee dat de bewijslast van de werknemer verlicht wordt, door op de werkgever een zware stelplicht te leggen met betrekking tot zijn zorgplicht. Nu is deze “verlichte” bewijslastpositie neergelegd in art. 7:658 BW.

#### **4.2.1 De toepasbaarheid van art. 7:658 BW op psychische schade**

In art. 7:658 BW is de schade als gevolg van psychosociale belasting van de werknemer niet opgenomen. Dit artikel sluit dus het verhaal van schade als gevolg van psychosociale belasting niet expliciet uit. Het is een lange tijd onduidelijk geweest of schade als gevolg van psychische schade ook onder art. 7:658 BW valt. Maar het is nu duidelijk geworden dat de bescherming van dit artikel zich tevens uitstrekt tot het voorkomen van psychische schade. Een voorbeeld hiervan is te zien in een uitspraak van de Hoge Raad uit 2005.<sup>33</sup> In deze casus was sprake van een werknemer die psychische klachten heeft opgelopen tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. Hij heeft vervolgens een veroordeling van zijn werkgever gevorderd tot vergoeding van zijn schade die het gevolg was van de psychische klachten. Het Hof Amsterdam heeft geoordeeld dat moet worden aangenomen dat de werknemer door zijn werkzaamheden de psychische klachten heeft opgelopen. Vervolgens

---

<sup>31</sup> Hoge Raad 6 april 1990, *NJ* 1990, 573.

<sup>32</sup> Hoge Raad 25 juni 1993, *NJ* 1993, 686.

<sup>33</sup> HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

was hij hierdoor gedwongen eerder dan gewenst gebruik te maken van de Vervroegde Uittreding regeling, waardoor hij schade heeft opgelopen.

In cassatie klaagt de werkgever dat het Hof voorbij is gegaan aan een aantal essentiële stellingen, zoals dat de werknemer gezien zijn leeftijd minder goed kon omgaan met de druk op zijn werk en dat er in overleg met de werknemer zelf als oplossing is gevonden om hem gebruik te laten maken van de Vervroegde Uittreding regeling die voor hem op maat is gemaakt. De Hoge Raad oordeelt dat het Hof, als het deze stellingen in zijn beoordeling had betrokken, mogelijk tot een ander oordeel had kunnen komen indien deze stellingen juist bleken te zijn. De conclusie van de Hoge Raad is dan ook dat het oordeel van het Hof geen stand kan houden. De Hoge Raad heeft in dit arrest omtrent de toepasbaarheid van art. 7:658 BW bij psychische schade bepaald:

De tekst van art. 7:658 BW noch de geschiedenis van dit artikel dwingt tot de beperkte opvatting dat dit artikel slechts betrekking heeft op de situatie dat aan de werknemer fysieke schade is toegebracht. De ratio van de verhoogde aansprakelijkheid van de werkgever is, zowel in het geval van art. 7:658 BW als in het geval van zijn voorloper art. 7A:1638x (oud) BW, niet zozeer gelegen in het fysieke karakter van de aantasting van de werknemer, maar in de omstandigheid dat de werkgever degene is die bepaalt op welke plaats, onder welke omstandigheden en met welke hulpmiddelen de werknemer moet werken. Dit is niet anders wanneer de werkomstandigheden niet fysiek, maar psychisch ziekmakend zijn.<sup>34</sup>

Hieruit is duidelijk op te maken dat ook psychische schade onder art. 7:658 BW valt. De Hoge Raad merkt ook op dat indien art. 7:658 BW zo opgevat zou worden dat zij alleen fysieke klachten omvat, dan zou dit leiden tot willekeurige onderscheidingen wegens het feit dat lichamelijk en psychisch welzijn nauw met elkaar verbonden zijn. Klachten kunnen per individu in een verschillende vorm naar buiten komen. Er is volgens de Hoge Raad geen principiële en ook geen praktische rechtvaardiging om de schade waartegen art. 7:658 BW beschermt, te beperken tot fysieke schade.

Het tweede lid van dit artikel bepaalt dat de werkgever jegens zijn werknemer aansprakelijk is voor de bovenstaande schade, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht of aannemelijk kan maken dat geen causaal verband bestaat tussen

---

<sup>34</sup> HR 11 maart 2005, JAR 2005, 84, r.o. 4.1.2.

de schending van zijn zorgplicht en/of de schade die is ontstaan bij de werknemer of dat de schade in belangrijke mate te wijten is aan de werknemer als gevolg van diens opzet of bewuste roekeloosheid.<sup>35</sup>

#### **4.2.2 De vaststelling van psychische schade bij werknemers**

Indien een werknemer beweert dat hij last heeft van psychische schade als gevolg van zijn werkzaamheden, dan zal het bestaan van deze psychische schade allereerst moeten komen vast te staan. De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 2002 bepaald dat voor psychisch letsel waarvan vergoeding wordt gevorderd, is vereist: “Het bestaan van een geestelijk letsel, waardoor iemand in zijn persoon is aangetast [...], hetgeen in het algemeen slechts het geval zal zijn indien sprake is van een in de psychiatrie erkend ziektebeeld.”<sup>36</sup> Een werkgever kan in een dergelijk geval een medisch rapportage van zijn werknemer verlangen, echter de werknemer zal hiervoor wel toestemming moeten verlenen. Indien de werknemer weigert hiervoor toestemming te geven, dan zou de werkgever een eigen medisch specialist kunnen inschakelen zoals een bedrijfsarts, een medisch-adviseur of een verzekeringsarts. Een rapport van een dergelijke medische deskundige kan dienen als een bewijs zowel voor de werkgever als de werknemer.

#### **4.3 Algemeen; causaal verband**

Uit jurisprudentie blijkt dat bij geschillen met betrekking tot werk gerelateerde psychische klachten wel eens cassatieberoep is ingesteld bij de Hoge Raad.<sup>37</sup> De Hoge Raad heeft bij deze procedures volgens vaste stappen de zaak beoordeeld. Er moet allereerst worden onderzocht of de psychische schade die de werknemer lijdt, is opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden. Er moet dus sprake zijn van causaal verband tussen de psychische schade en de werkzaamheden. De werknemer zal moeten stellen dat zijn psychische klachten samenhangen met zijn werksituatie. Het is de taak van de rechter om dit te onderzoeken aan de hand van de juridische feiten. Indien er inderdaad een causaal verband bestaat tussen de psychische klachten en de werkzaamheden, kan de werkgever drie verweren aanvoeren die hem kunnen bevrijden van zijn aansprakelijkheid voor de psychische schade. Het eerste verweer houdt in dat de werkgever aantoont dat hij voldaan heeft aan zijn zorgplicht. Hierbij is het kenbaarheidsvereiste van belang, er dient allereerst voldaan te zijn aan het

---

<sup>35</sup> Art. 7:658 lid 2 BW.

<sup>36</sup> HR 22 februari 2002, *NJ* 2002, 240, r.o. 4.3.

<sup>37</sup> Zie onder andere HR 3 april 2009, *JAR* 2009, 111; HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

kenbaarheidsvereiste voordat men kan aannemen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden.

Dit wil zeggen dat een werkgever pas tekort kan schieten in zijn zorgplicht indien het voor hem kenbaar was of moest zijn dat de werknemer dreigde klachten te ondervinden.<sup>38</sup>

Het tweede verweer betreft het aanvoeren van het ontbreken van causaal verband tussen de psychische schade die de werknemer heeft opgelopen en de tekortkoming in de zorgplicht van de werkgever. Tot slot kan de werkgever als derde verweren aanvoeren dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer. De stappen die de Hoge Raad hanteert en de drie verweren van de werkgever zal per categorie behandeld worden en daarbij zullen verschillende voorbeelden van jurisprudentie aan de orde komen.

#### **4.3.1 Het causaal verband tussen de uitoefening van de werkzaamheden en de psychische klachten**

Indien de werknemer psychische schade ondervindt en zijn claim zou willen baseren op art. 7:658 lid 2 BW dient er voldaan te zijn aan een aantal voorwaarden. De werknemer zal onder andere voldoende aannemelijk moeten maken dat hij de psychische schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden.<sup>39</sup> Het ontstaan van psychische schade hangt erg nauw samen met de privésituatie en aan de persoonlijkheid van een werknemer gerelateerde factoren. Het komt ook vaak voor dat de werknemer psychische klachten heeft ondervonden, maar zijn collega's, die onder dezelfde omstandigheden werkten, deze klachten niet hebben ondervonden. De werknemer die vergoeding van zijn schade vordert, dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij deze klachten heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werknemer zal dus dienen te bewijzen dat de werkzaamheden de *conditio sine qua-non* zijn van het psychisch letsel wat hij heeft opgelopen. Dit verband is, anders dan bij "gewone" arbeidsongevallen, niet eenvoudig te bewijzen.

Afgezien van de literatuur hierover, is ook uit de rechtspraak op te maken dat de Hoge Raad hieraan zware eisen stelt. Een voorbeeld hiervan is te zien in een arrest van de Hoge Raad uit 2005.<sup>40</sup> In casu ging het om meneer Nieuwenhuys die op grond van art. 7:658 lid 2 BW gevorderd heeft om ABN AMRO (zijn werkgever) te veroordelen tot vergoeding van de door hem geleden schade als gevolg van psychische klachten.

Deze psychische klachten zorgden er volgens hem voor dat hij eerder dan gewenst gebruik

---

<sup>38</sup> HvJ EU 15 september 2010, *JAR* 2011, 23.

<sup>39</sup> Krispijn & Oskam 2008, p.91-92.

<sup>40</sup> HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

moest maken van de Vervroegde Uittreding regeling. Op verzoek van de bedrijfsarts hebben een psychiater en psycholoog een rapport opgesteld waarin staat vermeld dat Nieuwenhuys een atypische stressreactie heeft opgelopen, verergering van hartritmestoornissen etc.

Als oorzaak hiervoor kan een probleem in de werksituatie worden aangegeven. Het Hof Amsterdam oordeelde op grond hiervan dat Nieuwenhuys recht had op vergoeding van zijn schade. ABN AMRO heeft vervolgens beroep in cassatie ingesteld. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat het Hof Amsterdam zijn oordeel niet voldoende heeft gemotiveerd, omdat hij geen aandacht heeft besteed aan de stellingen van ABN AMRO ter zake van het causaal verband. ABN AMRO stelde onder andere dat sprake was van reeds bestaande medische klachten bij werknemer en dat de druk van de werkzaamheden te hoog werd voor hem – onder meer vanwege zijn leeftijd – waarna naar een oplossing is gezocht. Deze oplossing zou geresulteerd hebben in een op maat gemaakte Vervroegde Uittreding regeling, welke ook door hem als een oplossing is ervaren.

De zaak werd verwezen naar het Hof 's-Gravenhage om de stellingen alsnog te onderzoeken. Het verwijzingshof heeft omtrent de bewijslevering bij psychische schade geoordeeld dat stress door vele verschillende omstandigheden kan ontstaan en dat dit sterk individueel is bepaald. De ene persoon zal onder dezelfde omstandigheden geen stressklachten krijgen en de ander weer wel. Hierbij spelen ook de persoonlijke omstandigheden een grote rol en de mate van lichamelijke conditie speelt hierbij ook een rol. Dat kan ervoor zorgen dat iemand meer of juist minder goed bestand is dan de gemiddelde persoon tegen de druk die zijn werkzaamheden van hem vergen, zodat dit ervaren kan worden als een te zware werkdruk, bijvoorbeeld in de vorm van stress.

De werknemer, die stelt dat hij door zijn werk stressklachten gekregen heeft, moet feiten en omstandigheden met betrekking tot zijn eigen werksituatie stellen waaruit blijkt wat zijn klachten zijn en in hoeverre deze klachten te wijten zijn aan zijn werkzaamheden en niet aan andere factoren.<sup>41</sup> Dus indien een werknemer het causaal verband tussen zijn werkzaamheden en ziekte wil bewijzen, zal hij moeten aantonen dat in zijn situatie sprake was van bijzondere omstandigheden en dat de werkgever in zijn geval bepaalde verplichtingen tot voorkoming van deze klachten niet is nagekomen. Deze bewijslast is een relatief zware bewijslast. Er zal aangetoond moeten worden dat de psychische klachten zijn ontstaan door de werkzaamheden en niet door andere omstandigheden. Dit wil zeggen dat de bewijslast bij psychische klachten niet zo eenvoudig ligt vanwege de meerdere oorzaken die

---

<sup>41</sup> Hof 's-Gravenhage 16 februari 2007, *JAR* 2007/69, HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

een rol zouden kunnen spelen. Het verwijzingshof heeft geoordeeld dat Nieuwenhuys niet geslaagd is in het aantonen van het causaal verband tussen zijn klachten en zijn werkzaamheden.<sup>42</sup> Uit het rapport van de psychiater en de psycholoog bleek namelijk dat geen onderzoek was gedaan naar de feitelijke werksituatie van Nieuwenhuys. Het rapport is enkel gebaseerd op de uitlatingen van Nieuwenhuys zelf. Verder is de stelling van Nieuwenhuys, dat sprake was van een mismanagement door de nieuwe directeur, onvoldoende onderbouwd. Weliswaar ervoer Nieuwenhuys zijn werk als minder plezierig na de komst van die directeur en verliep onder andere de communicatie minder goed, echter was dit onvoldoende om causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden aan te nemen. Bovendien is ook niet gebleken dat Nieuwenhuys ABN Amro op de hoogte heeft gesteld van zijn overbelasting, hierom is ook niet voldaan aan het kenbaarheidsvereiste. ABN Amro is dan ook niet aansprakelijk voor de schade van Nieuwenhuys.

Uit jurisprudentie kan ook worden opgemaakt hoe de vraag naar het causaal verband tussen de psychische klachten en de werkzaamheden wordt beantwoord en welke omstandigheden daarbij een rol spelen. In een arrest van het Hof 's-Gravenhage uit 2009 kwam de vraag aan de orde of sprake is van causaal verband tussen de burn-out klachten en de werkzaamheden van een begeleidster van verstandelijk gehandicapten. Het Hof was van mening dat er nog geen voldoende bewijs was voor het vaststellen van een causaal verband, omdat de precieze oorzaak van de klachten en het causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden niet door een onafhankelijke deskundige was beoordeeld.<sup>43</sup> Hierom sprak het Hof zijn voornemen uit om een onafhankelijke deskundige te benoemen om het causaal verband nader te onderzoeken. Er was namelijk door de psychiater geoordeeld dat de klachten van de werknemer wijzen op het bestaan van een burn-out. Deze diagnose is gebaseerd op de gevoelens van frustratie van de werknemer en haar sterke verantwoordelijkheidsgevoel. Deze bevindingen waren ook gesteld door de verzekeringsarts en de Arboarts. Er waren in dit geval dus wel aanwijzingen over het causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden, maar het Hof was van mening dat deze aanwijzingen nog geen bewijs opleverden.

Ook in een ander arrest van het Hof Amsterdam uit 2011 blijkt dat een rapport niet steeds als voldoende bewijs kan worden gezien.<sup>44</sup> In casu was er sprake van een werknemer die vanaf 1997 werkzaam is geweest voor zijn werkgever. Zijn leidinggevende was in het jaar

---

<sup>42</sup> Hof 's-Gravenhage 16 februari 2007, *JAR* 2007,69.

<sup>43</sup> Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009, *LJN* BJ3482.

<sup>44</sup> Hof Amsterdam 29 september 2011, *JAR* 2011, 274.

2000 met verlof wegens haar zwangerschap, voor één dag in de week werd zij vervangen door een ander. Vanaf dat jaar heeft de werknemer voor een aantal maanden coördinerende taken uitgevoerd.

Eind 2000 is uit de eindejaarsbeoordeling naar voren gekomen dat de werknemer goed heeft gefunctioneerd en dat de leiding over het team hebben een uitdaging voor hem was wegens de onderbezetting. Op een gegeven moment is de werknemer dit als een last gaan ervaren, hij had moeite met het omgaan met problematische situaties en conflicten met zijn collega's. In april 2001 is de werknemer uitgevallen wegens een burn-out, waarna een aantal re-integratiepogingen geweest zijn zonder succes. Ongeveer drie jaar later is zijn arbeidsovereenkomst ontbonden zonder toekenning van een vergoeding.

De werknemer heeft vervolgens zijn werkgever aansprakelijk gesteld voor het oplopen van een burn-out, welke volgens hem het gevolg was van de overbelasting die hij op de werkvloer heeft ondervonden. Het Hof was in deze uitspraak van mening dat de werknemer niet voldoende concreet is geweest over de werkzaamheden die hebben geleid tot zijn klachten. De werknemer heeft namelijk een rapport van de HSK Groep overlegd, waarin weliswaar de hoge werkdruk is vermeld, maar die vermelding berustte slechts op 'het zeggen' van de werknemer. Dit betreft een rapport waarin de bevindingen van de HSK Groep zijn genoteerd. De HSK Groep bestaat uit verschillende therapeuten die gespecialiseerd zijn in arbeidsgerelateerde psychische problemen, zij onderzoeken patiënten die hiervan last ondervinden. Hetzelfde geldt voor een rapport van het bureau Arboschade. De rapporten waren niet gebaseerd op eigen onderzoek naar de werkzaamheden van de werknemer.

Ook in een arrest van het Hof 's-Gravenhage uit 2007 was de werkgever niet aansprakelijk voor de burn-out van zijn werknemer.<sup>45</sup> Hier was sprake van een werknemer die een senior functie was gaan vervullen. Hij had in de loop van de jaren verschillende leidinggevenden gehad. De werknemer had zich ziek gemeld in verband met zijn burn-outklachten. Verder had de werknemer een psychiater ingeschakeld, die bevestigde dat de werknemer arbeidsongeschikt was geraakt in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werknemer had hiervoor schadevergoeding gevorderd van zijn werkgever, maar het Hof heeft geoordeeld dat het onvoldoende is komen vast te staan dat de klachten die de werknemer stelde te ondervinden, ontstaan waren door zijn werkzaamheden. De werkgever heeft namelijk gesteld dat er meerdere werknemers waren die vergelijkbare functies als deze werknemer uitvoeren en onder vergelijkbare omstandigheden, maar dat deze werknemer de

---

<sup>45</sup> Hof 's-Gravenhage 27 april 2007, LJV BA6359.

enige is die deze klachten heeft ondervonden. De werknemer stelt dat hij geregeld heeft geklaagd over zijn hoge werkdruk. Het Hof is van mening dat deze stelling onvoldoende feitelijk is onderbouwd door de werknemer.

De werknemer heeft wel zijn klachten gemeld aan een verpleegkundige tijdens een periodieke keuring, maar dit enkele feit acht het Hof onvoldoende. Het Hof acht de werkgever niet aansprakelijk.

Zoals uit bovenstaande jurisprudentie blijkt, wordt het causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden niet snel aangenomen. Dit wordt alleen in uitzonderlijke gevallen aangenomen, een voorbeeld hiervan betreft een uitspraak van het Hof uit 2011.<sup>46</sup> Het Hof heeft in deze zaak de vraag naar het causaal verband tussen de burn-out klachten en de werkzaamheden van een verpleegkundige bevestigend beantwoord. Er was namelijk een rapportage gemaakt door de HSK Groep, die door de werkgever was ingeschakeld. Het HSK-onderzoek was verricht door een psychiater en psycholoog. Uit het rapport bleek dat sprake was van een burn-out aan de zijde van de werknemer en dat de burn-out samenhang met de werkomstandigheden, namelijk de hoge werkdruk op de afdeling eerste hulp. Verder was er geen andere oorzaak gevonden voor het ontstaan van de burn-out (hiernaar was wel onderzoek verricht). Het Hof oordeelde op basis van deze stukken dat voldoende was komen vast te staan dat causaal verband bestaat tussen de klachten van werknemer en zijn werkzaamheden op het werk. In dit geval acht het Hof het rapport van HSK als voldoende aannemelijk en benoemt verder geen nieuwe deskundige.

Uit deze uitspraken kan opgemaakt worden dat de werknemer niet snel slaagt in het bewijs van het causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden. Er worden namelijk strenge eisen aan gesteld. Er moet bijvoorbeeld sprake zijn van een onafhankelijke deskundige. Er moet geen sprake zijn van aanwijzingen die duiden op het causale verband tussen de klachten en de werkzaamheden. Het moet dus gaan om voldoende concrete feiten die hebben geleid tot de klachten en causaal verband houden met de werkzaamheden. Deze feiten moeten ook niet slechts berusten op mededelingen van de werknemer. Ook van belang zijn aanwijzingen die duiden op het niet bestaan van een causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden, bijvoorbeeld indien sprake is van meerdere werknemers die werken onder dezelfde werkomstandigheden en een vergelijkbare functie uitvoeren, maar er slechts één werknemer is die klachten heeft ondervonden, terwijl juist die werknemer zich rond die periode toevallig in een echtscheidingsprocedure bevindt. Het is dan aan de werknemer om te

---

<sup>46</sup> Hof 's-Gravenhage 27 september 2011, JA 2012, 10.



stellen en te bewijzen dat de klachten door de werkzaamheden zijn ontstaan en niet door de echtscheiding. De echtscheiding is een omstandigheid die aan de werknemer zelf kan worden toegerekend.

In een arrest van de Hoge Raad uit 2006 is overwogen dat indien niet met voldoende zekerheid gezegd kan worden dat de klachten zijn ontstaan door een omstandigheid die voor rekening van de werknemer zelf komt, proportionele aansprakelijkheid kan worden aangenomen.<sup>47</sup>

Proportionele aansprakelijkheid houdt in dat de rechter de schadevergoeding van de werkgever kan verminderen in evenredigheid met de mate waarin de werknemer, althans een omstandigheid dat aan de werknemer is toe te rekenen, heeft bijgedragen aan diens schade. Deze kan worden aangenomen indien sprake is van een omstandigheid die maakt dat er getwijfeld kan worden aan de vraag of de schade wel (volledig) in verband met het werk staat. In een uitspraak van het Hof 's-Hertogenbosch uit 2010 is een dergelijk verweer aangevoerd door de werkgever.<sup>48</sup> In casu was sprake van een werkneemster die, na zes jaren gewerkt te hebben, uitviel met een burn-out en hierdoor volledig arbeidsongeschikt is geraakt. De werkgever heeft aangevoerd dat in geval van aansprakelijkheid, zij slechts voor een deel aansprakelijk kan worden gehouden voor de schade van haar werknemer en dus niet voor het geheel. De reden hiervoor was volgens de werkgever onder andere omdat de werkneemster over bepaalde karaktereigenschappen beschikte die een verhoogde kans geven op het ontwikkelen van psychische klachten (burn-out). De werknemer in deze zaak vond het namelijk moeilijk om zijn taken door iemand anders te laten uitvoeren, nam werk mee naar huis nam en was erg perfectionistisch en plichtsgetrouw.<sup>49</sup> Het Hof had dit verweer opgevat als een beroep op eigen schuld in de zin van art. 6:101 BW en niet als een beroep op proportionele aansprakelijkheid. Het Hof heeft daarom besloten om dit verweer in de schadestaatprocedure te behandelen.

Hierbij valt echter wel een kritische opmerking te maken. Namelijk dat het verkeerde artikel is benoemd door het Hof. Art. 6:101 BW is namelijk niet van toepassing op art. 7:658 BW gevallen, in plaats daarvan is aan de werkgever slechts de mogelijkheid gegeven om een beroep te doen op opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van zijn werknemer. Dit wil dus zeggen dat de werkgever zich slechts met succes kan beroepen op eigen schuld van de

---

<sup>47</sup> HR 31 maart 2006, *NJ* 2011, 250.

<sup>48</sup> Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, *JA* 2011, 24.

<sup>49</sup> Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, *JA* 2011, 24.

werknemer indien hij bewijst dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer.

Mr. dr. M.S.A. Vegter heeft een noot geschreven bij de uitspraak van het Hof 's-Hertogenbosch uit 2010.<sup>50</sup> Zij is van mening dat het beroep van de werkgever kan worden gezien als een beroep op proportionele aansprakelijkheid, omdat de werkgever waarschijnlijk bedoelde dat er een onzeker causaal verband bestond tussen de werkzaamheden en de klachten, omdat er meerdere oorzaken konden worden benoemd voor de klachten en dat deze oorzaken in combinatie met elkaar de burn-out hebben veroorzaakt.<sup>51</sup> Vegter is dan ook van mening dat dit verweer behandeld had moeten worden als een beroep op proportionele aansprakelijkheid.

Kunnen deze omstandigheden ervoor zorgen dat er een twijfel bestaat over het causaal verband tussen de schade en de werkzaamheden? Zoals al eerder is opgemerkt, kunnen er verschillende oorzaken zijn voor het ontstaan van psychische klachten bij een werknemer. Vegter heeft in haar dissertatie betoogd dat er een onderscheid gemaakt dient te worden tussen oorzaken die voortvloeien uit het werk, oorzaken die voortvloeien uit de privésfeer en oorzaken die te maken hebben met de persoonlijkheid van de werknemer, dus persoonsgerelateerd zijn.<sup>52</sup> Meestal zorgt de combinatie van deze oorzaken voor de psychische klachten bij de werknemer.<sup>53</sup> Als het gaat om eigenschappen die te maken hebben met het karakter van de werkneemster zoals in de beide bovenstaande arresten (perfectionistisch etc.), geldt volgens Vegter het leerstuk van de predispositie. Dit wil zeggen dat een werkgever zijn werknemer moet nemen zoals hij is inclusief zijn zwakke punten. De schade die ontstaat als gevolg van deze eigenschappen en gerelateerd zijn tot het werk, komen dan in beginsel voor rekening van de werkgever. Deze eigenschappen kunnen ook gerelateerd zijn aan privé oorzaken waar de werkgever geen zeggenschap over heeft, dan is dat weer een aanwijzing voor de aansprakelijkheid van de werknemer zelf. Verder bestaan ook de ‘privé-oorzaken’, dit zijn oorzaken aan de kant van de werknemer in zijn privésfeer die niet werkgerelateerd zijn, hierbij kan men denken aan het verliezen van een dierbare naaste, een

---

<sup>50</sup> Mr. dr. M.S.A. Vegter is werkzaam als advocaat bij Bosch en Ruiter advocaten te Amsterdam en is daarnaast als onderzoeker verbonden aan de Vrije Universiteit van Amsterdam.

<sup>51</sup> Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, JA 2011, 24.

<sup>52</sup> Diss. Vegter 2005, p.133-137.

<sup>53</sup> Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E002 beroepsgebonden overspanning/burnout, NCvB, Amsterdam 2011, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *richtlijn overspanning*).

scheiding etc.<sup>54</sup> De conclusie die hieruit kan worden getrokken is dat de werkgever niet veel heeft aan een verweer dat als oorzaak de persoonsgerelateerde eigenschappen van de werknemer aanwijst.

Terwijl deze eigenschappen waarschijnlijk wel in een belangrijke mate hebben bijgedragen aan het ontstaan van de psychische klachten. De werkgever heeft in dat geval de zorgplicht om hierover te waken, bijvoorbeeld door te controleren of de werknemer niet teveel werk mee naar huis neemt en wel genoeg rust neemt. Het onderscheid tussen deze oorzaken is vooral een hulpmiddel om te bepalen of de schade werkgerelateerd is.

#### **4.3.2 De zorgplicht van de werkgever**

Eén van de verweren van de werkgever betreft de nakoming van zijn zorgplicht. Allereerst moet er voldaan zijn aan het causaal verband tussen de klachten van de werknemer en zijn werkzaamheden. Indien dit het geval is en de werkgever is vervolgens in staat om aan te tonen dat hij zijn zorgplicht uit art. 7:658 BW is nagekomen, dan is hij niet aansprakelijk voor de schade die zijn werknemer ten gevolge van de psychische klachten heeft geleden. Zoals hierboven is weergegeven, kan de werkgever in dit soort zaken pas tekortschieten in zijn zorgplicht indien hij bekend was of moest zijn met de mogelijkheid dat zijn werknemer klachten zou ondervinden.

Uit de jurisprudentie kan worden opgemaakt welke omstandigheden hierbij van belang zijn en in welke gevallen de werkgever voldaan heeft aan zijn zorgplicht. In een arrest van het Hof Den Bosch uit 2011 is dit kenbaarheidsvereiste aan de orde.<sup>55</sup> In casu was niet voldaan aan het kenbaarheidsvereiste, ten gevolge waarvan geen sprake kon zijn van schending van de zorgplicht. De werknemer leed schade als gevolg van zijn stressklachten. Deze klachten had de werknemer vermeld bij de bedrijfsarts, de werknemer was van mening dat zijn werkgever om die reden bekend moest zijn met zijn klachten. De bedrijfsarts had vanwege zijn geheimhoudingsplicht de klachten van de werknemer niet aan zijn werkgever gemeld, er waren ook geen redenen om het beroepsgeheim te mogen schenden. Het Hof oordeelde dat de werkgever niet aansprakelijk was, aangezien de stressklachten niet rechtstreeks bij de werkgever waren vermeld en de wetenschap van de bedrijfsarts niet kan worden toegerekend aan de werkgever. Er was dus niet voldaan aan het kenbaarheidsvereiste en dus geen sprake van een schending van de zorgplicht. Uit een vonnis van de rechtbank Amsterdam uit 2009

---

<sup>54</sup> Diss. Vegter 2005, p.133-137.

<sup>55</sup> Hof Den Bosch 25 januari 2011, *JAR* 2011, 73.

blijkt ook dat de werkgever voldaan had aan zijn zorgplicht.<sup>56</sup> Werknemer stelde in casu dat zijn werkgever onvoldoende maatregelen had genomen om te voorkomen dat hij blijvend arbeidsongeschikt zou worden, naar zijn mening was zijn werkgever tekortgeschoten in haar zorgplicht met betrekking tot de re-integratie van de werknemer.

De rechter oordeelde dat het al dan niet voldoen aan de re-integratieverplichting geen zorgplicht was die onder het bereik van art. 7:658 BW viel. De re-integratieverplichting ziet namelijk op het stroomlijnen en vormgeven van het re-integratieproces en niet op het voorkomen van schade zoals bedoeld is in art. 7:658 BW.

Een ander voorbeeld van een werkgever die heeft voldaan aan zijn zorgplicht betreft een vonnis van de Kantonrechter Amersfoort uit 2010.<sup>57</sup> In casu ging het om een werknemer die last had van spanningsklachten en zich daardoor had ziek gemeld op het werk. Na een half jaar had de bedrijfsarts, na overleg met de huisarts, in zijn periodieke evaluatie genoteerd dat de werknemer zijn werkzaamheden weer kon opstarten, omdat er geen medische bezwaren waren. Een maand nadat het werk weer was hervat, had de werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Zijn werkgever had naar aanleiding daarvan een brief gestuurd waarin was meegedeeld dat zijn loon werd stopgezet wegens het niet nakomen van zijn re-integratieverplichting en met een dreiging van ontslag op staande voet. De werknemer had vervolgens een *second opinion* aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen, waarna achteraf is gebleken dat de werknemer aan een psychische stoornis leed. Werknemer vorderde vervolgens op grond van art. 7:658 en 7:611 BW een vergoeding van zijn werkgever. Hij stelde dat zijn psychische klachten waren verslechterd wegens het staken van zijn loonbetaling en de dreiging met ontslag op staande voet. De rechtbank had overwogen dat de werkgever mocht afgaan op de periodieke evaluatie van de bedrijfsarts en de huisarts waarin was vermeld dat er geen medische bezwaren waren. De werkgever hoefde niet op het resultaat van de *second opinion* te wachten, het was toegestaan om zijn werknemer te vermelden dat zijn loon zal worden stopgezet indien hij niet op zijn werk zal verschijnen, aangezien dit in strijd was met de re-integratieverplichting. Achteraf is gebleken dat de werknemer aan een psychische stoornis leed, echter de werkgever kon hiervan niet op de hoogte zijn tijdens de re-integratie van de werknemer. De werkgever had vanwege die reden zijn zorgplicht uit hoofde van art. 7:658 of 7:611 BW niet geschonden.

---

<sup>56</sup> Ktr. Amsterdam 22 september 2009, *LJN* BK1894.

<sup>57</sup> Ktr. Amersfoort 15 december 2010, *JA* 2011, 25.

Zoals uit het bovenstaande blijkt, wordt in geval van psychische schade bij een werknemer niet snel aangenomen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden, echter hier zijn ook weer uitzonderingen op. Dit blijkt uit het eerder besproken arrest van het Hof 's-Gravenhage uit 2009 met betrekking tot de begeleidster van verstandelijk gehandicapten.<sup>58</sup> Het Hof was hier tot het oordeel gekomen dat de werkgever haar zorgplicht heeft geschonden, veronderstellende wijs ervan uitgaande dat causaal verband bestaat tussen de psychische schade en de uitoefening van de werkzaamheden. Er was namelijk sprake van een kenbare situatie voor de werkgever dat zijn werknemer tijdens de werkzaamheden regelmatig met agressie te maken zou krijgen. De werkgever diende onder andere – wegens de agressie van de patiënten – de arbeidsplaatsen zodanig in te richten en de werkmethode zodanig toe te passen dat de werknemer daarvan geen nadelige invloed zou krijgen op zijn veiligheid en gezondheid. De werkgever had alsmede vooraf een risico-inventarisatie en –evaluatie moeten opstellen om de geschiktheid van de locatie van de werkplek te onderkennen. Het was ook van belang dat de problemen van de werknemers vaker bij de werkgever ter sprake waren gebracht. De werkgever heeft niet naar aanleiding hiervan uit eigen beweging getoetst of de agressie bijvoorbeeld zich op een beheersbaar niveau bevond.

Ook uit een uitspraak van het Hof 's-Hertogenbosch uit 2009 blijkt welke omstandigheden een rol kunnen spelen bij het aannemen van schending van de zorgplicht aan de zijde van de werkgever.<sup>59</sup> In deze zaak ging het om een werknemer (X) in dienst van het Centraal Bureau Dienstverlening. In 1991 is het Centraal Bureau Dienstverlening overgenomen door Accountantskantoor & Co (Z), vervolgens is de non-profit afdeling waar X zijn werkzaamheden verrichtte in het jaar 2000 weer doorverkocht aan een ander (Y). In 1997 is X arbeidsongeschikt geraakt en in juli 2001 is Y aansprakelijk gesteld voor de geleden schade door X ten gevolge van zijn arbeidsongeschiktheid. Deze schade betreft de psychische schade die X heeft opgelopen na de overbelasting op zijn werkplek door middel van het stelselmatig maken van overuren. Deze werkgever Y voerde aan dat hij voldaan had aan zijn zorgplicht mede doordat de vorige werkgever Z een Risico Inventarisatie en Evaluatie had opgesteld en omdat er vaak met de werknemer gesproken was. Daardoor bestond voor hem de ruimte om eventuele klachten naar voren te brengen. Het Hof is van oordeel dat met het benoemen van bovenstaande punten de werkgever zijn stelling niet heeft onderbouwd, terwijl de bewijslast daarvan wel toekomt aan de werkgever. De werkgever

---

<sup>58</sup> Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009, *LJN* BJ3482.

<sup>59</sup> Hof 's-Hertogenbosch 26 augustus 2009, *LJN* BK0617.

dient te onderbouwen hoe hij zijn zorgplicht ten opzichte van de op werknemer rustende druk vorm had gegeven. In dergelijke gevallen gaat het er namelijk niet om hoe de werkgever reageert na klachten vernomen te hebben van zijn werknemer. De werkgever zou juist moeten voorkomen dat zijn werknemer klachten gaat ontwikkelen door de overbelasting op de werkplek.

Tot slot is nog een voorbeeld te zien in de uitspraak van de Kantonrechter Utrecht uit 2007, waarin de schending van de zorgplicht aan de zijde van de werkgever wordt aangenomen.<sup>60</sup> In casu ging het om een treinconductor (werknemer) in dienst van de NS. Werknemer had tijdens zijn dienstverband verschillende keren dodelijke ongevallen meegemaakt en situaties met veel geweld en agressie. Werknemer had zich na een incident, waarbij een treinpassagier op hem had gespuugd, ziek gemeld. Vervolgens heeft hij klachten ondervonden die gediagnosticeerd zijn als Post Traumatische Stress Stoornis. Hiervoor werd de werknemer behandeld bij HSK Groep. Werknemer had naar aanleiding hiervan aansprakelijkheid gevorderd van zijn werkgever primair op grond van art. 7:658 BW en subsidiair op grond van art. 7:611 BW en/of art. 6:248 BW.

De kantonrechter heeft allereerst het causaal verband tussen de Post Traumatische Stress Stoornis en de werkzaamheden van de werknemer aangenomen wegens de medische rapportages en de confrontatie van de conductor (werknemer) met dodelijke ongevallen en situaties met veel geweld. Zijn werkgever (NS) stelde naar aanleiding hiervan, voldaan te hebben aan zijn zorgplicht aangezien de werknemer na het spuugincident goed was opgevangen en begeleiding had gekregen door HSK, hiervan zijn veertig sessies vergoed. Verder stelde de werkgever tevens begeleiding te hebben aangeboden via het Re-integratie Advies Centrum, echter de werknemer had dit afgewezen. De kantonrechter overwoog dat het anti-agressiebeleid van werkgever onvoldoende effectief was, het opstellen van een dergelijk beleid was niet voldoende voor voldoening aan de zorgplicht, het beleid moet immers ook worden uitgevoerd, dit is verplicht naar aanleiding van art. 3 Arbowet in verband met art. 5 Arbowet waarin staat dat er ook een Risico Inventarisatie en Evaluatie opgesteld moet worden. Er waren ook geen voorzorgsmaatregelen genomen zoals ingangscntroles en het inzetten van spoorwegpolitie. Verder had de werkgever de kosten van de psycholoog van de HSK Groep door wie de werknemer werd behandeld na een aantal sessies niet meer vergoed. Dit heeft tot de beslissing geleid dat de werkgever zijn zorgplicht uit hoofde van art. 7:658 BW had geschonden. In deze uitspraak is te zien dat er duidelijk sprake is van werkgerelateerde

---

<sup>60</sup> Ktr. Utrecht 2 mei 2007, JA 2007, 122.

klachten, de werknemer heeft tijdens zijn werk traumatische gebeurtenissen meegemaakt en naar aanleiding van die gebeurtenissen is uit de medische rapportage gebleken dat hij klachten heeft ondervonden. Verder is ook voldaan aan het kenbaarheidsvereiste, het was kenbaar voor de werkgever dat zijn werknemer klachten dreigde te ondervinden, aangezien hij bekend was met de frequent voorkomend incidenten waar de werknemer mee was geconfronteerd. De werkgever heeft niet voldoende acties ondernomen om deze klachten te voorkomen of te herstellen waardoor hij uiteindelijk aansprakelijk werd geacht voor het niet nakomen van zijn zorgplicht.

#### **4.3.3 Het causaal verband tussen de schending van de zorgplicht en de psychische klachten.**

Een ander verweer dat gevoerd kan worden door de werkgever betreft het niet bestaan van een causaal verband tussen een eventuele tekortkoming aan de zijde van de werkgever en de schade die is opgelopen door de werknemer want indien de werkgever voldoende aannemelijk kan maken dat de klachten ook bij uitoefening van voldoende zorg zouden zijn ingetreden, dan is er uiteindelijk geen sprake van aansprakelijkheid aan de zijde van de werkgever.<sup>61</sup>

Het causaal verband tussen de tekortkoming en de schade dient normaliter te worden aangetoond door de partij die zich beroept op de rechtsgevolgen van door haar gestelde feiten of rechten.<sup>62</sup> Bij veiligheidsnormen geldt hetzelfde, maar dan met een belangrijke nuance. Hierbij dient veelal de “omkeringskeringsregel” te worden toegepast. De Hoge Raad omschrijft de omkeringsregel als volgt:

Het bestaan van causaal verband (in de zin van *conditio sine qua non*-verband) tussen de onrechtmatige gedraging of tekortkoming en het ontstaan van de schade wordt aangenomen, tenzij degene die wordt aangesproken, bewijst — waarvoor in het kader van het hier te leveren tegenbewijs voldoende is: aannemelijk maakt — dat de bedoelde schade ook zonder die gedraging of tekortkoming zou zijn ontstaan.<sup>63</sup>

De Hoge Raad heeft hierbij het bewijsrisico voor de werknemer verlicht door op bovenstaande manier in te grijpen in de bewijsleveringslast, maar hij heeft niet het bewijsrisico verlegd. Het gaat niet om een omkering van de bewijslast. Deze term is dan ook

---

<sup>61</sup> Hartlief 2011, p. 1067-1068.

<sup>62</sup> Art. 150 Rv.

<sup>63</sup> HR 29 november 2002, NJ 2004, 305.

niet helemaal juist. Indien de werknemer zich op het rechtsgevolg beroept, wordt er vermoed dat hij het bewijs ervan heeft geleverd. De werkgever kan dan volstaan met het aannemelijk maken dat geen causaal verband bestaat. In een arrest van de Hoge Raad uit 1991 is uitgelegd waarom de Hoge Raad hier spreekt van ‘aannemelijk’ maken:

Het is voldoende voor toewijzing van een vordering tot schadevergoeding dat feiten worden gesteld en komen vast te staan waaruit in het algemeen het geleden zijn van schade kan worden afgeleid. Alsdan staat het de rechter vrij om, mede in aanmerking genomen de aard van de schade, zonder nader bewijs aannemelijk te achten dat schade is geleden en de omvang hiervan vervolgens te schatten.<sup>64</sup>

Door de schending van de zorgplicht aan de zijde van de werkgever wordt een risico in het leven geroepen ter zake van het ontstaan van schade. Indien het risico zich vervolgens verwezenlijkt, in dit geval betreft het risico de psychische schade van de werknemer, wordt aangenomen dat de schade het gevolg is van de geschonden zorgplicht. Het is dan aan de werkgever om aannemelijk te maken dat de psychische schade ook zou zijn ontstaan indien hij zijn zorgplicht niet had geschonden. Echter, bestaan ook gevallen waarin de omkeringsregel niet wordt toegepast. Dit deed zich voor in het eerder besproken arrest van het Hof 's-Gravenhage uit 2009.<sup>65</sup> In deze zaak ziet het Hof geen aanleiding om de zogenaamde omkeringsregel op het punt van het causaal verband tussen de schending van de zorgplicht en de psychische schade toe te passen. De reden hiervoor is dat de precieze aard van de psychische klachten en het verband daarvan met de werksituatie nog niet door een onafhankelijke deskundige is vastgesteld. Het Hof acht het allereerst van belang om vast te stellen dat de psychische klachten zijn ontstaan in de uitoefening van de werkzaamheden. Bovendien leren ervaringsregels dat psychische klachten meerdere oorzaken kunnen hebben, daarom zou er allereerst moeten worden nagegaan of de klachten in dit geval toe te rekenen zijn aan de werksituatie. Vervolgens zou pas ingegaan kunnen worden op het causaal verband tussen de zorgplicht aan de zijde van de werkgever en de psychische schade aan de zijde van de werknemer.

In de literatuur en jurisprudentie wordt betoogd dat er twee aspecten zijn bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een zorgverplichting. Het eerste aspect betreft de

---

<sup>64</sup> HR 28 juni 1991, *NJ* 1991, 746, r.o. 3.3. Zie ook HR 15 november 1996, *NJ* 1998, 314.

<sup>65</sup> Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009, *LJN* BJ3482.



duidelijkheid van de zorgverplichting. Het moet voor de werkgever duidelijk zijn wat hij moet doen en wat hij moet nalaten (de mate van concreetheid). Indien een verplichting niet duidelijk genoeg is opgesteld, dan is er geen sprake van een zorgverplichting.

Bij psychisch letsel bestaan wel minder op schrift gestelde verplichtingen voor de werkgever in vergelijking met fysiek letsel. Dit is zo omdat meerdere oorzaken een rol kunnen spelen bij het ontstaan van psychisch letsel. Psychisch letsel kan bijvoorbeeld per individu anders uitpakken vanwege de persoonlijke omstandigheden, de kwetsbaarheid en belastbaarheid van die individu. Hierdoor wordt het letsel soms moeilijk voorzienbaar.<sup>66</sup> Maar dit neemt niet weg dat zich gevallen kunnen voordoen, waarbij het wel voorzienbaar is dat een werknemer psychisch letsel zal krijgen. Dit kan bijvoorbeeld als de werknemer zelf al aangeeft dat hij klachten ondervindt of als sprake is van een duidelijke normschending zoals wegpesten, waaruit iedereen zou kunnen opmaken dat een werknemer daardoor psychisch ziek zal worden. In dergelijke gevallen kan volgens Vegter zonder meer gesproken worden van een zorgverplichting als bedoeld in art. 7:658 BW.<sup>67</sup>

Wil sprake zijn van een zorgverplichting in de zin van art. 7:658 BW moet het bovendien ook gaan om een verplichting die beoogt tegen letsel te beschermen. Dit betreft het tweede aspect.<sup>68</sup>

De norm die bedoeld is in art. 7:658 BW (de verplichting om zorg te dragen voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers) strekt in eerste instantie tot bescherming tegen letsel. Bij art. 7:611 BW (de verplichting voor de werkgever om zich als een goed werkgever te gedragen) is dat niet het geval. De norm van art. 7:611 BW beschermt namelijk niet tegen een specifiek gevaar. Het gaat hierbij voornamelijk om normen die erop neer komen dat de werkgever zich als ‘goed werkgever’ dient te gedragen, rekening dient te houden met de wensen van zijn werknemer en daar op een verantwoorde wijze mee om dient te gaan.

Uit het bovenstaande blijkt dat het causaal verband tussen de psychische ziekten en de werkzaamheden en het causaal verband tussen psychische ziekten en de schending van de zorgverplichting nauw met elkaar samenhangen. Deze kunnen nauwelijks los van elkaar worden gezien.

---

<sup>66</sup> Vegter 2006, p. 103.

<sup>67</sup> Vegter 2006, p.104.

<sup>68</sup> Vegter 2006, p. 103-104.

Ook in de uitspraak ABN AMRO/Nieuwenhuys is dat te zien, de Hoge Raad heeft geoordeeld dat het Hof bij zijn oordeel de stellingen over het causaal verband tussen psychische ziekten en zorgverplichting en het causaal verband tussen psychische ziekten en de werkzaamheden gezamenlijk had moeten bekijken. Indien sprake zou zijn van een schending van de zorgplicht, zou de werkgever dus kunnen proberen aannemelijk te maken dat geen causaal verband bestaat tussen de schending van de zorgplicht en de klachten die zijn ondervonden door zijn werknemer. Ook in de uitspraak van de kantonrechter over de NS-conducteur had de werkgever het causale verband tussen de Post Traumatische Stress Stoornis en het schenden van zijn zorgplicht betwist.<sup>69</sup> De kantonrechter overwoog naar aanleiding daarvan dat het duidelijk uit het medisch rapport bleek dat de voorzorgsmaatregelen die NS niet heeft genomen wel degelijk hebben bijgedragen aan de verergering van de klachten aan de zijde van de werknemer.

Indien sprake is van werkgerelateerde klachten en schending van de zorgplicht, wordt in het algemeen het causaal verband tussen deze schending en de klachten ook aangenomen. Dit is ook op te maken uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep in 2011.<sup>70</sup> In casu was sprake van een penitentiair inrichtingswerker (werknemer) die aanwezig was bij een gevecht tussen twee gedetineerden, één van deze gedetineerden beschikte over een mes. De werknemer had hierbij ingegrepen en gebruik gemaakt van zijn pieper waarmee hij alarm kon slaan in geval van spoedsituaties. Ongelukkigierwijs heeft de alarmoproep te laat effect gehad, desondanks is de werknemer geslaagd in het scheiden van de gedetineerden.

Kort daarna melde de werknemer zich ziek op zijn werk. Nadien werd Post Traumatische Stress Stoornis vastgesteld. Zijn werkgever besloot tot aanvulling op de WAO-uitkering van zijn werknemer, tot tachtig procent van zijn arbeidsloon. In beroep – ingesteld door de werknemer - werd dit besluit vernietigd. Hierop hadden beide partijen hoger beroep ingesteld bij het Centrale Raad van Beroep. De vraag waar het hier om ging betrof het causale verband tussen de schending van de zorgplicht en de klachten van de werknemer (Post Traumatische Stress Stoornis). De werkgever had hierbij niet aangetoond dat er was voldaan aan de zorgplicht, tevens was er geen sprake van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer. Allereerst waren de klachten werkgerelateerd, aangezien deze klachten zich hebben voorgedaan vrijwel direct na het incident met de gedetineerden en er sprake was van een buitensporig karakter van het incident. Het buitensporig karakter betreft niet zozeer het

---

<sup>69</sup> Ktr. Utrecht 2 mei 2007, *JA* 2007, 122.

<sup>70</sup> CRvB 28 april 2011, *TAR* 2011, 123.

incident, maar meer het ontbreken van bescherming en het controleren op messen bij gedetineerden. Vervolgens heeft de Raad overwogen dat er ook een causaal verband bestond tussen het schenden van de zorgplicht en de klachten. De Raad was van mening dat er onvoldoende maatregelen zijn genomen voor de veiligheid van zijn werknemer onder andere omdat het alarmsysteem van zijn pieper niet goed functioneerde (schending zorgplicht), dit waren omstandigheden die hebben bijgedragen aan het ontstaan van de klachten. Hieraan deed niet af dat de werknemer een extra gevoeligheid bezat. Ook uit deze uitspraak blijkt dat de eis van schending van de zorgplicht en het causale verband tussen de schending van de zorgplicht en de ontstane klachten aan de zijde van de werknemer nauw met elkaar zijn verbonden. De schending van de zorgplicht is namelijk gelegen in de onvoldoende preventie- en veiligheidsmaatregelen, desbetreffende omstandigheden hebben o.a. geleid tot de klachten die zijn ontstaan bij de werknemer.

#### **4.3.4 Opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer bij psychische schade**

In totaal bestaan drie uitsluitingsgronden op de werkgeversaansprakelijkheid:

1. De werkgever dient aan te tonen dat hij voldaan heeft aan zijn zorgplicht of;
2. hij dient aannemelijk te maken dat geen causaal verband bestaat tussen de niet nakoming van zijn zorgplicht en de schade aan de zijde van de werknemer of;
3. hij dient aan te tonen dat sprake is van bewuste roekeloosheid of opzet aan de zijde van de werknemer.

Uit art. 7:658 lid 2 BW is op te maken dat ook de bewijslast van de derde uitsluitingsgrond op de werkgever rust. De Hoge Raad heeft de lat voor het aannemen van opzet of bewuste roekeloosheid zeer hoog gelegd. Van bewuste roekeloosheid is volgens de Hoge Raad pas sprake indien de werknemer vlak voorafgaande aan het ongeval zich daadwerkelijk bewust is geweest van het roekeloos karakter van zijn gedraging.<sup>71</sup> De werkgever dient dus te bewijzen dat de werknemer zich, tijdens zijn gedraging, daadwerkelijk bewust is van het roekeloos karakter van die gedraging en het mogelijke gevaar dat hij door de gedraging loopt. Bij psychische klachten is er niet zo zeer een gedraging die onmiddellijk voorafgaat aan het ongeval. Deze klachten ontstaan namelijk geleidelijk. Een werknemer die bijvoorbeeld stressklachten oploopt zal niet iedere keer dat hij onder druk werkte, zich ook daadwerkelijk

---

<sup>71</sup> HR 20 september 1996, *NJ* 1997, 198.

bewust zijn geweest dat hij zichzelf daardoor zou schaden. Het is daarom ook moeilijk voor de werkgever om in het geval van psychische klachten aan te tonen dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werknemer.

Bovendien is uit de tekst van art. 7:658 lid 2 BW op te maken dat de schade in belangrijke mate het gevolg dient te zijn van opzet of bewuste roekeloosheid. Dat wil zeggen dat de schade grotendeels aan de opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer te wijten moet zijn.

Ook uit de uitspraak van de Centrale Raad van beroep in 2011 – die besproken is in de vorige paragraaf – is geen sprake van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer.<sup>72</sup> Hoewel de werknemer er zelf voor heeft gekozen om in te grijpen bij het gevecht tussen twee gedetineerden in plaats van bijvoorbeeld enkel gebruik te maken van zijn pieper om alarm te slaan, kon er alsnog geen opzet of bewuste roekeloosheid worden aangenomen. Hierbij was namelijk ook niet voldaan aan de strenge vereisten voor het aannemen van opzet of bewuste roekeloosheid.

#### **4.4 Aansprakelijkheid werkgever voor psychische schade op grond van art. 7:611 BW**

Art. 7:611 BW bepaalt het goed werknemerschap en het goed werkgeverschap. Het artikel vermeld namelijk dat zowel de werkgever als de werknemer zich moeten gedragen als een goed werkgever en een goed werknemer.<sup>73</sup>

Indien de norm uit dit artikel niet wordt nagekomen, kan er schade ontstaan bij de werknemer. Hetzelfde geldt voor de norm uit art. 7:658 BW. Echter, dit betekent niet dat de werknemer bij het oplopen van psychische schade in alle gevallen een beroep kan doen op beide artikelen. Art. 7:658 BW kan niet worden toegepast indien de werknemer niet voldoende aannemelijk maakt dat hij de schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Bij werknemers met psychische schade is dit soms moeilijk vast te stellen. Indien dit niet vaststaat of moeilijk vast te stellen is, zou art. 7:611 BW van toepassing kunnen zijn.<sup>74</sup> Art. 7:658 kan worden gezien als een *lex specialis* van art. 7:611 BW. Bovendien kan art. 7:611 BW ook worden toegepast indien de schade niet op de werkvloer is geleden maar in de privé sfeer, daarbij moet er wel verband met het werk bestaan.

---

<sup>72</sup> CRvB 28 april 2011, *TAR* 2011, 123.

<sup>73</sup> Art. 7:611 BW.

<sup>74</sup> HR 1 juli 1993, *NJ* 1993, 667.

Mr. E.J. Houben heeft een artikel geschreven, genaamd: “Schadevergoeding bij zuiver psychisch letsel”.<sup>75</sup> Hierin legt hij de mogelijkheid van schadevergoeding uit bij psychische schade.<sup>76</sup> Dit artikel is na de uitspraak van de Hoge Raad uit 2005 verschenen, waarin de Hoge Raad zich heeft uitgesproken over de vraag of art. 7:658 BW ook van toepassing is bij psychische schade van werknemers.<sup>77</sup> In dit artikel schrijft Mr. E.J. Houben over de oude uitspraken van lagere rechters in verhouding tot de uitspraak van de Hoge Raad. Mr. E.J. Houben is van mening dat naarmate een veiligheidsverplichting minder concreet is of minder kenbaar is, aan art. 7:611 BW een zelfstandige betekenis kan toekomen. Indien bepaald moet worden of de werkgever zich gedragen heeft als een ‘goed werkgever’, moet er telkens naar de omstandigheden van het geval worden gekeken. Indien de werknemer zijn werkgever wilt aanspreken op grond van art. 7:611 BW, moet er sprake zijn van bijzondere omstandigheden.

Een voorbeeld gegeven door Mr. E.J. Houben betreft het geval dat een bedrijfsuitje is georganiseerd waarbij sprake is van een ernstig gevaar en de werkgever hiermee bekend is. Indien de ene werknemer in dit geval fysiek zal verongelukken met de dood ten gevolge, en de andere werknemer loopt als gevolg hiervan een shockschade op, dan zou de werkgever aansprakelijk gehouden kunnen worden op grond van art. 7:611 BW.

In de uitspraak van het Hof ’s-Gravenhage uit 2009 - die ook besproken is in paragraaf 4.3.1. – is door de werknemer een beroep gedaan op art. 7:611 BW.<sup>78</sup> De werknemer voert hierbij aan dat art. 7:611 van toepassing is, omdat de werkgever zich in dit geval als goed werkgever diende te gedragen door onder andere de arbeidsplaatsen zodanig in te richten om gevaren voor de veiligheid van zijn werknemer zoveel mogelijk te voorkomen. Het Hof verwerpt dit beroep wegens onvoldoende onderbouwing. Het Hof oordeelt dat het voor de werkgever kenbaar was dat zijn werknemer regelmatig te maken krijgt met agressie op de werkvloer. Zijn werknemer was werkzaam als begeleidster van verstandelijk gehandicapten. De werkgever diende in dit geval ten aanzien van de agressie onder andere de arbeidsplaatsen zodanig in te richten en de werkmethode zodanig toe te passen, om de gevaren voor de veiligheid of gezondheid van zijn werknemer zoveel mogelijk te voorkomen. De werkgever diende onder andere de gevaren schriftelijk te inventariseren, evalueren en op grond daarvan

---

<sup>75</sup> Mr. E.J. Houben is advocaat bij Houthoff Buruma te Den Haag.

<sup>76</sup> Houben 2006.

<sup>77</sup> HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

<sup>78</sup> Deze uitspraak is besproken in § 4.3.1.

beleid te ontwikkelen en te toetsen.<sup>79</sup> Van het nakomen van deze verplichtingen is onvoldoende gebleken volgens het Hof terwijl de werkgever wel een concept "Risico Inventarisaties en Evaluaties" had overlegd. Hieruit kon niet opgemaakt worden dat dit concept ook gold voor de vestiging waar de werknemer werkzaam was. Ook al mocht hier wel vanuit worden gegaan, er wordt geen kenbare aandacht besteed aan bovenstaande punten in dat concept. In dit geval wordt door het Hof geoordeeld dat het naleven van deze verplichtingen des te meer in deze zaak nodig was, aangezien de blootstelling aan agressie hier een zware psychische belasting vormt en ook serieuze risico's voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengt. Het Hof toetst hierbij dus de voorwaarden van art. 7:658 BW.

Indien de psychische schade slechts gedeeltelijk door de werkzaamheden is ontstaan, kan de werknemer zijn werkgever proberen aansprakelijk te stellen op grond van art. 7:658 BW, maar hij zal alleen vergoeding krijgen voor de schade waarvan hij kan aantonen dat deze door zijn werkzaamheden zijn ontstaan. Het andere gedeelte van de schade die een ander oorzaak heeft, komt dan niet voor vergoeding in aanmerking.<sup>80</sup>

#### **4.5 Verschillen tussen art. 7:611 BW en art. 7:658 BW**

Tussen art. 7:611 BW en art. 7:658 BW bestaan twee belangrijke verschillen. Voor de werknemer is het gunstiger een beroep te doen op art. 7:658 BW indien dit mogelijk is. Eén van de belangrijkste verschillen betreft de bewijslastverdeling. Bij een beroep op art. 7:658 BW hoeft de werknemer – zoals ook eerder uitgelegd in § 4.3.1. - enkel aan te tonen dat hij zijn schade heeft opgelopen tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden. Het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat hij niet is tekortgeschoten, oftewel voldaan heeft aan zijn zorgplicht. Indien de werkgever dit niet kan bewijzen, wordt hij aansprakelijk gehouden voor de schade, tenzij hij kan aantonen dat er geen causaal verband bestaat tussen de tekortkoming (niet nakoming van de zorgplicht) en de schade die is ontstaan aan de zijde van de werknemer. Bij een beroep op art. 7:611 BW ligt dit anders, hierbij rust de volledige bewijslast namelijk op de werknemer. Het is dan aan de werknemer om aan te tonen dat zijn werkgever zich niet heeft gedragen als een goed werkgever.

In de literatuur wordt als tweede verschil de vergoeding benoemd. Bij de toepassing van art. 7:611 BW zou de vergoeding een lager bedrag betreffen dan een vergoeding die als grondslag art. 7:658 BW heeft. Bij art. 7:611 BW vindt er namelijk een vergoeding plaats op

---

<sup>79</sup> Art. 3 lid 1 Arbowet.

<sup>80</sup> Houben 2006.

grond van de redelijkheid en billijkheid, maar bij art. 7:658 BW dient de volledige schade vergoed te worden, zo blijkt uit vaste rechtspraak.<sup>81</sup>

Uit het bovenstaande blijkt dus dat art. 7:658 BW een veel gunstiger regime kent dan art. 7:611 BW voor de werknemer die zijn werkgever aansprakelijk wilt stellen voor de psychische schade die is opgelopen. Art. 7:611 BW kan toegepast worden indien een veiligheidsverplichting minder concreet is of indien er schade is ontstaan die verband houdt met het werk maar niet tijdens het werk is opgelopen.

Verder is de regeling van eigen schuld van de werknemer bij beide artikelen gelijk. Bij de toepassing van art. 7:611 BW geldt de algemene eigen schuld regeling van art. 6:101 BW. De Hoge Raad heeft in zijn arrest uit 2001 hierover vermeld dat indien tussen een werkgever en een werknemer door de werkgever een beroep wordt gedaan op 6:101 lid 1, de billijkheidscorrectie – die nog plaats kan vinden na de causale weging - meebrengt dat de werknemer alleen eigen schuld toebedeeld kan krijgen als er bij hem sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.<sup>82</sup> Hetzelfde geldt bij de toepassing van art. 7:658 BW.<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup> Gebaseerd op HR 9 januari 1987, *NJ* 1987, 948. Deze uitspraak ziet echter op fysiek letsel en niet op geestelijk letsel.

<sup>82</sup> HR 9 november 2001, *RvdW* 2001, 175.

<sup>83</sup> Zoals vermeld in § 4.3.4.

## 5 Conclusie

In deze master scriptie is onderzoek gedaan naar de aansprakelijkheid van de werkgever – op grond van art. 7:658 BW en art. 7:611 BW – voor psychische schade van de werknemer. Nu het onderzoek is afgerond, is het tijd om antwoord te geven op de centrale onderzoeksvraag. De centrale onderzoeksvraag van deze master scriptie, luidt als volgt:

***“Wanneer is een werkgever op grond van art. 7:658 BW of art. 7:611 BW aansprakelijk voor psychische schade van de werknemer?”***

In het Burgerlijk Wetboek is art. 7:658 BW opgenomen, waarin de aansprakelijkheid van de werkgever wordt bepaald voor zowel fysieke als psychische schade van de werknemer.<sup>84</sup> Om de werkgever aansprakelijk te houden voor de psychische schade van de werknemer is allereerst nodig dat vast komt te staan dat sprake is van psychisch letsel. Vervolgens moet de werknemer aannemelijk maken dat de psychische schade is opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden. Dit verband is bij psychische schade, anders dan bij fysieke schade, moeilijk te bewijzen vanwege de meerdere oorzaken die een rol zouden kunnen spelen.

Ook uit de rechtspraak is op te maken dat de Hoge Raad hier zware eisen aan stelt.<sup>85</sup>

Verder gelden ook andere vereisten, bijvoorbeeld het rapport waaruit blijkt dat de werknemer psychische schade ondervindt, mag niet enkel gebaseerd zijn op de uitlatingen van de werknemer. De precieze oorzaak van de klachten en het causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden moeten door een onafhankelijke deskundige worden beoordeeld.<sup>86</sup> Voorts moet de werknemer ook voldoende concreet zijn over de werkzaamheden die hebben geleid tot zijn klachten.<sup>87</sup> Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het causaal verband tussen de klachten en de werkzaamheden niet snel wordt aangenomen.

Indien inderdaad sprake is van een dergelijk causaal verband, kan de werkgever drie verweren aanvoeren die hem bevrijden van zijn aansprakelijkheid. Allereerst kan de werkgever zich bevrijden van zijn aansprakelijkheid indien hij aantoont dat hij voldaan heeft

---

<sup>84</sup> HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

<sup>85</sup> Zie onder meer HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84; Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009, *LJN* BJ3482; Hof Amsterdam 29 september 2011, *JAR* 2011, 274 en Hof 's-Gravenhage 27 april 2007, *LJN* BA6359.

<sup>86</sup> Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009, *LJN* BJ3482.

<sup>87</sup> Hof Amsterdam 29 september 2011, *JAR* 2011, 274.



aan zijn zorgplicht. In de literatuur en jurisprudentie is betoogt dat twee aspecten van belang zijn bij de vraag of sprake is van een zorgverplichting. Het moet gaan om een concrete norm, het moet voor de werkgever duidelijk zijn wat hij moet doen en wat hij moet nalaten. Bovendien moet het ook gaan om een verplichting die beoogt letsel te beschermen.<sup>88</sup>

De werkgever kan pas tekortschieten in zijn zorgplicht indien het voor hem kenbaar was of moest zijn dat de werknemer klachten dreigde te ondervinden.<sup>89</sup> Ook voor het kenbaarheidsvereiste gelden de volgende regels:

1. De klachten met betrekking tot de psychische schade moeten rechtstreeks gemeld zijn bij de werkgever.
2. De wetenschap van de bedrijfsarts kan niet worden toegerekend aan de werkgever.<sup>90</sup>
3. Er moet worden gekeken naar de gegevens waartoe de werkgever op dat moment over beschikte of naar gegevens waarvan hij op dat moment op de hoogte kon zijn.<sup>91</sup>

Dit wil dus zeggen dat feiten die achteraf vast komen te staan, niet mogen worden meegewogen, bijvoorbeeld als achteraf komt vast te staan dat de werknemer inderdaad leed aan een psychische stoornis. Hieruit kan ook weer opgemaakt worden dat de schending van de zorgplicht door de werkgever niet al te snel wordt aangenomen. Al zijn er wel gevallen waarin dit denkbaar is.<sup>92</sup>

Het tweede verweer dat de werkgever kan aanvoeren betreft het niet bestaan van een causaal verband tussen de schending van zijn zorgplicht en de schade die is opgelopen door de werknemer. Normaliter dient dit causale verband te worden aangetoond door de werknemer, maar bij veiligheidsnormen wordt de bewijslast van de werknemer verlicht.<sup>93</sup> Indien de werknemer zich op het rechtsgevolg beroept, wordt vermoed dat hij het bewijs heeft geleverd. De werkgever kan dan volstaan met het aannemelijk maken dat geen causaal verband bestaat. Het causaal verband tussen de psychische ziekten en de werkzaamheden en het causaal

---

<sup>88</sup> Vegter 2006, p. 103-104.

<sup>89</sup> HvJ EU 15 september 2010, *JAR* 2011, 23.

<sup>90</sup> Hof Den Bosch 25 januari 2011, *JAR* 2011, 73.

<sup>91</sup> Ktr. Amersfoort 15 december 2010, *JA* 2011, 25.

<sup>92</sup> Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009, *LJN* BJ3482.

<sup>93</sup> HR 29 november 2002, *NJ* 2004, 305.

verband tussen psychische ziekten en de schending van de zorgverplichting hangen nauw met elkaar samen. Deze kunnen nauwelijks los van elkaar worden gezien.<sup>94</sup>

Indien sprake is van werkgerelateerde klachten en de zorgplicht is geschonden, wordt in het algemeen het causaal verband tussen deze schending en de klachten ook aangenomen.

Dit blijkt ook uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep uit 2011.<sup>95</sup>

Tot slot kan de werkgever ter bevrijding van zijn aansprakelijkheid zich beroepen op de opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De werkgever zal dit moeten bewijzen, dit is op te maken uit art. 7:658 lid 2 BW. Er is pas sprake van opzet of bewuste roekeloosheid indien de werknemer vlak voorafgaande aan het ongeval zich daadwerkelijk bewust is geweest van het roekeloos karakter van zijn gedraging.<sup>96</sup> Dit is dan ook moeilijk te bewijzen.

Indien geen beroep gedaan kan worden op art. 7:658 BW, kan art. 7:611 BW bij psychische schade van de werknemer van toepassing zijn. Dit kan zich voordoen indien de werknemer niet aannemelijk kan maken dat zijn psychische schade werkgerelateerd is. Verder kan art. 7:611 BW gebruikt worden indien geen sprake is van schade op de werkvloer, maar in de privésfeer. Er dient dan wel een causaal verband te bestaan met het werk. De bewijslast voor de werknemer is bij art. 7:611 BW niet verlicht en daarmee is het dus moeilijker om de werkgever aansprakelijk te houden voor de psychische schade. Hieruit kan geconcludeerd worden dat in enkele gevallen de werkgever aansprakelijk gehouden kan worden voor de psychische schade van zijn werknemer op grond van art. 7:658 BW of art. 7:611 BW, maar dat dit niet al te snel wordt aangenomen.

---

<sup>94</sup>HR 11 maart 2005, *JAR* 2005, 84.

<sup>95</sup>CRvB 28 april 2011, *TAR* 2011, 123.

<sup>96</sup>HR 20 september 1996, *NJ* 1997, 198.

# Literatuur

---

## *Boeken*

### **American Psychiatric Association 1996**

American Psychiatric Association, *DSM- IV Patiëntenzorg, diagnostiek en classificatie van psychische stoornissen voor de geneeskunde*, San Diego: Harcourt 1996.

### **Lindenbergh 2009**

S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer: Kluwer 2009.

### **Maslach & Jackson 1986**

C. Maslach & S.E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory Manual*, Palo Alto: Consulting Psychologists Press Publisher 1986.

### **Vegter 2005**

M.S.A. Vegter, *Vergoeding van psychisch letsel door de werkgever* (diss. Amsterdam VU), Den Haag: SDU 2005.

## *Tijdschriftartikelen*

### Hartlief 2011

T. Hartlief, 'Stress en de verhouding tussen art. 7:658 en 7:611 BW', *WPNR* 2001-6471.

### **Houben 2006**

E.J. Houben, 'Schadevergoeding bij zuiver psychisch letsel', *Arbeidsrecht* 2006-10.

### Krispijn & Oskam 2008

A.E. Krispijn, P.Oskam, 'Werkgeversaansprakelijkheid. Brengt de recente rechtspraak ons een stap verder?', *TVP* 2008-3.

### **Vegter 2006**

M.S.A. Vegter, 'Werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel op grond van art. 7:658 BW', *WPNR* 2006-6653.

## **De Vries & Van Ruitenbeek 2006**

M. de Vries & S. Van Ruitenbeek, 'Werkgeversaansprakelijkheid bij psychische schade', *Loonzaken* 2006-3.

### *Elektronische bronnen*

Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid in opdracht van de Ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport alsmede Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Leidraad aanpak verzuim psychische redenen', november 2001, [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) (zoek op *leidraad aanpak verzuim*).

Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Kerncijfers Beroepsziekten 2013, NCvB, Amsterdam 2013, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *kerncijfers beroepsziekten 2013*).

Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E003 Beroepsgebonden depressie, NCvB, Amsterdam 2011, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *richtlijn beroepsgebonden depressie*).

Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E002 beroepsgebonden overspanning/burnout, NCvB, Amsterdam 2011, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *richtlijn overspanning*).

Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC, Registratierichtlijn E001 traumatische stress stoornissen (TSS), NCvB, Amsterdam 2011, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl) (zoek op *richtlijn traumatische stress stoornissen*).

Meijer, S., Penninx B.W., Stemningsstoornissen samengevat, Volksgezondheid toekomst Verkenning, Bilthoven: RIVM 2013, [www.nationaalkompas.nl](http://www.nationaalkompas.nl) (zoek op *stemmingsstoornissen samengevat*).

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbowetgeving, [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) (zoek op *arbeidsomstandighedenwet*)

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, brochure 'Samen beter aan de slag, de nieuwe Arbowet', maart 2007, [www.inspectieszw.nl](http://www.inspectieszw.nl) (zoek op *de nieuwe Arbowet*).

# Jurisprudentie

---

## *Europees Hof van Justitie*

HvJ EU 15 september 2010, JAR 2011, 23.

## *Hoge Raad der Nederlanden*

HR 9 januari 1987, NJ 1987, 948.

HR 6 april 1990, NJ 1990, 573.

HR 28 juni 1991, NJ 1991, 746.

HR 25 juni 1993, NJ 1993, 686.

HR 7 juli 1993, NJ 1993, 667.

HR 20 september 1996, NJ 1997, 198.

HR 15 november 1996, NJ 1998, 314.

HR 9 november 2001, RvdW 2001, 175.

HR 22 februari 2002, NJ 2002, 240.

HR 29 november 2002, NJ 2004, 305.

HR 11 maart 2005, JAR 2005, 84.

HR 31 maart 2006, RvdW 2006, 328.

HR 3 april 2009, JAR 2009, 111.

## *Centrale Raad van Beroep*

CRvB 28 april 2011, TAR 2011, 123.

CRvB 28 april 2011, TAR 2011, 124.

## *Gerechtshof*

Hof 's-Gravenhage 16 februari 2007, JAR 2007/69.

Hof 's-Gravenhage 27 april 2007, LJV BA6359.

Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009, LJV BJ3482.

Hof 's-Hertogenbosch 26 augustus 2009, LJV: BK0617.

Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, JA 2011, 24, m.nt. M.S.A. Vegter.

Hof Den Bosch 25 januari 2011, *JAR* 2011, 73.

Hof 's-Gravenhage 27 september 2011, *JA* 2012, 10.

Hof Amsterdam 29 september 2011, *JAR* 2011, 274.

### *Kantonrechter*

Ktr. Utrecht 2 mei 2007, *JA* 2007, 122.

Ktr. Amsterdam 22 september 2009, *LJN*: BK1894.

Ktr. Amersfoort 15 december 2010, *JA* 2011, 25.