


De toepasselijkheid van de omkeringsregel bij RSI en burn-out

M.E.A. Vaessen
6 juni 2011



De toepasselijkheid van de omkeringsregel bij RSI en burn-out

M.E.A. Vaessen
6 juni 2011

Scriptiebegeleiding door mevr. mr. E.M. Hoogeveen

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Beroepsziekten	6
1.1 De verschillende beroepsziekten	6
1.2 De bewijslastverdeling bij beroepsziekten	8
Hoofdstuk 2: De omkeringsregel	11
2.1 De twee verschillende omkeringsregels	11
2.2 De arbeidsrechtelijke omkeringsregel	13
2.2.1 Arrest Unilever/Dikmans	13
2.2.2 Arrest Havermans/Luyckx	15
2.2.3 Arrest Pekaar/Arkema.....	17
2.2.4 Arrest Ozpamuk/Hunter Douglas	18
2.3 De omkeringsregel bij beroepsziekten RSI en burn-out.....	21
2.3.1 RSI	21
2.3.1.1 Arrest De Bakker/Zee Electronics.....	23
2.3.1.2 Arrest Campen/Köpcke	25
2.3.2 Burn-out	27
2.3.2.1 Arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys	29
2.3.2.2 Arrest Dooms/Dow Benelux	31
Hoofdstuk 3: Lagere rechtspraak	33
Hoofdstuk 4: Conclusie.....	36
Hoofdstuk 5: Literatuurlijst.....	41

Inleiding

Ieder jaar worden er tussen de 5500 en 6000 meldingen gemaakt van beroepsziekten aan het Nederlands Centrum van Beroepsziekten (verder: NCvB) door arbodiensten en bedrijfsartsen. De beroepsziekten worden onderverdeeld in aandoeningen zoals psychische aandoeningen, huidaandoeningen, long- en luchtwegaandoeningen, aandoeningen aan houding- en het bewegingsapparaat etc.¹ De categorie ‘psychische aandoeningen’ bedraagt ongeveer 20% van het totaal aantal meldingen en het overgrote deel hiervan, rond de 81%, betreft overspannenheid of burn-out. De categorie waar RSI onder valt betreft de meest gemelde categorie van beroepsziekten en bedraagt zo’n 41% van het totaal aantal meldingen.² De categorieën psychische aandoeningen en aandoeningen aan houding- en het bewegingsapparaat zorgen voor de meeste problemen bij werknemers.

Werknemers worden op basis van de wet beschermd indien ze schade oplopen in de uitoefening van hun werkzaamheden. Indien een werknemer uitglijdt op de werkvloer, van de trap valt of beknelt raakt in een machine tijdens het werk, is het moment waarop de schade ontstaat duidelijk. Als vervolgens komt vast te staan dat de werkgever tekort is geschoten in zijn zorgplicht, is de werkgever voor de ontstane schade aansprakelijk. Dit doet een aantal vragen rijzen. Kan de werkgever aansprakelijk zijn voor schade van een werknemer die zowel kan zijn opgelopen gedurende de uitoefening van zijn werkzaamheden als tijdens omstandigheden in de privésfeer? Kan de werkgever aansprakelijk zijn voor schade welke bij de werknemer is ontstaan door een tijdsverloop van meerdere jaren, bijvoorbeeld door het werken met giftige stoffen of het werken achter een computer? In dit soort situaties kan de schade zijn ontstaan door het feit dat een werknemer veel beeldschermwerk moet verrichten en een werkgever niet de juiste arbeidsvoorschriften in acht heeft genomen, maar kan tevens ontstaan doordat de werknemer in zijn privéleven veel en langdurig op niet-ergonomische wijze achter de computer zit. Een andere vraag die gesteld kan worden: kan de werkgever aansprakelijk zijn voor het feit dat een werknemer de werkdruk niet aan kan en een burn-out oploopt? In deze situatie is het mogelijk dat de werknemer weliswaar veel uren maakt, wat de reden voor de burn-out zou kunnen zijn, maar vaak zou de burn-out (ook) zijn oorzaak

¹ Signaleringsrapport beroepsziekten 2007.

² Signaleringsrapport beroepsziekten 2007, p. 15, 24, 32-34 en Beroepsziekten in cijfers 2009. Rapport beroepsziekten 2011.

kunnen vinden in privé omstandigheden, zoals een echtscheiding of het overlijden van een dierbare.

Uit het bovenstaande blijkt dat bij de beroepsziekten RSI en burn-out niet altijd duidelijk is dat de schade is veroorzaakt door en/of tijdens de uitoefening van de werkzaamheden. Deze beroepsziekte kan ook zijn ontstaan door privé omstandigheden of door een combinatie van beide. Bij deze twee ziektebeelden is het moment waarop de schade ontstaat dus onduidelijk.

De vraag die zich in dit soort situaties voordoet, is of de werkgever aansprakelijk is voor de opgelopen schade. Bij beantwoording van deze vraag speelt tevens de vraag naar de bewijslast een belangrijke rol. De bewijslast ligt op grond van artikel 150 Rv in beginsel bij degene die stelt schade te hebben geleden. De werknemer die stelt schade te hebben geleden draagt dus in beginsel de bewijslast van het causaal verband tussen de schade en de werkzaamheden. In artikel 7:658 BW is de civiele omkeringsregel omschreven welke ziet op de omkering van de bewijslast van het causaal verband tussen de tekortkoming en de opgelopen schade. Hierdoor verkrijgt de werknemer een sterkere rechtspositie en wordt de (zwakkere) werknemer beter beschermd. De bewijslast rust op de werkgever, in plaats van dat de werknemer dient te bewijzen dat de werkgever tekort is geschoten. De werkgever zal moeten bewijzen dat er geen causaal verband aanwezig is tussen zijn zorgverplichting jegens de werknemer en de ontstane schade. Hij zal moeten bewijzen dat de schending van zijn zorgverplichting en de schade niet lijdt tot aansprakelijkheid.

Naar aanleiding van bovengenoemd gerezen vragen schrijf ik mijn scriptie over de omkeringsregel van artikel 7:658 BW met betrekking tot beroepsziekten. De probleemstelling die ik hierbij wil beantwoorden is:

‘Kan de omkeringsregel van artikel 7:658 BW worden toegepast op multicausale beroepsziekten zoals RSI en burn-out?’

De onderzoeksvragen die ik hierbij aan de orde ga stellen zijn:

- Welke verschillende beroepsziekten zijn er?
- Multicausaliteit en monocausaliteit: wat houdt dit in?
- Wat is het verschil tussen de civiele omkeringsregel en de arbeidsrechtelijke omkeringsregel?

- Wat is RSI en hoe wordt in de rechtspraak omgegaan met de aansprakelijkheid van werkgevers?
- Wat is burn-out en hoe wordt in de rechtspraak omgegaan met de aansprakelijkheid van werkgevers?

In het eerste hoofdstuk wordt kort het verschil in beroepsziekten besproken en de daarbij behorende bewijslastverdeling; wie moet wanneer bewijs aandragen. In het tweede hoofdstuk wordt de omkeringsregel uiteengezet. De verschillende omkeringsregels worden besproken en er wordt nader ingegaan op twee multicausale en medisch lastig(er) te diagnosticeren beroepsziekten: RSI en burn-out. In hoofdstuk drie komt de lagere rechtspraak met betrekking tot de omkeringsregel aan de orde. De conclusies aan de hand van het gedane onderzoek komen aan bod in hoofdstuk vier.

Hoofdstuk 1: Beroepsziekten

1.1 De verschillende beroepsziekten

Volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten is een beroepsziekte *‘een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden’*.³ Het gaat hierbij doorgaans om de schadelijke gevolgen van een langdurige blootstelling aan gevaarlijke stoffen of aan psychische of fysieke overbelasting. Er zijn twee verschillende categorieën te onderscheiden: de monocausale beroepsziekten en de multicausale beroepsziekten. Bij monocausale beroepsziekten is de ziekte door het werk of door de arbeidsomstandigheden veroorzaakt en bij multicausale beroepsziekten kan de belasting tijdens het werk mede de oorzaak van de ontwikkelde beroepsziekte zijn geweest.⁴ Een voorbeeld van een monocausale beroepsziekte is het optreden van mesotheliom door het werken met asbest of beroepsastma door isocyanaten.⁵ Burn-out, rugklachten, lawaaidoofheid en RSI zijn voorbeelden van multicausale aandoeningen, waarbij meerdere oorzaken reden zijn van de ziekte. Bij RSI is dit bijvoorbeeld een combinatie van ergonomische en psychische overbelasting die zowel in de werkgerelateerde als in de privésfeer kan liggen.⁶ RSI staat voor Repetitive Strain Injury en is een paraplu-begrip voor zeer uiteenlopende verschillende klachten op het gebied van herhaaldelijke bewegingen aan nek, schouders, boven- en onderarm, polsen, ellebogen en handen welke kunnen ontstaan door zowel arbeidsgelateerde handelingen als handelingen verricht in de privésfeer of door een combinatie van beide.⁷

Vaak treedt een beroepsziekte langzaam en geleidelijk in en is geen datum of concreet tijdstip aan te wijzen waarop de ziekte is ontstaan. Verder kunnen meerdere oorzaken aanwezig zijn die de beroepsziekte (mede) hebben veroorzaakt. Hierdoor is vaak lastig te bepalen door welke exacte omstandigheden de ziekte is ontstaan. Dit kan zijn veroorzaakt door het verrichten van bepaalde werkzaamheden op het werk, door stress of een verminderde

³ Beroepsziekten mei 2011.

⁴ Lindenbergh 2009, p. 1 en Medisch contact 2011.

⁵ Isocyanaten is een ingrediënt van harde stootbestendige lakken en komt vooral voor bij verfspuiters.

⁶ Medisch contact 2011.

⁷ In paragraaf 2.3.1 wordt het begrip RSI nader uitgewerkt en wordt het vraagstuk met betrekking tot de aansprakelijkheid aan de hand van jurisprudentie behandeld.

belastbaarheid, het kan komen door een bepaalde situatie in het privéleven of door een combinatie van het arbeidsleven en het privéleven.

Bij een monocausale ziekte, zoals het werken met asbest of andere giftige stoffen, is het ziektebeeld meestal te herleiden tot de uitoefening van de werkzaamheden omdat de schade, bijvoorbeeld blootstelling aan asbest, niet in het dagelijks leven zal ontstaan; het verband tussen aandoening en oorzaak is vaak duidelijk. Het ziektebeeld kan daarentegen ook te herleiden zijn tot een combinatie van de werkzaamheden en omstandigheden in de privésfeer die de werknemer aangerekend kunnen worden. In het arrest Nefalit/Karamus werkte een werknemer jarenlang met asbest en kreeg longkanker maar had ook gedurende achtentwintig jaar gerookt. In dit geval overwoog de Hoge Raad dat *'de longkanker van Karamus (...) behalve door blootstelling aan asbeststof in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor Nefalit, ook (kan) zijn veroorzaakt door zijn rookgedrag'*.⁸ Uiteindelijk was de werkgever aansprakelijk tot vergoeding van de gehele schade met vermindering van het aan de werknemer toe te rekenen deel. Dus dat er gewerkt is met asbest of andere giftige stoffen duidt niet meteen op algehele aansprakelijkheid van de werkgever, omdat longkanker ook door iets anders (mede) kan zijn veroorzaakt.

Bij een multicausale ziekte zoals RSI of burn-out blijkt het moment van ziek worden zeer moeilijk bepaalbaar. Doordat de belasting tijdens het werk kan zijn opgelopen maar ook gedurende handelingen in de privésfeer zijn er vaak meerdere oorzaken aan te wijzen. Hierdoor is het tijdstip waarop en de omgeving waarin de ziekte zich heeft ontwikkeld moeilijker te bepalen dan bij monocausale beroepsziekten.

⁸ HR 31 maart 2006, RvdW 2006, 328, r.o. 3.9

1.2 De bewijslastverdeling bij beroepsziekten

Indien zich op de werkvloer een ongeval voordoet waarbij een werknemer schade oploopt, is het verband tussen het oplopen van de schade en de uitoefening van zijn werkzaamheden vaak duidelijk te bepalen. De werkgever zal doorgaans aansprakelijk zijn, maar op wie rust de bewijslast?

De hoofdregel met betrekking tot bewijslastverdeling staat omschreven in artikel 150 Rv: *‘De partij die zich beroept op rechtsgevolgen van door haar gestelde feiten of rechten, draagt de bewijslast van die feiten of rechten, tenzij uit enige bijzondere regel of uit de eisen van redelijkheid en billijkheid een andere verdeling van de bewijslast voortvloeit’*. Hieruit blijkt dat wie stelt moet bewijzen. Dus als een werknemer stelt schade te hebben geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden zal hij dat in beginsel moeten bewijzen. Verder volgt uit artikel 149 lid 1 Rv dat indien feiten of rechten die door de ene partij zijn gesteld en door de wederpartij niet of niet voldoende zijn betwist, door de rechter als vaststaand moeten worden beschouwd. Dus indien een werknemer voldoende gemotiveerd stelt dat de werkgever niet aan zijn zorgverplichting heeft voldaan en de werkgever betwist dit niet, dan komt deze stelling vast te staan. De werkgever kan dit echter in hoger beroep proberen te herstellen.

Op basis van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is een van de hoofdregels met betrekking tot de arbeidsovereenkomst dat een werkgever een veilige werkplek creëert zodat werknemers geen schade lijden tijdens het uitoefenen van hun werkzaamheden; de werkgever heeft een zorgplicht jegens zijn werknemers. Tevens behoort de werkgever zich als een goed werkgever te gedragen. Deze hoofdregels zijn vervat in artikel 7:611 BW en artikel 7:658 BW. Met betrekking tot de bewijslastverdeling is artikel 7:658 BW van toepassing. Dit artikel luidt als volgt:

- 1. 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.

- 2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.⁹

Uit artikel 7:658 lid 1 en 2 BW vloeit voort dat er sprake is van schade indien deze schade is opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden. *‘Wanneer de werknemer stelt en – bij betwisting – bewijst dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden, is de werkgever aan zet om aan te tonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen, dan wel dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer’*, aldus Lindenbergh.¹⁰ Dus de werknemer dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Tevens moeten de risico’s verbonden zijn aan het werk en de werkomgeving; er moet causaal verband aanwezig zijn tussen de schade en de werkzaamheden.¹¹ De werknemer draagt daarmee de bewijslast van het causaal verband tussen de schade en zijn werkzaamheden.¹² Daarentegen zal de werkgever moeten bewijzen dat de schending van zijn zorgplicht en de schade niet lijdt tot aansprakelijkheid. De werkgever zal dan moeten bewijzen dat zijn tekortkoming, de schending van een norm, de schade niet zou hebben voorkomen of verminderd of dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De werkgever moet dus aantonen dat er geen causaal verband aanwezig is tussen zijn zorgverplichting en de ontstane schade.¹³

De werkgever heeft niet alleen op grond van artikel 7:658 BW, artikel 7:611 BW en gewezen jurisprudentie een zorgplicht jegens zijn werknemers, maar ook op grond van algemene (publiekrechtelijke) normen zoals de Arbeidsomstandighedenwet (verder te noemen Arbowet) en de Arbeidstijdenwet. In artikel 3 Arbowet is bepaald dat de werkgever moet zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. Tevens staat in lid 2 omschreven dat de werkgever een beleid dient te voeren dat gericht is op voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Psychosociale arbeidsbelasting zijn factoren die in de arbeidssituatie stress

⁹ Artikel 7:658 lid 1 en 2 BW.

¹⁰ Lindenbergh 2009, p. 16.

¹¹ Spier e.a. 2006, p. 200.

¹² Waterman 2009, p. 124.

¹³ Waterman 2009, p. 127.

teweeg brengen zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk.¹⁴ Op grond van artikel 5 Arbowet en artikel 2.15 Arbeidsomstandighedenbesluit legt de werkgever in een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt en bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen.

Uit het bovenstaande volgt dat een werkgever op grond van artikel 7:658 BW, artikel 7:611 BW en publiekrechtelijke normen een vergaande zorgplicht heeft jegens zijn werknemers met betrekking tot hun veiligheid en gezondheid. Op deze wijze worden werknemers beschermd tegen abnormale of gevaarlijke werkomstandigheden en bijvoorbeeld tegen een te hoge werkdruk. Indien de werkgever deze zorgplicht niet naar behoren nakomt en een werknemer hierdoor schade oploopt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, komt de werknemer een vorderingsrecht tot schadevergoeding toe. Aan de hand van bovengenoemde wetgeving zal beoordeeld moeten worden wie de bewijslast draagt. Dit zal per situatie verschillen en afhangen van de omstandigheden van het geval.

¹⁴ Artikel 1 lid 3 sub e Arbowet.

Hoofdstuk 2: De omkeringsregel

2.1 De twee verschillende omkeringsregels

Er zijn door de jaren heen twee verschillende omkeringsregels ontstaan: de civiele, gewone, omkeringsregel van artikel 7:658 BW en de arbeidsrechtelijke omkeringsregel welke is geformuleerd door de Hoge Raad in het arrest Unilever/Dikmans en welke later verder is gespecificeerd in onder andere het arrest Havermans/Luyckx.

De civiele omkeringsregel houdt in dat *'wanneer een norm is geschonden die strekt tot bescherming tegen een specifiek gevaar en dat specifieke gevaar zich heeft verwezenlijkt, het conditio sine qua non-verband tussen de normschending en de schade in beginsel is gegeven en dat het op de weg ligt van degene die op grond van die normschending wordt aangesproken om aannemelijk te maken dat de schade ook zonder die normschending zou zijn ontstaan'*.¹⁵ Het gaat om het causaal verband tussen de tekortkoming en de opgelopen schade welke is gecodificeerd in artikel 7:658 lid 2 BW.¹⁶ Als een werknemer schade oploopt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, is de werkgever aansprakelijk voor de schade die de werknemer lijdt, behoudens opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De werkgever kan slechts onder deze aansprakelijkheid uitkomen door te bewijzen dat hij niet is tekortgeschoten in zijn zorgverplichting. Deze omkeringsregel ziet op de omkering van de bewijslast van het causale verband tussen de schade en de tekortkoming. Deze bewijslast rust op de werkgever, in plaats van dat de werknemer dient te bewijzen dat de werkgever tekort is geschoten, zoals als hoofdregel geldt voor de algemene wanprestatie¹⁷ of de onrechtmatige daad.¹⁸

Daarnaast is er de zogenoemde 'arbeidsrechtelijke' omkeringsregel ontstaan met betrekking tot de bewijslastverdeling van de werknemer. In beginsel zal de werknemer moeten bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden; de werknemer draagt de bewijslast van het causaal verband tussen de schade en de werkzaamheden op grond van

¹⁵ Lindenbergh 2009, p. 31 en HR 29 november 2002, NJ 2004, 304 en 305, r.o. 3.5.3 en r.o. 3.6.

¹⁶ Hoogeveen & Klein Gunnewiek 2010, nr. 12.

¹⁷ Artikel 6:74 BW.

¹⁸ Artikel 6:162 BW.

artikel 7:658 BW. In het arrest Unilever/Dikmans is voor het eerst de omkering van de bewijslast tussen schade en werkzaamheden aangenomen; het betrof hier de beroepsziekte asbest. Uit dit arrest blijkt dat de bewijslast van de werknemer wordt omgekeerd indien deze kan bewijzen dat hij is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen tijdens zijn werkzaamheden. In het arrest Havermans/Luyckx is de omkeringsregel met betrekking tot schade en werkzaamheden nader uitgewerkt; de blootstelling alleen is niet voldoende. Uit dit arrest blijkt dat een werknemer minimaal aannemelijk zal moeten maken dat er causaal verband is tussen bepaalde omstandigheden op het werk en zijn ziekte, de schade. Dit standpunt werd door de Hoge Raad vervolgens herhaald in het arrest Landskroon/BAM: de werknemer moet het daadwerkelijke oorzakelijk verband tussen klachten en werkzaamheden aannemelijk maken. In het arrest Pekaar/Arkema kon de werknemer bewijzen dat hij was blootgesteld aan organische oplosmiddelen maar kon niet aannemelijk maken op welke wijze en in welke mate hij hieraan was blootgesteld, dus in dit geval kon de omkeringsregel niet worden toegepast. In het recente arrest Ozpamuk/Hunter Douglas¹⁹ uit 2010 is de omkeringsregel uit eerdere jurisprudentie opnieuw herhaald en verder verduidelijkt. In casu had werknemer Ozpamuk voldoende aannemelijk gemaakt dat hij gezondheidsklachten had opgelopen tijdens zijn werkzaamheden door blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Doordat de werkgever deze stelling en de stelling dat hij niet de juiste veiligheidsvoorschriften in acht had genomen niet had weersproken, kon de bewijslast met succes worden omgekeerd en rustte daardoor op de werkgever de bewijslast.

Uit de hiervoor genoemde arresten vloeit voort dat indien de werknemer zijn causaal verband tussen de opgelopen schade en de werkzaamheden niet kan bewijzen, hij toch de werkgever aansprakelijk kan houden. Hiervan is sprake indien de werknemer kan aantonen dat de werkgever is tekortgeschoten in zijn zorgplicht jegens de werknemer en hij kan aantonen dat zijn gezondheidsklachten daardoor kunnen zijn veroorzaakt. *‘De werknemer ruilt (...) zijn bewijslast ten aanzien van het causaal verband tussen zijn schade en de werkzaamheden in voor de bewijslast ten aanzien van de tekortkoming [in de zorgverplichting, toevoeging MV] van de werkgever’*, aldus Hoogveen en Klein Gunnewiek.²⁰ In hoofdstuk 2.2 worden deze arresten en de arbeidsrechtelijke omkeringsregel nader uitgelegd.

¹⁹ HR 5 maart 2010, L/JN BK9151, JAR 2010, 90.

²⁰ Hoogveen & Klein Gunnewiek 2010, nr. 4 en nr. 12.

2.2 De arbeidsrechtelijke omkeringsregel

Monocausale beroepsziekten betreffen meestal ziekten die slechts kunnen zijn ontstaan door blootstelling aan bepaalde gevaarlijke stoffen zoals oplosmiddelen of asbest. Er is dus maar één oorzaak aan te wijzen die leidt tot de ziekte. Zo is bij de kankervorm mesothelioom²¹ de enige mogelijke (bekende) oorzaak blootstelling aan asbest. Echter, bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen kunnen ook nog andere factoren een rol spelen die mede als oorzaak kunnen gelden voor het ziektebeeld, in dat geval is sprake van multicausaliteit.²² In de onderstaande paragrafen wordt de arbeidsrechtelijke omkeringsregel nader besproken aan de hand van een vijftal arresten.

2.2.1 Arrest Unilever/Dikmans

In het arrest Unilever/Dikmans is de (arbeidsrechtelijke) omkeringsregel bij beroepsziekten voor het eerst door de Hoge Raad aangenomen; het ging om een zaak betreffende asbest. Werknemer Dikmans had gedurende 20 jaar bij Unilever gewerkt, van 1964 t/m 1984. In casu stelde Dikmans dat hij bij Unilever met chemicaliën en oplosmiddelen heeft gewerkt en dat in zijn omgeving met die stoffen werd gewerkt. Verder stelde hij dat door het omgaan met chemicaliën en oplosmiddelen hij aandoeningen heeft opgelopen, in welk verband hij astma, diverse neusaandoeningen en de kans op kanker betreft. Voorts stelde hij dat Unilever in haar zorgplicht jegens hem tekort is geschoten.²³

De rechtbank oordeelde dat Dikmans niet voldoende aan zijn stelplecht had voldaan. Echter, de Hoge Raad was het hier niet mee eens en overwoog als volgt: *‘(...) wanneer een werknemer bij zijn werk is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen, [moet] het door de werknemer te bewijzen oorzakelijk verband aangenomen worden indien de werkgever heeft nagelaten de maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt, en dat derhalve ook in zoverre op Unilever reeds thans de plicht rust nader aan te geven of en zo ja*

²¹ Mesothelioom is een vorm van longvlieskanker veroorzaakt door de inademing van asbest, Diagnose Kanker 2011 en Lindenbergh 2009, p.34.

²² Lindenbergh 2009, p.35.

²³ HR 17 november 2000, LJV AA8369, NJ 2001, 596, r.o. 4.2.

welke maatregelen zij in dit opzicht heeft getroffen'.²⁴ Dit wordt de omkeringsregel genoemd; werknemer Dikmans moet bewijzen dat hij is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen tijdens zijn werkzaamheden. Indien hij dit kan bewijzen heeft hij, op basis van dit arrest, voldaan aan zijn bewijslast en zal Unilever moeten bewijzen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan en voldoende bescherming, voorlichting, voorzorgsmaatregelen etc. ten aanzien van haar werknemers heeft genomen. Indien de werkgever (Unilever) niet kan aantonen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan en daardoor de kans op het ontstaan van blootstelling aan gevaarlijke stoffen voor de werknemer is vergroot, wordt het causaal verband tussen het tekortschieten van de werkgever en de schade aangenomen, behoudens tegenbewijs van de werkgever. De bewijslast van de werknemer is dan minder complex en wordt dus 'lichter'. De werknemer zal de blootstelling aan gevaarlijke stoffen moeten stellen en bewijzen en niet de schade. Dit houdt in dat de bewijslast van de werknemer verschuift naar de werkgever indien de werknemer kan aantonen dat hij is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen.²⁵ De werkgever krijgt hierdoor een zwaardere bewijslast en de werknemer wordt beter beschermd.

²⁴ HR 17 november 2000, *LJN* AA8369, *NJ* 2001, 596, r.o. 5.4

²⁵ Vegter 2005, p. 111.

2.2.2 Arrest Havermans/Luyckx

In het arrest Havermans/Luyckx is de omkeringsregel uit het arrest Unilever/Dikmans herhaald en verder uitgewerkt en toegespitst. In dit arrest was sprake van het werken met (neuro)toxische, althans voor de gezondheid schadelijke stoffen. Werknemer Havermans is gedurende achttien jaar werkzaam geweest bij werkgever Luyckx; hij heeft drie jaar als koel technicus gewerkt en daarna vervaardigde hij mallen waarin het chocolademateriaal werd gegoten. Havermans stelde dat hij leidt aan OPS²⁶, wat volgens hem veroorzaakt is door blootstelling aan schadelijke (neuro)toxische stoffen waarmee hij moest werken zoals lijmen, siliconen, polyesters etc. De kantonrechter en het hof wezen de vordering van Havermans af, omdat niet kon worden aangenomen dat er een causaal verband aanwezig was tussen Havermans' lichamelijke klachten en de stoffen waarmee hij had gewerkt. Havermans was het hier niet mee eens en beriep zich in cassatie op het arrest Unilever/Dikmans. De Hoge Raad overwoog vervolgens dat het in beginsel aan de werknemer is om te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden op grond van artikel 7:658 BW, maar dat voor toepassing van de omkeringsregel nodig is *'dat de werknemer niet alleen stelt en zonodig bewijst dat hij gedurende zijn werkzaamheden is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen, maar ook dat hij stelt en zonodig aannemelijk maakt dat hij lijdt aan een ziekte of aan gezondheidsklachten welke door de blootstelling kunnen zijn veroorzaakt'*.²⁷

Dus er moet aannemelijk worden gemaakt dat de blootstelling aan de schadelijke stoffen ook daadwerkelijk heeft geleid tot gezondheidsklachten. Alleen de blootstelling aan de schadelijke stoffen is niet meer voldoende.

Ook indien er geen blootstelling aan schadelijke stoffen is of sprake is van een monocausale beroepsziekte kan een werknemer worden blootgesteld aan risico's. Ook in deze gevallen is het risico van blootstelling alleen niet voldoende. In het arrest Landskroon/BAM heeft de Hoge Raad het standpunt uit het arrest Havermans/Luyckx herhaald. Werknemer Landskroon stelde in dit arrest dat hij lage rugklachten had ontwikkeld, welke waren opgelopen tijdens zijn werkzaamheden. Het hof oordeelde dat Landskroon moet stellen en bewijzen dat er

²⁶ OPS staat voor organisch psycho syndroom en wordt ook wel 'schilderziekte' genoemd.

²⁷ HR 23 juni 2006, *LJN* AW6166, *NJ* 2006, 354, r.o. 3.4.2.

oorzakelijk verband aanwezig is tussen de schade en de uitoefening van zijn werkzaamheden, en het niet voldoende is dat Landskroon is blootgesteld aan risico's die hiertoe kunnen leiden. Volgens deskundigen hadden de door Landskroon ten grondslag gelegde gezondheidsklachten geen directe werkgerelateerde oorzaak, zodat van aantoonbare schade in casu geen sprake kon zijn. De Hoge Raad overwoog dat werknemer Landskroon niet voldoende aannemelijk had gemaakt dat sprake was van een oorzakelijk verband tussen de klachten en de werkzaamheden en dus was de omkeringsregel hierop niet van toepassing.²⁸ Dus alleen de blootstelling aan het risico dat hij gedurende zijn werkzaamheden schade had kunnen oplopen is niet voldoende; hij moet aannemelijk maken dat de rugklachten specifiek het gevolg zijn van zwaar tillen gedurende zijn werkzaamheden. Tevens zal hij moeten bewijzen dat het risico zich ook daadwerkelijk heeft ontwikkeld tot zijn lage rugklachten.²⁹

²⁸ HR 9 januari 2009, *LJN* BF8875, *JAR* 2009, 38, r.o. 3.3.1 en 3.3.3.

²⁹ Waterman 2009, p. 126.

2.2.3 Arrest Pekaar/Arkema

In het arrest Pekaar/Arkema uit 2008 stelde werknemer Pekaar *‘dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden als procesoperator gezondheidsschade heeft opgelopen als gevolg van de blootstelling aan organische oplosmiddelen zonder dat afdoende beschermingsmaatregelen door de werkgeefster waren getroffen om zulke schade te voorkomen’*.³⁰ Een regelmatige blootstelling aan organische oplosmiddelen kan lijden tot OPS. Maar wil hiervan sprake zijn dan is volgens het Protocol voor de diagnostiek vereist dat ten minste vijf jaar regelmatige blootstelling aan organische oplosmiddelen heeft plaatsgevonden, welke blootstelling tot tenminste drie jaar geleden heeft plaatsgevonden.³¹ In casu wijst de kantonrechter de vordering van Pekaar toe maar het hof wijst deze af omdat er niet is voldaan aan de bewijsopdracht. Wil Pekaar slagen in het bewijs dat zijn gezondheidsklachten arbeidsgelateerd zijn, dan zal hij ten eerste moeten stellen en bewijzen dat hij is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen en ten tweede zal hij moeten stellen en aannemelijk maken dat zijn ziekte of gezondheidsklachten door deze blootstelling kunnen zijn veroorzaakt.³² In casu heeft Pekaar bewezen dat hij gedurende zijn werkzaamheden voor Arkema is blootgesteld aan organische oplosmiddelen. Echter, hij heeft niet aannemelijk kunnen maken dat hij regelmatig aan deze stoffen is blootgesteld en de blootstelling was onvoldoende, waardoor hij niet is geslaagd het bewijs te leveren dat zijn gezondheidsklachten arbeidsgelateerd zijn. Wil een werknemer slagen in zijn bewijsopdracht, dan dient hij te bewijzen dat er een blootstelling aan schadelijke stoffen heeft plaatsgevonden en hij zal tevens aannemelijk behoren te maken in welke mate en op welke wijze hij hieraan is blootgesteld.

³⁰ HR 16 mei 2008, *LJN BC7683, JA 2008*, 122, r.o. 1.2. m.nt. E.M. Hoogeveen.

³¹ HR 16 mei 2008, *LJN BC7683, JA 2008*, 122 m.nt. E.M. Hoogeveen.

³² Aldus HR 17 november 2000, NJ 2001, 596 (Unilever/Dikmans) en HR 23 juni 2006, NJ 2006, 354 (Havermans/Luyckx).

2.2.4 Arrest Ozpamuk/Hunter Douglas

In het arrest Ozpamuk/Hunter Douglas uit maart 2010 is de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, welke is aangenomen in Unilever/Dikmans en Havermans/Luyckx, opnieuw herhaald.³³ Werknemer Ozpamuk stelde werkgever Hunter Douglas aansprakelijk op grond van artikel 7:658 BW voor de schade die hij stelde te hebben opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden, welke het gevolg was van blootstelling aan voor de gezondheid gevaarlijke neurotoxische stoffen, welke hebben geleid tot de beroepsziekte OPS. Ozpamuk heeft voordat hij arbeidsongeschikt werd, 11 jaar als operator bij Hunter Douglas gewerkt. Zijn werkzaamheden bestonden uit het instellen en opbouwen van verfrullen uit verfmachines en het schoonmaken daarvan bij kleurwisselingen. Volgens het hof heeft Ozpamuk *‘in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die door de blootstelling aan organische stoffen en oplosmiddelen kunnen zijn veroorzaakt’*.³⁴ Werkgever Hunter Douglas erkende weliswaar dat er werd gewerkt met deze stoffen maar hij ontkende dat het werken met deze stoffen in deze concentraties gevaarlijk is voor de gezondheid. Hunter Douglas heeft echter niet weersproken dat de leverstoornis van werknemer Ozpamuk waarschijnlijk te relateren is aan de blootstelling aan oplosmiddelen in het werk. Het hof overwoog dat Ozpamuk *‘in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die door blootstelling aan organische stoffen en oplosmiddelen kunnen zijn veroorzaakt’* en daardoor het *‘oorzakelijk verband tussen de blootstelling aan de voor de gezondheid gevaarlijke stoffen en zijn gezondheidsklachten moet worden aangenomen indien de werkgever heeft nagelaten de (redelijkerwijs noodzakelijke) veiligheidsmaatregelen’* te treffen³⁵. Het hof heeft geconstateerd dat is gesteld noch gebleken dat noodzakelijke veiligheidsmaatregelen zijn getroffen.³⁶

Doordat Hunter Douglas in cassatie niet het oordeel van het hof bestrijdt dat Ozpamuk voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten welke hij heeft opgelopen tijdens zijn werkzaamheden en Hunter Douglas niet bestrijdt dat hij heeft nagelaten gepaste veiligheidsmaatregelen te treffen, is de werkgever aansprakelijk op grond van artikel 7:658 BW. Ozpamuk heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij door het risico van

³³ HR 5 maart 2010, LJV BK 9151, JAR 2010, 90.

³⁴ HR 5 maart 2010, LJV BK 9151, JAR 2010, 90, concl. r.o. 6.

³⁵ HR 5 maart 2010, LJV BK 9151, JAR 2010, 90 r.o. 3.6.

³⁶ HR 5 maart 2010, LJV BK9151, JAR 2010, 90.

blootstelling aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen, zijn gezondheidsklachten kunnen zijn veroorzaakt en dit is door werkgever Hunter Douglas niet weersproken waardoor Ozpamuk aan zijn bewijslast heeft voldaan.

Uit de bovenstaande paragrafen volgt dat de omkeringsregel niet zomaar kan worden toegepast. Door de jaren heen is deze omkeringsregel verder uitgewerkt en aangescherpt. Uit de arresten Unilever/Dikmans en Havermans/Luyckx is naar voren gekomen dat de omkeringsregel kan worden toegepast indien de werknemer kan bewijzen dat hij gedurende zijn werkzaamheden is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen en aannemelijk maakt dat zijn gezondheidsklachten hierdoor kunnen zijn veroorzaakt. Er moet voldoende aannemelijk worden gemaakt dat er een oorzakelijk verband aanwezig is tussen de klachten en de werkzaamheden; het enkele feit dat je wordt blootgesteld aan bepaalde risico's die tot schade zouden kunnen leiden is volgens de Hoge Raad niet voldoende (Landskroon/BAM).

Het causale verband moet daadwerkelijk door de werknemer aannemelijk worden gemaakt en moet voldoende bepaalbaar zijn. Indien een werknemer niet kan aantonen dat hij door blootstelling aan bepaalde risico's of door het werken met bepaalde stoffen lichamelijke klachten heeft ontwikkeld, kan de omkeringsregel niet worden toegepast. Zodra een werknemer aannemelijk maakt dat er een verband aanwezig is tussen het ziektebeeld en zijn werkzaamheden en hij daardoor schade heeft geleden, kan de omkeringsregel worden toegepast. Dit houdt in dat de bewijslast van de werknemer ten aanzien van het causale verband tussen werkzaamheden en schade wordt omgedraaid indien de werknemer aantoont dat de werkgever is tekortgeschoten in zijn zorgplicht welke hij jegens de werknemer heeft en dit tekortschieten kan hebben geleid tot de (lichamelijke) gezondheidsklachten, de schade. Hieruit volgt dat indien de werknemer stelt en bewijst dat er een causaal verband aanwezig is tussen de ziekte en het werk, de werkgever steeds zal moeten aantonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen.³⁷

Alleen het kenbaar en aannemelijk maken van blootstelling aan gevaarlijke stoffen is niet voldoende om de omkeringsregel toe te passen. Zo vond de Hoge Raad in het arrest Pekaar/Arkema dat Pekaar onvoldoende aannemelijk had gemaakt dat zijn ziekte voortvloeide uit de blootstelling die hij wel had gehad bij werkgever Arkema. In casu kon Pekaar niet aannemelijk maken dat hij regelmatig was blootgesteld aan organische stoffen waardoor de

³⁷ Vegter 2005, p. 112.

ziekte niet paste bij de blootstelling. Daarentegen overwoog de Hoge Raad in het arrest Ozpamuk/Hunter Douglas dat Ozpamuk voldoende aannemelijk had gemaakt dat zijn klachten hadden kunnen zijn veroorzaakt door blootstelling aan organische stoffen. De werkgever erkende dat er werd gewerkt met gevaarlijke stoffen maar sprak niet tegen dat Ozpamuk daardoor ziek was geworden; Ozpamuk slaagde dus in zijn bewijs en de omkeringsregel werd toegepast. Aan de hand van deze arresten kan worden vastgesteld dat per situatie gekeken moet worden en aan de hand van de specifieke omstandigheden van de casus beoordeelt moet worden of de omkeringsregel wel of niet kan worden toegepast.

2.3 De omkeringsregel bij beroepsziekten RSI en burn-out

Bij multicausale beroepsziekten zijn er meerdere oorzaken aanwezig die hebben kunnen leiden tot ziekte van de werknemer. Vaak is het tijdstip met betrekking tot de oorzaak van de beroepsziekte vaag en niet precies aan te duiden. De oorzaak kan zijn gelegen in de werkzaamheden maar kan ook voortkomen uit privé-situaties. Tevens kan de ziekte zijn ontstaan door een combinatie van de situatie in de privé-omgeving als in de werkomgeving. De vraag die hierbij ontstaat is of de omkeringsregel ook kan worden toegepast op medisch lastig te diagnosticeren beroepsziekten zoals RSI, OPS, burn-out, lawaaidoofheid, schildersziekten of lage rugklachten. In de onderstaande paragrafen zal ik de beroepsziekten RSI en burn-out aan de hand van jurisprudentie verder uitwerken en beoordelen of de omkeringsregel hierop van toepassing kan zijn.

2.3.1 RSI

RSI staat voor Repetitive Strain Injury en is een paraplu-begrip voor zeer uiteenlopende verschillende klachten op het gebied van herhaaldelijke bewegingen aan nek, schouders, boven- en onderarm, polsen, ellebogen en handen. De term CANS, 'Complaints of Arm, Neck and Shoulder' wordt ook wel gebruikt voor RSI. Echter, RSI is nog steeds het meest gebruikte begrip voor deze klachten en ik zal dit begrip dan ook hanteren.

In 2000 heeft de Gezondheidsraad in opdracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en namens de Minister van Volksgezondheid Welzijn en Sport, de onderzoeksresultaten met betrekking tot het RSI-vraagstuk gepubliceerd. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat er geen eenduidig antwoord is op de vraag wat wordt verstaan onder RSI. In dit onderzoek wordt RSI aangeduid als een multifactorieel klachtensyndroom (een complex aan klachten) aan nek, bovenrug, schouder, boven- of onderarm, elleboog, pols of hand of een combinatie hiervan. Dit wordt gekenmerkt door een verstoring van de balans tussen belasting en belastbaarheid, voorafgegaan door activiteiten met herhaalde bewegingen of een statische houding van één of meer van de genoemde lichaamsdelen.³⁸

³⁸ Gezondheidsraad: RSI. Den Haag: Gezondheidsraad, 2000; publicatie nr. 2000/22. Pagina 22.

Factoren die kunnen bijdragen aan RSI zijn repeterende bewegingen, de aard van de uit te voeren beweging, stress of hoge werkdruk, het uitoefenen van kracht, langdurige statische belasting etc. RSI kan zich ook verder ontwikkelen indien pijnlijke of gevoelige gewrichten niet voldoende rust krijgen of werknemers te weinig begrip voor hun pijnklachten krijgen uit hun sociale omgeving.

De klachten bij RSI kunnen specifiek of aspecifiek zijn. Er is sprake van specifieke RSI indien er een duidelijke medisch objectiveerbare diagnose kan worden gesteld en er een specifieke aandoening is aan de nek of armen. Er is sprake van aspecifieke RSI indien er geen medische diagnose kan worden gesteld omdat niet objectief kan worden aangetoond welke spieren leiden tot de klachten.³⁹

Indien er sprake is van RSI, bij wie ligt dan de bewijslast? Bij de werkgever of bij de werknemer? En kan de omkeringsregel bij RSI worden toegepast? In het arrest De Bakker/Zee Electronics en het arrest Campen/Köpcke is het vraagstuk met betrekking tot de bewijslast bij RSI-zaken aan de orde gekomen. In de volgende twee paragrafen worden deze arresten verder uitgewerkt.

³⁹ FNV 2011
Beroepsziekten april 2011
Gezondheidsraad: RSI. Den Haag: Gezondheidsraad, 2000; publicatie nr. 2000/22. Pagina 20.

2.3.1.1 Arrest De Bakker/Zee Electronics

In 2005 is in de rechtspraak een belangrijk arrest gewezen door de Hoge Raad op het gebied van RSI en de bewijslast daaromtrent. De Bakker is op 28 april 1978 bij Zee in dienst getreden als monteur/wikkelaar. Zijn werk bestond uit het vervaardigen van transformatoren, waarbij meer in het bijzonder als handelingen moesten worden verricht het wikkelen van transformatoren, het voorzien van de transformatoren van pinnetjes, het ‘inblikken’ en het plaatsen van de transformatoren in een harsbad en daarna in een oven.⁴⁰ De Bakker heeft op een gegeven moment in 1987 klachten gekregen. Deze begonnen met pijn in het gebied van het achterhoofd, de schouderlijn en de rechterarm. Op 18 oktober 1993 heeft De Bakker zich ziek gemeld en in de jaren daarna heeft hij nauwelijks meer voor Zee gewerkt.⁴¹

De Bakker heeft gevorderd Zee te veroordelen tot vergoeding van materiële en immateriële schade. Hieraan legt hij ten grondslag dat hij lijdt aan RSI, dat veroorzaakt is door repetitief monotoon werk bij een slechte werkplek ergonomie. De kantonrechter heeft deze vordering op 4 december 2000 toegewezen omdat hij vond dat De Bakker voldoende aannemelijk had gemaakt dat er een verband aanwezig was tussen zijn klachten en de werkzaamheden die hij bij Zee had uitgevoerd en dat hij daardoor schade had geleden.

Echter, de rechtbank heeft geoordeeld dat op grond van het verslag van revalidatiearts Van Eijsden het oordeel van de kantonrechter niet in stand kan blijven, nu er een tweede deskundigenrapport van Dellelijn en Nollen is verschenen welke het tegendeel behelst. De rechtbank heeft het vonnis van de kantonrechter op 10 december 2003 vernietigd en de vordering van De Bakker afgewezen.⁴²

De rechtbank stelt, en dat wordt door de Hoge Raad overgenomen, dat *‘het in beginsel aan de werknemer is om te stellen en zo nodig te bewijzen dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de schade waarvan de vergoeding wordt gevorderd en de uitoefening van de werkzaamheden waarin de schade gesteld wordt te zijn geleden’*.⁴³ Beoordeeld moet derhalve worden of voldoende feiten zijn komen vast te staan om aannemelijk te kunnen achten dat er een oorzakelijk verband is tussen de gezondheidsklachten van De Bakker en de uitoefening

⁴⁰ HR 20 mei 2005, *LJN AS 4406*, *JAR* 2005, 9 (concl. A-G Spier).

⁴¹ HR 20 mei 2005, *LJN AS 4406*, *RvdW* 2005, 75, r.o. 3.1

⁴² HR 20 mei 2005, *LJN AS 4406*, *RvdW* 2005, 75, r.o. 3.2.2

⁴³ HR 20 mei 2005, *LJN AS 4406*, *RvdW* 2005, 75, r.o. 4.1

van zijn werkzaamheden. De Hoge Raad is van mening dat eerst moet worden vastgesteld om welke werkzaamheden het in het gegeven geval gaat alvorens de vraag kan worden beantwoord of tussen de door een werknemer verrichte werkzaamheden en de door deze ondervonden klachten een oorzakelijk verband aanwezig is.⁴⁴

Uit het bovenstaande volgt dat er in beginsel sprake moet zijn van een verband tussen de schade en de uitoefening van de werkzaamheden welke in beginsel door de werknemer moet worden bewezen. De omkeringsregel met betrekking tot de bewijslast van de werknemer kan (in casu) niet worden toegepast, omdat eerst moet worden vastgesteld om welke specifieke werkzaamheden het gaat voordat de causaliteitsvraag aan de orde kan komen.

⁴⁴ HR 20 mei 2005, *LJN AS 4406*, *RvdW* 2005, 75, r.o. 4.2

2.3.1.2 Arrest Campen/Köpcke

In 2006 heeft de Hoge Raad een tweede, zeer belangrijk arrest gewezen met betrekking tot RSI bij werknemers. Hieruit volgt dat de beslissing van de Hoge Raad in het arrest De Bakker/Zee Electronics uit 2005 niet inhoudt dat er nooit sprake kan zijn van de omkeringsregel bij RSI, deze kan onder bepaalde omstandigheden toch voorkomen.

Werknemer Campen heeft tussen maart 1995 en juli 1997 bij Köpcke gewerkt als exportmedewerker; hij verrichtte gemiddeld gedurende 6 uur per dag beeldschermwerk. Campen stelde dat hij RSI heeft opgelopen tijdens zijn werkzaamheden bij Köpcke. De klachten zijn begonnen in maart 1997 en bestonden in beginsel uit pijn in de nek en schouders. Echter na een maand ontstonden ook ernstige polsklachten, eerst rechts en later links en rechts. Een week voor de definitieve uitval werden de klachten erger en nadien hielden de klachten aan.

Volgens de rechtbank stond voldoende vast dat Campen arbeidsongeschikt is geworden, de aard van zijn klachten gerelateerd kon worden aan het beeldschermwerk, er geen mogelijk andere oorzaken aanwezig waren die konden leiden tot RSI en vaststond dat Köpcke ten aanzien van haar zorgplicht jegens Campen tekort was geschoten. Hieruit concludeerde de rechtbank dat Köpcke te kort is geschoten in haar verplichtingen als goed werkgever en dus aansprakelijk is voor de schade die Campen heeft geleden.⁴⁵

Het hof komt echter tot een geheel andere conclusie en is van oordeel dat niet gebleken is dat sprake is van RSI. De door de kantonrechter ingeschakelde deskundige dhr. Stam kwam tot de conclusie dat het niet duidelijk en naar objectieve maatstaven niet aannemelijk is dat er een oorzakelijk verband aanwezig is tussen de arbeidsongeschiktheid en de verrichtte werkzaamheden bij Köpcke.⁴⁶ Dit wordt versterkt door het feit dat na het stoppen met werken de klachten aanhielden. Verder is volgens het hof de omkeringsregel in casu niet toepasbaar. *‘Toepassing van deze regel zou in dit geval het causaal verband tussen de door Köpcke beweerdelijk geschonden regel – de eisen van de inrichting van de beeldschermwerkplekken –*

⁴⁵ Hof 's-Gravenhage 21 januari 2005, *NJ* 2006, 414, r.o. 1.5 en 4.2
HR 2 juni 2006, *RvdW* 2006, 546 (concl. A-G J. Spier, r.o. 2.7.1-2.7.6).

⁴⁶ Hof 's-Gravenhage 21 januari 2005, *NJ* 2006, 414, r.o. 4.7 en 4.10.

*en de door Campen geleden schade bewerkstelligen. Om de omkeringsregel in dit bepaalde geval toe te kunnen passen moet er sprake van zijn dat Köpcke niet aan de eisen van de inrichting van beeldschermwerkplekken heeft voldaan, dat die eisen strekken ter voorkoming van het specifieke risico van klachten door beeldschermwerk en dat dat specifieke risico zich in dit geval heeft voorgedaan. Dat laatste is in elk geval naar het oordeel van het hof niet aannemelijk geworden. Daar komt nog bij dat, gezien de onzekerheid over de effectiviteit van preventieve maatregelen het nog maar de vraag is of het risico waartegen de norm voor de inrichting van beeldschermwerkplekken bescherming beoogt te bieden wel voldoende specifiek is*⁴⁷

In dit arrest kon niet worden vastgesteld en aannemelijk worden gemaakt dat de klachten die werknemer Campen had opgelopen daadwerkelijk voortkwamen uit de werkzaamheden die hij voor zijn werkgever Köpcke moest verrichten. Er zijn erg veel omstandigheden die aanleiding kunnen geven tot RSI-klachten en in casu was niet duidelijk of de klachten voortkwamen uit de opgedragen werkzaamheden. Tevens bleven de klachten zich voordoen, ook nadat hij arbeidsongeschikt was verklaard.

Wil er een beroep worden gedaan op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, dan had Campen het causaal verband tussen de schending van de zorgplicht (de tekortkoming) van Köpcke en de schade aannemelijk moeten maken, zodat zijn eigen bewijslast tussen de werkzaamheden en de schade wordt aangenomen, behoudens tegenbewijs. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het mogelijk is de omkeringsregel toe te passen indien de werkgever, Köpcke, niet aan de vereisten van de inrichting van de werkplek zou hebben voldaan, dat die eisen strekken ter voorkoming van het specifieke risico van de klachten en dat dat specifieke risico zich heeft voorgedaan. Dit was in casu niet het geval, dus kan (ook) in dit arrest de omkeringsregel niet worden toegepast.

In het arrest De Bakker/Zee Electronics waren de werkzaamheden niet voldoende duidelijk omschreven om te toetsen of die hadden kunnen leiden tot RSI. In het bovenstaande geschil is niet voldoende aannemelijk gemaakt dat Campen de 'RSI-achtige-klachten' daadwerkelijk heeft opgelopen gedurende zijn werkzaamheden voor Köpcke; door deze twee verschillende redenen kan de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in deze arresten niet worden toegepast.

⁴⁷ HR 2 juni 2006, RvdW 2006, 546 (concl. A-G J. Spier r.o. 2.9.5).

2.3.2 Burn-out

Burn-out is een vorm van langdurige overbelasting (stress) die leidt tot emotionele en fysieke uitputting van het lichaam. Indien de overbelasting zo groot is dat tijd en rust niet meer voldoende zijn om te herstellen, dan is sprake van burn-out. Dit is de eindfase van teveel en vaak langdurige stress. De draaglast is groter geworden dan de draagkracht en de langdurige overbelasting heeft ervoor gezorgd dat lichaam en geest zijn uitgeput. Burn-out is een energiestoornis en vanwege de relatie met het werk valt het onder ‘beroepsziekte’. De klachten bij burn-out kunnen voortkomen uit de werkomgeving, maar ook uit de leefomgeving. De klachten kunnen door privé omstandigheden ontstaan doordat een werknemer bijvoorbeeld (langdurig) een zieke of stervende verzorgt en dit kan leiden tot emotionele en lichamelijke (over)belasting.⁴⁸ Burn-out ontstaat dan ook vaak door een combinatie van karaktereigenschappen en de leef- en werkomgeving. Vooral bij sociale beroepen waarbij direct en intensief contact met anderen vereist is, komt burn-out voor. Tevens leiden een te hoge werkdruk, geen positieve feedback of conflicten op de werkvloer tot langdurige overbelasting. Ook persoonlijke eigenschappen dragen bij aan het ontwikkelen van burn-out. Zo heeft iemand met een pessimistische kijk op zaken, die veel van zichzelf eist en moeilijk nee durft te zeggen een grotere kans op burn-out.⁴⁹

In de conclusie van het arrest Dooms/Dow Benelux wordt weergegeven dat een burn-out zich kenmerkt *‘door de omstandigheid dat werknemers te lang te hard werken onder stress zonder dit zelf te onderkennen. Perfectionistische werknemers zijn plichtsgetrouw en kunnen moeilijk neen zeggen’*.⁵⁰ Doordat burn-out zowel kan zijn gelegen in de werkzaamheden als in de privésfeer of een combinatie van beide, valt burn-out onder de multicausale beroepsziekten.

In onderstaande arresten is sprake van werknemers met een burn-out. In het arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys is de omkeringsregel niet van toepassing omdat Nieuwenhuys onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zijn klachten zijn voortgekomen uit zijn werkzaamheden. De feitelijke situatie op de werkplek is niet beoordeeld, alleen de uitlatingen van Nieuwenhuys zelf en dat wordt onvoldoende geacht.

⁴⁸ Vegter 2005, p.420.

⁴⁹ Psychische Gezondheid 2011.
Korrelatie 2011.

Bureau Beroepsziekten FNV 2011.

⁵⁰ HR 3 april 2009, L/JN BH2619, RvdW 2009, 494.

In het arrest Doods/Dow Benelux kan de omkeringsregel ook niet worden toegepast omdat Doods zijn stellingen onvoldoende heeft onderbouwd waardoor de causaliteit tussen schade en werkzaamheden ontbreekt. Doods had feiten en omstandigheden moeten aandragen die aannemelijk hadden gemaakt dat de stress door zijn werk waren ontstaan en niet door iets anders.

2.3.2.1 Arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys

De Hoge Raad heeft in het arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys uit 2005, voor het eerst aangenomen dat psychische schade, zoals een burn-out, valt onder de reikwijdte van artikel 7:658 BW. De heer Nieuwenhuys werkte gedurende 28 jaar in diverse functies bij ABN AMRO en was vanaf 1989 gestationeerd in Genève. In 1994 heeft Nieuwenhuys verzocht gebruik te mogen maken van de VUT-regeling maar dit verzoek werd afgewezen. Uiteindelijk is hij in augustus 1996 arbeidsongeschikt geworden en per 1 november 1997 met VUT gegaan. In casu vorderde de heer Nieuwenhuys veroordeling van ABN AMRO tot vergoeding van de door hem geleden materiële en immateriële schade, welke het gevolg is van het eerder dan gewenst gebruikmaken van de VUT-regeling, wegens niet nakoming van de zorgverplichting van ABN AMRO op grond van artikel 7:658 BW. Het hof gaat hierin mee en beoordeelde dat Nieuwenhuys in de uitoefening van zijn werkzaamheden arbeidsongeschikt is geworden nu het management *‘de touwtjes heeft aangetrokken, met als doel commerciële te werken dan voorheen en proactiever op te treden’* in de periode dat zijn klachten ontstonden. Nu er sprake was van een strakker beleid, had ABN AMRO betere begeleidende maatregelen behoren te treffen en ABN AMRO heeft in casu onvoldoende gesteld dat zij haar zorgplicht wel is nagekomen, zij heeft althans haar stellingen onvoldoende gemotiveerd.⁵¹ Tegen dit arrest van het hof heeft ABN AMRO beroep in cassatie ingesteld en de Hoge Raad overwoog voor het eerst in de geschiedenis dat psychische schade ook valt onder de reikwijdte van artikel 7:658 BW. Artikel 7:658 BW beperkt zich niet alleen tot situaties waarbij sprake is van fysieke schade. *‘De ratio van de verhoogde aansprakelijkheid van de werkgever is, (...) 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’*. Hiervoor is wel vereist dat *‘het gaat om schending door de werkgever van een norm als in die bepaling bedoeld, alsmede om risico’s die zijn verbonden aan het werk en de werkomgeving. Er moet derhalve causaal verband zijn tussen de werkzaamheden en de psychische schade’*.⁵²

De Hoge Raad verwijst het geding vervolgens door naar het gerechtshof ’s-Gravenhage voor verdere behandeling. Op 16 februari 2007 oordeelde het gerechtshof dat Nieuwenhuys *‘niet*

⁵¹ HR 11 maart 2005, LJV AR6657, RvdW 2005, 37.

⁵² HR 11 maart 2005, LJV AR6657, RvdW 2005, 37, ro. 4.1.2.

heeft aangetoond dat zijn klachten zijn veroorzaakt door zijn werkzaamheden bij ABN AMRO, zodat ABN AMRO niet aansprakelijk is voor de schade die hij daardoor heeft geleden'.⁵³

Indien een werknemer claimt dat hij arbeidsongeschikt is geworden door het niet nakomen van de zorgverplichting van de werkgever, dan zal de werknemer het causaal verband tussen werkzaamheden en schade moeten aantonen. In het arrest Nieuwenhuys/ABN AMRO oordeelde het hof dat *'de werknemer, die stelt dat hij door zijn werk stressklachten heeft gekregen, feiten en omstandigheden met betrekking tot zijn werksituatie zal moeten stellen op grond waarvan kan worden aangenomen dat, c.q. in hoeverre, zijn klachten door zijn werk en niet door iets anders zijn ontstaan*'.⁵⁴ Uit de conclusie bij Nieuwenhuys/ABN AMRO blijkt dat het hof de feitelijke werksituatie van werknemers van groot belang acht. In dit arrest werd er niet getoetst aan de concrete, feitelijke werksituatie van Nieuwenhuys maar werden de klachten gebaseerd op de uitlatingen van Nieuwenhuys zelf. Tevens kan iemand arbeidsongeschikt worden om psychische redenen en daardoor schade lijden, maar dit kan een veelheid van andere oorzaken hebben. In casu heeft werknemer Nieuwenhuys nagelaten aan te geven in welke mate zijn klachten zijn veroorzaakt door zijn werkzaamheden die hebben geleid tot zijn arbeidsongeschiktheid en dus was er onvoldoende causaal verband aanwezig.⁵⁵

De omkeringsregel kon in bovenstaande casus dus niet worden toegepast omdat Nieuwenhuys niet voldoende medische feiten kon overleggen om aan te tonen dat zijn psychische klachten het gevolg waren van zijn werkzaamheden en dus ontbrak het causaal verband hiertoe. Hierdoor kon niet worden aangetoond dat de werkgever tekort was geschoten in zijn zorgverplichting en niet worden aangetoond dat de specifieke norm die een werkgever heeft jegens zijn werknemers was geschonden.

⁵³ Hof 's-Gravenhage 16 februari 2007, *LJN* BA0761, *JAR* 2007, 69.

⁵⁴ Hof 's-Gravenhage 16 februari 2007, *LJN* BA0761, *JAR* 2007, 69.

⁵⁵ HR 5 juni 2009, *LJN* BI1508, *JAR* 2009, 165.

2.3.2.2 Arrest Dooms/Dow Benelux

In het arrest Dooms/Dow Benelux⁵⁶ was er bij werknemer Dooms sprake van burn-out. Dooms werkte vanaf 1968 bij werkgever Dow Benelux en vervulde daar verschillende functies. Vanaf 1991 kreeg Dooms een nieuwe functie waarbij hij vele internationale reizen moest maken in verband met projecten. Tevens kreeg hij door het werken op projectbasis in elf jaar tijd te maken met negentien verschillende leidinggevenden. Hij heeft in die tijd bij verschillende leidinggevenden aangegeven teleurgesteld te zijn in zijn carrièreverloop bij Dow Benelux en hierdoor gefrustreerd te zijn. Tijdens een periodieke keuring in 1999 heeft Dooms aan de verpleegkundige geuit *‘dat hij klachten ondervond ten gevolge van hoge werkdruk en veranderingen binnen het werk’*. In 2000 aanvaardde Dooms een nieuwe functie waarbij hij wederom veel moest reizen. In maart 2002 spreekt Dooms aan zijn leidinggevende de wens uit om parttime te gaan werken *‘om een beter evenwicht te krijgen tussen werk en privé’* en hij maakt melding van de hoge werkdruk. In april 2002 meldde Dooms zich ziek in verband met burn-out klachten; dit wordt later ondersteund door een rapport van de behandelend psychiater uit oktober 2003 en een psychiatrische expertise uit april 2004. In juli 2004 dagvaardde Dooms, Dow Benelux voor de rechtbank Middelburg en eiste onder andere dat Dow Benelux aansprakelijk is voor de opgelopen schade op grond van artikel 7:658 BW en veroordeeld moet worden tot een passende schadevergoeding. De Kantonrechter wijst de vordering af omdat niet is komen vast te staan dat de werkgever is tekortgeschoten in zijn zorgplicht; Dooms heeft onvoldoende kenbaar gemaakt dat *‘hij in zijn werk langdurig werd overbelast of dreigde te worden’*.

Dooms stelde hier hoger beroep tegen in. Het hof overwoog dat vaststaat dat de klachten zijn veroorzaakt door stress, maar *‘stress (kan) door vele omstandigheden ontstaan en stress (is) sterk individueel bepaald’*.⁵⁷ *‘Dit betekent dat de werknemer die stelt dat hij door zijn werk stressklachten heeft gekregen, feiten en omstandigheden met betrekking tot zijn werksituatie zal moeten stellen op grond waarvan kan worden aangenomen, dat (...) zijn klachten door zijn werk en niet door iets anders zijn ontstaan’*. (...) *‘In een dergelijke situatie (kan) van de werkgever niet worden verwacht dat hij maatregelen neemt ter voorkoming van stress.*

⁵⁶ HR 3 april 2009, LJV BH2619, RvdW 2009, 494.

⁵⁷ Hof ‘s-Gravenhage 16 februari 2007, LJV BA0761, JAR 2007, 69.

Maatregelen zijn pas dan geïndiceerd, wanneer voor de werkgever duidelijk is (gemaakt) dat een bepaalde (wijziging in de) werksituatie het risico van stressklachten met zich brengt.⁵⁸

Het hof is dan ook van mening dat Dooms zijn stellingen onvoldoende concreet heeft onderbouwd waardoor de causaliteit tussen de opgelopen schade en de uitgevoerde werkzaamheden ontbreekt en hij slaagt daardoor niet in zijn beroep. Alleen het bewijs dat er sprake is van burn-out is onvoldoende om de werkgever hiervoor aansprakelijk te stellen.

Uit het bovenstaande volgt dat Dooms een aantal keer aandacht heeft gevraagd voor het feit dat hij teleurgesteld is in zijn eigen carrièreverloop en hij kenbaar heeft gemaakt dat hij klachten ondervond ten gevolge van hoge werkdruk. Tegelijkertijd accepteerde hij wel een andere, intensieve functie. Hierdoor is het voor een werkgever moeilijk te beoordelen in hoeverre de werkdruk als te belastend wordt ervaren. Tevens kan stress door vele omstandigheden ontstaan en een werkgever kan niet voor alle vormen van stress aansprakelijk worden gehouden. In casu heeft Dow Benelux dan ook gesteld dat Dooms de enige werknemer was die onder vergelijkbare omstandigheden en in vergelijkbare functies als enige kampte met een burn-out. Doordat Dooms onvoldoende heeft kunnen onderbouwen dat er sprake is van een causaal verband tussen zijn burn-out en zijn werkzaamheden, kan Dow Benelux niet aansprakelijk worden gesteld voor het niet naar behoren vervullen van haar zorgplicht jegens Dooms. Wil de omkeringsregel van toepassing kunnen zijn dan zal er causaliteit aanwezig moeten zijn en zal de werknemer moeten bewijzen dat *'hij lijdt aan psychische klachten, waardoor hij schade heeft geleden. De werknemer zal daarvoor de nodige medische informatie moeten overleggen waaruit blijkt dat bij hem sprake is van een burn-out. Vervolgens zal hij moeten bewijzen dat de oorzaak van de burn-out is gelegen in het werk (...)*'.⁵⁹

⁵⁸ Hof 's-Gravenhage 27 april 2007, *LJN* BA6359, *JAR* 2007, 177, r.o. 3.5.

⁵⁹ Hoozeveld & Klein Gunnewiek 2010, nr. 4.

Hoofdstuk 3: Lagere rechtspraak

In bovenstaande hoofdstukken is het verschil tussen monocausale en multicausale beroepsziekten besproken en zijn de verschillen in de omkeringsregels aan de hand van Hoge Raad uitspraken toegelicht. Echter in lagere rechtspraak wordt de omkeringsregel vaker aangenomen, ook bij de multicausale beroepsziekten RSI en burn-out.

In de ‘RSI-arresten’ De Bakker/Zee Electronics en Campen/Köpcke kon de omkeringsregel niet worden toegepast. In lagere rechtspraak is de omkeringsregel vaker aangenomen. In de uitspraak E/KPN staat vast dat bij werknemer E vanaf april 1998 sprake is van RSI, zeker nu KPN niet voldoende gemotiveerd heeft betwist dat E hierdoor schade heeft opgelopen. Op KPN rustte ‘*de verplichting, ter voorkoming van RSI-klachten, de werkplek van E adequaat in te richten en - aan diens lichaamsbouw aangepast – in te stellen*’.⁶⁰ Hieraan had KPN niet voldaan en de niet ergonomische werkomstandigheid is aan KPN toe te rekenen. E heeft het causale verband tussen tekortkoming in de zorgplicht van de werkgever en zijn RSI-klachten aangetoond, waardoor de omkeringsregel van toepassing is. E heeft dus zijn eigen bewijslast omgekeerd door aan te tonen dat hij RSI heeft opgelopen doordat KPN in zijn zorgplicht tekort is geschoten en de toepasselijke regels niet of niet voldoende heeft nageleefd.

Ook in de uitspraak G/Oracle⁶¹ is de omkeringsregel aangenomen. G heeft gesteld dat zij als gevolg van de door haar bij Oracle verrichte werkzaamheden gezondheidsklachten in de vorm van RSI heeft opgelopen en heeft hiertoe bewijs aangedragen. Uit de informatie over het gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid wordt duidelijk dat de werkplek verschillende tekortkomingen vertoonde, er een forse werkdruk was met lange werkdagen en werkweken en er weinig hersteltijd was bij de beeldschermwerkzaamheden. Aan de hand van deze feiten, de medische gegevens, een advies van een medisch adviseur en een deskundigenrapport heeft G volgens het hof voldoende aannemelijk weten te maken dat haar gezondheidsklachten zich kunnen hebben ontwikkeld door het verrichten van belastende beeldschermwerkzaamheden. Tevens heeft G volgens het oordeel van het hof voldoende aannemelijk gemaakt dat de werkzaamheden die zij verrichtte, belastend waren en schadelijk voor haar gezondheid. G is dus in haar bewijslevering geslaagd en werkgever Oracle is aansprakelijk voor de schade.

⁶⁰ Kantonrechter Utrecht 19 mei 2010, *LJN* BM4614, r.o. 4.12.

⁶¹ Gerechtshof Amsterdam, nevenzittingsplaats Arnhem 8 juni 2010, *LJN* BM6396.

In de uitspraak Nieuwenhuizen/Holland Casino is de reikwijdte van de zorgplicht van de werkgever aan bod gekomen. De werknemer had RSI klachten en had deze kenbaar gemaakt, ook aan de bedrijfsarts. Uit deze uitspraak blijkt dat de *‘zorgplicht van een werkgever is opgebouwd uit verschillende verplichtingen, namelijk niet alleen een veiligheidsverplichting en een onderzoeksplicht (...) doch ook een instructieplicht en een plicht om toe te zien op de naleving van de gegeven instructies’*.⁶² In casu was hiervan geen sprake en Holland Casino heeft haar zorgplicht onvoldoende nageleefd omdat zij wist dat er bij Nieuwenhuizen een verhoogd risico was op RSI en Holland Casino onvoldoende instructies heeft verstrekt en er onvoldoende op toe heeft gezien dat deze instructies werden nageleefd. Hierdoor was Holland Casino ingevolge artikel 7:658 lid 2 BW aansprakelijk voor de schade die Nieuwenhuizen in de uitoefening van haar werkzaamheden heeft geleden.

In de burn-out uitspraak Heijnen/AAG Beheer stelde werknemer Heijnen werkgever AAG aansprakelijk wegens burn-out, omdat hij stelselmatig een aanzienlijk aantal uren overwerk verrichtte, daardoor werd overbelast en dit kenbaar was bij AAG. De kantonrechter heeft dit in beginsel afgewezen. Het hof oordeelde dat *‘voor aansprakelijkheid van AAG vereist (is) dat de omvang van het overwerk en de overbelasting voor haar als werkgever kenbaar waren. (...) De stelplicht en de bewijslast ter zake rusten dan ook op de werknemer, in casu Heijnen’*.⁶³ Heijnen heeft zijn stelling onderbouwd met diagnoses van zijn huisarts, een medisch adviseur en een verzekeringsdeskundige. Het hof is van mening dat AAG niet, tot onvoldoende heeft onderbouwd hoe de op haar rustende zorgplicht specifiek ten aanzien van de op Heijnen rustende werkdruk was vormgegeven. Tevens had het beleid van AAG behoren te voorkomen dat Heijnen door stelselmatige overbelasting klachten is gaan ontwikkelen die uiteindelijk tot burn-out hebben geleid. Volgens het hof is AAG hierdoor tekortgeschoten in haar zorgplicht en daardoor aansprakelijk. Doordat werknemer Heijnen heeft aangetoond dat werkgever AAG is tekortgeschoten in haar zorgplicht is de omkeringsregel van toepassing.

Uit het bovenstaande blijkt dat een werknemer zoveel mogelijk feitelijk aannemelijk moet maken dat zijn ziektebeeld is voortgekomen uit een tekortschieten in de zorgverplichting van de werkgever in de werksituatie. De werkgever zal tekortschieten in zijn zorgplicht, indien de werkplek van een werknemer niet adequaat is ingericht en niet voldoet aan de vereiste

⁶² Kantonrechter Haarlem 3 maart 2010, *LJN* BL7843.

⁶³ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009, *LJN* BK0617, r.o. 4.7.3.

arbeidsvoorschriften. Tevens zal een werkgever sneller aansprakelijk worden geacht indien er sprake is van een forse werkdruk, (in combinatie met) lange werkdagen en weinig hersteltijd. Indien een werknemer kan bewijzen dat er een causaal verband is tussen bijvoorbeeld de niet ergonomische werkplek en RSI-klachten, dan is de werkgever aansprakelijk en is de omkeringsregel met succes toegepast. Ook indien er door een werknemer stelselmatig wordt overgewerkt en de omvang van het overwerk en de arbeidsbelasting te hoog wordt, zal een werknemer moeten klagen en dit kenbaar maken bij zijn werkgever. Zodra de werknemer dit kenbaar heeft gemaakt wordt van de werkgever geacht hiernaar te handelen en zal hij moeten proberen te voorkomen dat er zich klachten gaan voordoen. Doet hij dit niet, dan wordt hij geacht aansprakelijk te zijn voor de schade en is hij tekortgeschoten in zijn zorgplicht jegens zijn werknemer.

Hoofdstuk 4: Conclusie

De probleemstelling die ik in mijn scriptie aan de orde heb gesteld is de vraag of de omkeringsregel van artikel 7:658 BW kan worden toegepast op multicausale beroepsziekten zoals RSI en burn-out.

De civiele omkeringsregel van artikel 7:658 BW heeft betrekking op het causaal verband tussen de tekortkoming en de opgelopen schade. Indien een norm is geschonden die bescherming biedt tegen een specifiek gevaar en dit specifieke gevaar zich heeft verwezenlijkt, zal de werkgever moeten bewijzen dat de schade ook zonder de normschending zou zijn ontstaan: de bewijslast rust op de werkgever. Een werknemer zal zich graag op de toepasselijkheid van deze omkeringregel willen beroepen omdat de werknemer alleen dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werknemer heeft hierdoor een minder zware bewijslast en wordt door de vergaande zorgplicht van de werkgever beter beschermd tegen abnormale of gevaarlijke werkomstandigheden met betrekking tot de veiligheid en gezondheid.

Indien een werknemer stelt schade te hebben geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden zal hij dit bij betwisting moeten bewijzen. De werknemer zal dan moeten bewijzen dat hij zijn werkzaamheden in een dusdanige situatie heeft moeten verrichten welke hebben kunnen leiden tot schade. Tevens zal hij moeten bewijzen dat hij ook daadwerkelijk lijdt aan een ziekte of gezondheidsklachten heeft welke door de werksituatie kunnen zijn veroorzaakt. Met betrekking tot de bewijslastverdeling van de werknemer is in de jurisprudentie de arbeidsrechtelijke omkeringsregel ontwikkeld voor situaties waarin sprake is van blootstelling aan asbest en OPS. Deze omkeringsregel houdt in dat indien een werknemer het causaal verband tussen zijn werkzaamheden en de schade niet kan bewijzen, maar het causaal verband tussen de tekortkoming van de werkgever en de schade wel, deze bewijslast wordt omgedraaid, behoudens tegenbewijs. Deze tekortkoming kan aanwezig zijn indien de werkplek niet aan de vereiste inrichting voldoet, welke aanwezig zijn om een specifiek risico te voorkomen, waardoor het risico zich heeft verwezenlijkt.

De Hoge Raad heeft een aantal belangrijke arresten met betrekking tot RSI en burn-out verworpen op grond van artikel 81 RO. Dit houdt in dat de Hoge Raad heeft overwogen dat het geschil niet tot cassatie kan leiden en partijen het moeten doen met de eerder gedane uitspraak in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling. Wel heeft de Hoge Raad zich zoals gezegd uitgelaten over de vraag onder welke omstandigheden de omkeringsregel kan worden toegepast in geval van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, met OPS of mesotheloom tot gevolg. Zo zal een beroep op de omkeringsregel slagen indien voldoende feiten zijn komen vast te staan die aannemelijk maken dat er een causaal verband aanwezig is tussen de gezondheidsklachten van de werknemer en de uitoefening van de werkzaamheden. Voordat de causaliteitsvraag aan de orde kan komen, zal eerst moeten worden vastgesteld om welke specifieke werkzaamheden het gaat, zo overwoog de Hoge Raad in het arrest De Bakker/Zee. In het arrest dat hierop volgde, Campen/Köpcke, werd de omkeringsregel (ook) niet aangenomen. Uit dit arrest kwam naar voren dat er met succes een beroep op de omkeringsregel kan worden gedaan indien de werkgever niet aan de vereisten van de inrichting van de werkplek zou hebben voldaan, dat die eisen strekken ter voorkoming van het specifieke risico van de klachten en dat dat specifieke risico zich uiteindelijk heeft voorgedaan. Dus de Hoge Raad acht het mogelijk dat de omkeringsregel bij de beroepsziekte RSI wordt toegepast, maar dan zal de werknemer het causaal verband tussen de schending van de zorgplicht van de werkgever en de schade aannemelijk moeten maken, behoudens tegenbewijs.

Ook bij burn-out kan volgens de Hoge Raad de omkeringsregel worden toegepast indien de werknemer voldoende aannemelijk kan maken dat er een causaal verband aanwezig is tussen de psychische schade en deze schade het gevolg is van de verrichte werkzaamheden. In het arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys heeft de Hoge Raad voor het eerst aangenomen dat psychische schade, zoals een burn-out, valt onder de reikwijdte van artikel 7:658 BW. Uit dit arrest blijkt tevens dat de feitelijke situatie op de werkplek beoordeelt moet worden en dat alleen verklaringen van de werknemer onvoldoende zijn om de bewijslast om te draaien; de normschending en de risico's die zijn verbonden aan het werk en de werkomgeving moeten duidelijk kenbaar worden gemaakt. Ook indien de diagnose burn-out is gesteld, zal de werknemer alsnog concreet moeten onderbouwen dat de burn-out is opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden en hij hierdoor schade heeft geleden.

De werknemer zal voldoende medische gegevens en informatie moeten overleggen waaruit blijkt dat er sprake is van burn-out en tevens zal hij moeten bewijzen dat de oorzaak hiervan gelegen is in het werk.

Met betrekking tot gevaarlijke stoffen wordt de omkeringsregel makkelijker aangenomen omdat sneller duidelijk is dat een werknemer aan deze stoffen is blootgesteld. Tevens lopen werknemers dusdanige ziektebeelden op die in een normale leefsituatie moeilijker op te lopen zijn; hierdoor kan het niet voldoen aan de zorgplicht van een werkgever makkelijker worden aangenomen en zal deze eerder aansprakelijk gesteld kunnen worden. Bij de multicausale beroepsziekten RSI en burn-out is het moeilijker vast te stellen dat een werkgever tekort is geschoten in zijn zorgplicht. Deze ziektebeelden kunnen zich ontwikkelen op de werkvloer en gerelateerd zijn aan de werksituatie maar kunnen tevens worden opgelopen in een privé-situatie of door een combinatie van beide. Een burn-out kan voortvloeien uit te hoge werkdruk op de werkvloer, maar ook doordat een werknemer in zijn privéleven een echtscheiding voor zijn kiezen krijgt. Hier is de lijn voor aansprakelijkheid vaag en onduidelijk. Per situatie zal gekeken moeten worden in hoeverre een werkgever zijn zorgverplichting is nagekomen en in hoeverre het ziektebeeld te wijten is aan de werknemer zelf. Wil een beroep op de omkeringsregel slagen, dan zal het voor een werkgever duidelijk moeten zijn dat een werknemer bijvoorbeeld kampt met een te hoge werkdruk of overbelasting waardoor een kans op burn-out aanwezig is. Een werknemer zal meerdere malen duidelijk moeten aangeven dat het de werkdruk te hoog vindt, wil het slagen in zijn bewijslast. Hij zal voldoende concrete feitelijke gegevens moeten overleggen om vast te kunnen stellen dat er een causaal verband aanwezig is waaruit blijkt dat de werkgever tekort is geschoten in haar zorgplicht jegens haar werknemer. Dit kan een werknemer doen door aan te tonen dat sprake is van een abnormaal hoge werkdruk of dat de arbeidsomstandigheden als overbelastend moeten worden aangemerkt. Tegelijkertijd hangt de zorgplicht van de werkgever ook af van de functie van de werknemer. Indien een werknemer een leidinggevende functie vervult met een zelfstandige positie, wordt redelijkerwijs een hogere mate van zelfstandigheid verwacht omdat zij vaak een grote mate van vrijheid hebben om hun werkzaamheden in te delen en het takenpakket te bepalen. Indien een werknemer aangeeft de druk niet aan te kunnen maar vervolgens wel een andere, intensievere functie accepteert, is het voor een werkgever moeilijk te beoordelen in hoeverre de werkdruk als te belastend wordt

ervaren. Een werknemer heeft dus ook zeker een eigen verantwoordelijkheid om te voorkomen dat een burn-out ontstaat.

Met betrekking tot de burn-out zaken Dooms/Dow Benelux en ABN AMRO/Nieuwenhuys heeft het hof tweemaal toe bepaald dat stress kan worden veroorzaakt door vele omstandigheden en erg individueel afhankelijk is. Niet iedere werknemer reageert onder dezelfde omstandigheden op hoge werkdruk, aanvaringen op de werkvloer, slechte werkomstandigheden, veel reizen etc. In deze arresten is bepaald dat indien een werknemer een beroep doet op zijn bewijslast met betrekking tot stressklachten, hij feiten en omstandigheden moet stellen die betrekking hebben op de feitelijke werksituatie en aanwezig zijn op de werkplek. Er moet vast komen te staan dat de stressklachten voortkomen uit de werkzaamheden en niet door iets anders. Indien een werknemer hieraan wil voldoen zal hij dit feitelijk moeten onderbouwen en dit zal hij vaak pas kunnen aantonen indien hij medische informatie en deskundigenrapporten kan overleggen.

Op het moment dat de zorgplicht van de werkgever door een werknemer wordt betwist, wordt van de werkgever verwacht dat hij zoveel mogelijk relevante informatie ter beschikking stelt aan zijn werknemer over de werksituatie en de werkomstandigheden. Tevens wordt van hem verwacht, indien hij de zorgplichtschending bestrijdt, dat hij stelt en aannemelijk maakt dat er bij zijn werknemer een zelfstandige oorzaak is aan te wijzen voor zijn burn-out zoals genetische aanleg of van buitenaf komende oorzaken zoals een overlijden of een echtscheiding. Voor de bewijslast van de werknemer is het van belang dat hij zoveel mogelijk concrete feiten en omstandigheden aandraagt waaruit blijkt dat de werkplek niet veilig was of niet aan alle veiligheidsvoorschriften voldeed. Tevens kan het verstandig zijn als de werknemer openheid van zaken geeft over zijn persoonlijkheid en eventueel inzage geeft in zijn medische dossier indien dat bijdraagt aan het ontstane ziektebeeld.

Naar aanleiding van het bovenstaande ben ik tot de conclusie gekomen dat de omkeringsregel ook kan worden toegepast met betrekking tot multicausale beroepsziekten zoals RSI en burn-out. De rechtspraak stelt bij multicausale beroepsziekten in hoofdlijnen dezelfde eisen als bij monocausale beroepsziekten. Een werknemer zal voldoende (medische) feiten en omstandigheden moeten stellen die betrekking hebben op de feitelijke werksituatie en aanwezig zijn op de werkplek. Ook zal de werknemer moeten bewijzen dat de oorzaak

gelegen is in de werkzaamheden, wil een werknemer met succes een beroep doen op de omkeringsregel. Tevens zal een werknemer aannemelijk moeten maken dat de risico's van het werk en de werkomgeving uiteindelijk hebben geleid tot de opgelopen schade. Hiervoor is vereist dat er voldoende concrete, feitelijke informatie wordt verschaft waaruit blijkt dat de klachten voortkomen uit de werkzaamheden en niet door iets anders. De werkgever zal daarentegen aannemelijk moeten maken dat hij wel aan zijn zorgplicht heeft voldaan en kan dit onderbouwen door te bewijzen dat er andere oorzaken zijn aan te wijzen voor de gezondheidsklachten van de werknemer en kan door het verschaffen van relevante informatie over de werkomgeving bewijzen dat hij niet in zijn zorgplicht te kort is geschoten.

Hoofdstuk 5: Literatuurlijst

Artikelen & Boeken

Alt 2005

H.J.W. Alt, 'Bewijslastverdeling werkgeversaansprakelijkheid voor RSI: het arrest De Bakker/Zee Electronics', *ArbeidsRecht* 2005, nr. 8/9.

Alt 2006

H.J.W. Alt, 'Werkgeversaansprakelijkheid voor beroepsziekten anno 2006, ongelijkheidscompensatie in het gedrang?', *ArbeidsRecht* 2006, nr. 10.

Charlier 2006

L.E.M. Charlier, 'Het bewijs in beroepsziektezaken (I)', *Letsel & Schade* 2006, nr. 3.

Charlier 2008

L.E.M. Charlier, 'Het bewijs in beroepsziektezaken (II)', *Letsel & Schade* 2008, nr. 3.

Charlier 2010

L.E.M. Charlier, 'De bewijslast in beroepsziektezaken onder de loep', *Letsel & Schade* 2010, nr. 3.

Christiaan & Lebbing 2006

S.M. Christiaan & H. Lebbing, 'Subjectieve bekendheid bij multi-causale beroepsziekten', *Tijdschrift voor Vergoeding Personenschade* 2006, nr. 1.

Festen-Hoff 2009

K. Festen-Hoff, 'Bewijsrechtelijke omkeringsregels bij multicausale of moeilijk verifieerbare beroepsziekten', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2009, 75.

Hoogeveen & Klein Gunnewiek 2010

E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek, 'De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out', *ArbeidsRecht* 2010, nr. 4.

Hoogeveen & Klein Gunnewiek 2010

E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek, 'De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out', *ArbeidsRecht* 2010, nr. 12.

Lindenbergh 2009

S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten* (Monografieën Privaatrecht 13), Deventer: Kluwer 2009.

Roth 2009

J.F. Roth, 'Aansprakelijkheid van de werkgever voor burn-out. De stand van zaken', *Letsel & Schade* 2009, nr. 2.

Rueb 2009

A.S. Rueb, *Burgerlijk procesrecht* (Compendium), Deventer: Kluwer 2009.

Spier e.a. 2006

J. Spier e.a., *Verbintenissen uit de wet en Schadevergoeding* (Studiereeks Burgerlijk Recht), Deventer: Kluwer 2006.

Van Veen 2010

W.A. van Veen, 'De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out', *ArbeidsRecht* 2010, nr. 12.

Vegter 2005

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

Waterman 2009

Y.R.K. Waterman, *De aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen en beroepsziekten* (diss. Rotterdam), Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009.

Internetsites

Bureau Beroepsziekten FNV 2011

<www.fnv.nl/publiek/lidmaatschap/bureau_beroepsziekten_fnv/burn_out/>

Beroepsziekten april 2011

<www.beroepsziekten.nl/content/rsi-repetitive-strain-injury>

Beroepsziekten mei 2011

< www.beroepsziekten.nl/content/meldingscriteria >

Diagnose Kanker 2011

<www.diagnose-kanker.nl/soorten-kankersoorten/soorten/mesotheliom>

FNV 2011

<www.fnv.nl/publiek/lidmaatschap/bureau_beroepsziekten_fnv/rsi/>

Korrelatie 2011

<www.korrelatie.nl/themas/stress_en_psychosomatische_klachten>

Medisch Contact 2011

T.M. Pal, *Oude ziekten in nieuwe gedaanten*, 2001, <<http://medischcontact.artsenet.nl/Tijdschriftartikel/Oude-ziekten-in-nieuwe-gedaanten.htm>>.

Muisarm 2011

Gezondheidsraad: *RSI*. Den Haag: Gezondheidsraad, 2000; publicatie nr. 2000/22

<www.muisarm.nl/publicaties/2000%20Rapport%20Gezondheidsraad%20over%20RSI.pdf>.

Psychische Gezondheid 2011

<www.psychischegezondheid.nl/stress-overspanning-burnout>

Rapport beroepsziekten 2011

H. van der Molen e.a., *Beroepsziekten in cijfers 2009*, Amsterdam: Nederlands Centrum voor Beroepsziekten 2009, <www.beroepsziekten.nl/datafiles/NCvB%20SR07%20DEF.pdf>.

Signaleringsrapport Beroepsziekten 2011

D. Spreuwens e.a., *Signaleringsrapport Beroepsziekten '07*, Amsterdam: Nederlands

Centrum voor Beroepsziekten 2007, <www.beroepsziekten.nl/datafiles/NCvB%20SR07%20DEF.pdf>.