

Masterscriptie Privaatrechtelijke rechtspraak

## Aansprakelijkheid van de werkgever bij beroepsziekten

Een onderzoek naar werkgeveraansprakelijkheid voor psychisch letsel bij de werknemer



Student: Remy van Zanten  
Studentnummer: 10024484  
Scriptiebegeleider: Mr. T. De Bie  
Datum: 17 juli 2015

## **Aansprakelijkheid van de werkgever bij beroepsziekten**

### **Een onderzoek naar werkgeveraansprakelijkheid voor psychisch letsel bij de werknemer**

De werkgerelateerde gezondheidsschade is aan de orde van de dag. De werknemer heeft in de loop der jaren dan ook een goede basis gekregen in het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) om de werkgever aansprakelijk te stellen voor schade die is opgelopen door de werkzaamheden die hij binnen het bedrijf verricht. In beginsel doelt artikel 7:658 BW op de fysieke werkomstandigheden binnen het bedrijf. Maar op 11 maart 2005 heeft de Hoge Raad in het arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys<sup>1</sup> geoordeeld dat artikel 7:658 BW niet alleen betrekking heeft op fysiek letsel maar ook betrekking kan hebben op psychisch letsel.

Was begin vorige eeuw de werkgerelateerde schade nog makkelijk te bewijzen, bijvoorbeeld een ernstig letsel door een spinmachine in een grote fabriekshal, tegenwoordig treedt veel vaker schade op met betrekking tot psychische klachten, zoals een burn-out. Had de werkgever moeten constateren dat de werknemer tot diep in de nacht doorwerkte met een burn-out tot gevolg? Leidt een klein pesterijtje uiteindelijk tot grote psychische klachten en ziekmelding? Deze vragen zijn actueel doordat de afgelopen jaren het aantal werknemers dat psychisch letsel oploopt in de uitoefening van de werkzaamheden sterk is toegenomen.<sup>2</sup> Uit recent onderzoek blijkt dat stressklachten een belangrijke verzuimoorzaak vormen en op steeds jongere leeftijd voorkomen.<sup>3</sup>

Indien de werknemer zijn werkgever aansprakelijk wil stellen voor deze schade, rust krachtens artikel 7:658 lid 2 BW op de werknemer de stelplicht en de bewijslast dat de werknemer de schade waarvan hij vergoeding vordert, in de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft geleden. De werknemer zal moeten stellen en bewijzen dat zijn gezondheid werd bedreigd door zijn werkzaamheden en eveneens aannemelijk moeten maken dat de ziekte of gezondheidsklachten waaraan hij lijdt door de werkomstandigheden zijn veroorzaakt, het zogenaamde causaal verband. Van een goed werkgever mogen ter invulling van de verplichtingen op grond van het Arbeidsrecht en de Arbowet vergaande maatregelen op de werkvloer worden verwacht. Uit het voorgaande volgt dat op de werkgever ook een zorgplicht rust ten opzichte van de werknemer met betrekking tot psychische schade. Toch is het mogelijk dat de werkgever zijn zorgplicht voldoende is nagekomen en de werknemer alsnog psychische schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden.

Het is voor de werknemer niet altijd even makkelijk om het causaal verband tussen de werkzaamheden en de schade te bewijzen. Eveneens is het voor de werkgever moeilijk om aan te tonen dat geen sprake is van causaliteit. Dit heeft mede te maken met de onbekendheid van de aard en oorzaken van deze specifieke beroepsziekten. Het blijft dus onzeker wanneer de schade het gevolg is

---

<sup>1</sup>HR 11 maart 2005 ECLI:NL:HR:2005:AR6657 (ABN-AMRO/Nieuwenhuys).

<sup>2</sup>Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 'Beroepsziekten in cijfers 2014', rapport Amsterdam, Uva, AMC 2014, p. 27.

<sup>3</sup><http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/persberichten-en-publicaties/verzuim-door-stress-op-steads-jongere-leeftijd/>.

van het werk. Het zou onrechtvaardig zijn indien de werkgever opdraait voor alle mogelijke schade die de werknemer kan lijden, terwijl de werkgever daar geen schuld aan heeft. Eveneens is het onrechtvaardig indien de werknemer deze schade zelf zal moeten dragen, alleen om het feit dat hij het vereiste bewijs niet kan leveren. De onzekerheid rondom de causaliteit is dus een vraagstuk op zich. De Hoge Raad heeft deze onzekerheid deels weggenomen door in sommige gevallen een proportionele aansprakelijkheid te hanteren<sup>4</sup> en de Arbeidsrechtelijke omkeringsregel<sup>5</sup> in het leven te roepen. Er zal dus steeds op zoek moeten worden gegaan naar een oorzaak van een psychisch letsel. Dit blijkt in de praktijk niet zo makkelijk te zijn. Vaak zal sprake zijn van een combinatie op elkaar inwerkende oorzaken. De werkgever zal aansprakelijk zijn voor het gedeelte van het letsel als gevolg van het werk en de werknemer aansprakelijk voor het gedeelte dat voortvloeit uit de privéomstandigheden. Maar een letsel kan niet in tweeën worden geknipt.

### **Probleemstelling:**

*Onder welke omstandigheden komt psychisch letsel bij de werknemer in aanmerking voor vergoeding op basis van artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek?*

In het eerste hoofdstuk staat de algemene aansprakelijkheid van de werkgever centraal ex artikel 7:658 BW. Daarbij zullen onder andere de zorgplicht van de werkgever, de geschreven en ongeschreven normen met betrekking tot deze zorgplicht en de bewijslastverdeling ter sprake komen. In hoofdstuk twee staat de vraag centraal wat onder een psychische ziekte kan worden verstaan. In het derde hoofdstuk volgt een uiteenzetting over de causaliteit die bij multicausale ziekten, zoals een burn-out of een stresstoornis, moeilijk verifieerbaar is. In dit hoofdstuk komen eveneens het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid en de arbeidsrechtelijke omkeringsregel aan bod, die door de Hoge Raad in het leven zijn geroepen. In hoofdstuk vier wordt een antwoord gegeven op de vraag: Wanneer de werkgever al dan niet aansprakelijk is voor een psychisch zieke werknemer? Waarbij de leerstukken uit hoofdstuk drie worden toegepast op ziekten benoemd in hoofdstuk twee. Verder zal ik hierbij ingaan op artikel 7:658 BW ten opzichte van psychische ziekten met betrekking tot de in de voorgaande hoofdstukken behandelde onderwerpen, zal ik daaruit een conclusie trekken. Hierbij zal voor zover mogelijk een antwoord worden gegeven op de hoofdvraag: Onder welke omstandigheden komt psychisch letsel bij de werknemer in aanmerking voor vergoeding op basis van artikel 7:658 BW?

---

<sup>4</sup>HR 31 maart 2006 ECLI:NL:HR:2006:AU6093 (*Nefalit-Karamus*).

<sup>5</sup>HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369 (*Unilever/ Dikmans*).

## **Inhoudsopgave**

<b>1. Werkgeversaansprakelijkheid op basis van artikel 7:658 BW</b>	<b>6</b>
1.1 Inleiding	6
1.2 Historische ontwikkeling, achtergrond werkgeversaansprakelijkheid	7
1.3 Artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek	8
1.3.1 Zorgplicht van de werkgever	8
1.3.2 Geschreven en ongeschreven normen	9
1.3.2.1 De Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet	9
1.3.2.2 Arbeidsomstandigheden	10
1.3.2.3 Arbeidstijden	11
1.3.2.4 Ongeschreven recht uitgewerkt in de rechtspraak	12
1.3.3 Onderzoeksplicht werkgever	13
1.3.4 Aansprakelijkheid van de werkgever	14
1.3.4.1 Eigen verantwoordelijkheid van de werknemer	15
1.3.5 Bewijslastverdeling	15
1.4 Conclusie	16
<b>2. Werk gerelateerde psychische ziekten</b>	<b>18</b>
2.1 Inleiding	18
2.2 Psychische ziekten	18
2.2.1 Beroepsgebonden overspanning	20
2.2.2 Traumatische stressstoornis	20
2.2.3 Beroepsgebonden depressie	21
2.2.4 Overige psychische klachten	21
2.3 Ontwikkelingen	21
2.4 Medisch vs. Juridisch	22
2.5 Conclusie	23
<b>3. Proportionele aansprakelijkheid en causaliteit</b>	<b>24</b>
3.1 Inleiding	24
3.2 Causaal verband	24
3.3 Bewijsnood bij causaliteit	26
3.3.1 De omkeringsregel	26
3.3.2 Arbeidsrechtelijke omkeringsregel	27
3.3.3 Causale ondergrens	29
3.4 Een proportionele benadering	29
3.5 Predispositie	32
3.6 Beroepsziekten	32
3.7 Conclusie	32
<b>4. Werkgeversaansprakelijkheid en psychische ziekten</b>	<b>34</b>
4.1 Inleiding	34
4.2 Werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel op grond van artikel 7:658 BW	35
4.2.1 Concreet voorschrift	35
4.2.2 Schade door schending van een concreet voorschrift	36
4.2.3 Psychisch letsel en arbeidsrechtelijke omkeringsregel	37
4.2.3.1 De 7 juni arresten	38
4.2.3.2 Lansink/Ritsma	38
4.2.3.3 SVB/ Van de Wege	39

4.2.4	Psychisch letsel en proportionele aansprakelijkheid	39
4.2.5	Deel Conclusie – stand van zaken	40
4.3	Medische wetenschap	41
4.4	Factoren tegenover elkaar	41
4.5	Oplossingen	42
4.5.1	Gespecialiseerde rechter voor werkgerelateerde schade	42
4.5.2	Onafhankelijke instantie voor medische diagnostiek	42
4.5.3	Standaard forfaitaire hoogte van de vergoeding per type aandoening	43
4.5.4	Schadefonds voor beroepsziekten	43
<b>5.</b>	<b>Conclusie</b>	<b>44</b>
	<b>Literatuurlijst</b>	<b>46</b>

## 1. Werkgeversaansprakelijkheid op basis van artikel 7:658 BW

### 1.1 Inleiding

Mevrouw Van den Berg werkt in een wasserij. Tijdens haar werkzaamheden komt zij lelijk ten val omdat zij uitglijdt over een plas water. De werkgever wordt vervolgens aansprakelijk gesteld voor de schade. Echter, vanwege de veiligheidsschoenen die hij aan zijn werknemers heeft voorgeschreven, stelt de werkgever zich op het standpunt dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan en niet aansprakelijk is voor de geleden schade. Een dergelijke casus is behandeld door de Hoge Raad<sup>6</sup>. Jaarlijks vinden in Nederland tienduizenden ongevallen plaats bij werknemers die arbeid verrichten voor de werkgever.<sup>7</sup> In 2011 werden 200.000 mensen medisch behandeld vanwege letsel als gevolg van een arbeidsongeval. In datzelfde jaar hadden 80 arbeidsongevallen een dodelijke afloop.<sup>8</sup> Een werkgever is dan aansprakelijk voor schade die een werknemer lijdt tijdens zijn werkzaamheden. Hij kan deze aansprakelijkheid alleen afwenden indien hij volstaat in zijn zorgplicht of als de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. In dit hoofdstuk staat artikel 7:658 BW centraal. Dit artikel geeft in beginsel antwoord op de vraag wie aansprakelijk is voor de schade zoals geschetst in de voorgaande casus. In de afgelopen honderd jaar heeft niet alleen wetgeving een antwoord gegeven op dergelijke geschillen, maar speelde onder meer de uitleg in de jurisprudentie een grote rol. Zo heeft bijvoorbeeld de ‘klassieke’ schuldaansprakelijkheid van de werkgever zich ontwikkeld naar een bijna-risicoaansprakelijkheid en bestaan steeds meer claims rondom eventuele ‘beroepsziekten’.<sup>9</sup> Tegenwoordig kan van de werkgever worden verlangd dat hij een hoog veiligheidsniveau op de werkvloer realiseert en hij tevens toezicht houdt op de naleving van dit veiligheidsniveau. Het begrip ‘werkgever’ wordt ruim geïnterpreteerd, het omvat in beginsel iedereen die een ander onder zijn gezag arbeid laat verrichten, waarbij ‘de ander’ als werknemer wordt beschouwd.<sup>10</sup> Verder wordt in dit onderzoek uitgegaan van een arbeidsovereenkomst op basis van artikel 7:610 BW en zal ik het goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW in dit onderzoek buiten beschouwing laten. In dit hoofdstuk zal in zijn algemeenheid een antwoord worden geformuleerd op de vraag wanneer de werkgever aansprakelijk is op basis van artikel 7:658 BW.

De eerste paragraaf biedt een beknopt historisch beeld over de werkgeversaansprakelijkheid. Vervolgens wordt artikel 7:658 BW behandeld waarbij de zorgplicht, de arbeidsomstandighedenregelgeving en de rechtspraak worden behandeld. Verder komt de onderzoeksplicht van de werkgever aanbod en diens aansprakelijkheid voor schade bij de werkgever. In de laatste paragraaf komt de bewijslastverdeling aan bod. Ten slotte zal een conclusie worden gegeven.

---

<sup>6</sup> HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225.

<sup>7</sup> Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, ‘*Beroepsziekten in cijfers 2014*’, rapport Amsterdam, Uva, AMC 2014, p. 18.

<sup>8</sup> Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, ‘*Beroepsziekten in cijfers 2014*’, rapport Amsterdam, Uva, AMC 2014, p. 20.

<sup>9</sup> H.G. Schmidt, ‘De aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen en beroepsziekten’, 2009, Den Haag, Boom Juridische uitgevers, p. 21.

<sup>10</sup> Artikel 1 Arbeidsomstandighedenwet en artikel 1:1 Arbeidstijdenwet.

## 1.2 Historische ontwikkeling, achtergrond werkgeversaansprakelijkheid

Over een periode van ruim een eeuw heeft het werkgeversaansprakelijkheidsrecht een interessante en boeiende reis gemaakt binnen de wetgeving en de rechtspraak. Tijdens de uitoefening door de werknemer van werkzaamheden voor een werkgever kan van alles misgaan. Aan artikel 7:658 BW komt dan ook een levendige en lange rechtsgeschiedenis toe. Voordat enige rechtsontwikkeling zich voordeed voor wat betreft bedrijfsongevallen en beroepsziekten, lag het risico van schade bij de werknemer zelf. Aan het einde van de 19<sup>de</sup> eeuw groeide het bewustzijn van specifieke gevaren die aan het werk in fabrieken en werkplaatsen verbonden waren.<sup>11</sup> Met dit bewustzijn veranderde ook het denkbeeld over de financiële risico's voor wat betreft de schade die door werknemers werden geleden. Zo ontstond geleidelijk aan wetgeving voor wat betreft ongevallen die ontstonden bij de uitoefening van de werkzaamheden van de werknemer. In 1895 ontstond de Veiligheidswet, welke de werkgever verplichtte tot beveiliging van de werkplek.<sup>12</sup> Enkele jaren later werd de Ongevallenwet geïntroduceerd. Als sprake was van een beroepsongeval werd een deel van het loon gecompenseerd.<sup>13</sup> Door middel van premies die de werkgever behoorde te betalen werd hij gevrijwaard van civielrechtelijke aansprakelijkheid voor de gevolgen van bedrijfsongevallen.<sup>14</sup> Verder werden gemaakte kosten van een geneeskundige behandeling gedeeltelijk vergoed. Dit wordt het zogenaamde 'risque professionnel' genoemd.<sup>15</sup> Enkele jaren na deze wet werd artikel 7A:1638x BW ingevoerd, de voorloper van artikel 7:658 BW. Op basis van dit artikel werd de werkgever verplicht zijn werknemers te beschermen tegen gevaar voor 'lijf, eerbaarheid en goed'.<sup>16</sup> Pas met de invoering van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidverzekering (hierna:WAO) in 1967 werd de Ongevallenwet vervangen en ontstond een mogelijkheid voor de werknemer om de werkgever aan te spreken voor vergoeding van de schade die hij leed ten gevolge van een bedrijfsongeval of beroepsziekte. Met de invoering van deze wet kwam dus de beperkte aansprakelijkheid van de werkgever te vervallen. Eveneens kwam het accent meer te liggen op artikel 7A:1638x BW en kwam de jurisprudentie voor wat betreft de werkgeversaansprakelijkheid pas echt op gang.<sup>17</sup> Met de ingang van het Nieuw BW werd artikel 7:658 BW geïntroduceerd. Hierbij werd een regeling gegeven voor een contractuele aansprakelijkheid van de werkgever voor schade ten gevolge van het niet nakomen van die verplichting. Dit volgt uit de Memorie van toelichting<sup>18</sup>. Omdat er veel onduidelijkheid bestond omtrent vraagstukken als de mogelijkheid van exoneratie, de invloed van eigen schuld van de werknemer en de regeling van de bewijslast, werd dit artikel noodzakelijk geacht.<sup>19</sup>

---

<sup>11</sup> W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, 23e druk, Deventer: Kluwer 2011, p. 227.

<sup>12</sup> C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, 4<sup>de</sup> druk, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010, p.246.

<sup>13</sup> W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, 23e druk, Deventer: Kluwer 2011, p. 227.

<sup>14</sup> S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer 2009, p. 3.

<sup>15</sup> C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, 4<sup>de</sup> druk, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010, p. 247.

<sup>16</sup> C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, 4<sup>de</sup> druk, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010, p. 247.

<sup>17</sup> Mede door middel van deze jurisprudentie is bij de Vaststellingswet Titel 7.10 NBW met ingang van 1 april 1997 de regeling van artikel 7A:1638x BW op een aantal punten gewijzigd.

<sup>18</sup> Memorie van Toelichting, 23 438 nr. 3, Tweede Kamer, 1993-1994, p. 38.

<sup>19</sup> Memorie van Toelichting, 23 438 nr. 3, Tweede Kamer, 1993-1994, p. 38.

### 1.3 Artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek

Wie schade lijdt, zal deze in beginsel zelf moeten dragen, tenzij degene die schade lijdt een grond kan aanwijzen om deze op een ander af te wentelen. In het Arbeidsrecht is deze regeling voor schade aan de werknemer niet anders. De werkgever is krachtens de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst verplicht tot zorg voor de veiligheid van zijn werknemers, dit volgt uit artikel 7:658 BW. De contractuele zorgplicht die volgt uit artikel 7:658 BW vormt in de praktijk veruit de belangrijkste grond voor de werknemer om zijn schade op de werkgever te verhalen.<sup>20</sup> Gezien de bijzondere verhouding tussen werknemer en werkgever verdient de werknemer een zekere bescherming zoals centraal staat in het Arbeidsrecht. De werknemer bevindt zich in een afhankelijke positie, het is immers de werkgever die over het algemeen beslissende invloed heeft op de arbeidsomstandigheden.<sup>21</sup> Het eerste lid van artikel 7:658 BW legt een zorgplicht op de werkgever en in het tweede lid wordt de aansprakelijkheidsregel geformuleerd. Het derde lid bepaalt dat sprake is van dwingend recht en uit het vierde lid volgt dat de regeling tevens op arbeidsverhoudingen anders dan krachtens arbeidsovereenkomst van toepassing is.

#### 1.3.1 Zorgplicht van de werkgever

In het Nederlandse Arbeidsrecht is artikel 7:658 BW tegenwoordig het artikel waarmee een werkgever door een werknemer aansprakelijk gesteld kan worden voor de geleden schade wegens een bedrijfsongeval of beroepsziekte.<sup>22</sup> Een belangrijk verschil met artikel 7A:1638x BW is dat de werknemer de bewijslast voor wat betreft de zorgplicht droeg. In 1982 kwam de Hoge Raad de werknemer al tegemoet om in bepaalde gevallen het bewijs om te keren, zodat de bewijslast op de werkgever kwam te rusten.<sup>23</sup> Met de invoering van artikel 7:658 BW werd deze rechtspraak dus overgenomen in het Burgerlijk Wetboek.<sup>24</sup> Het eerste lid van dit artikel omschrijft de op een werkgever rustende zorgverplichting:

*“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.*

<sup>20</sup> S.D. Lindenberg, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer 2009, p. 15.

<sup>21</sup> S.D. Lindenberg, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer 2009, p. 42.

<sup>22</sup> C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke thema's*, 4<sup>de</sup> druk, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010, p. 246.

<sup>23</sup> HR 25 juni 1982 ECLI:NL:HR:1982:AG4420 (*Rijsberg/Speerstra*).

<sup>24</sup> W.D.H. Asser, *bewijslastverdeling*, Deventer: 2004, nr. 357.



3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.”<sup>25</sup>

De werkgever is ingevolge het tweede lid aansprakelijk voor schade die de werknemer ‘in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt’. Daarmee wordt het vereiste verband aangegeven tussen het werk en de schade, het zogenaamde causaal verband. Uit lid drie volgt vervolgens dat de regeling van dwingend recht is. De werkgever mag dus niet ten nadele van de werknemer afwijken van de regels van art. 7:658 BW en van hetgeen in Titel 3 boek 6 BW is bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever.<sup>26</sup> De zorgverplichting ingevolge het eerste lid wordt ruim geïnterpreteerd, het is niet voldoende indien de werkgever maatregelen heeft genomen voor de voor hem bekende gevaren. Hij moet eveneens maatregelen nemen voor gevaren die hij had ‘behoren’ te kennen. De werkgever dient door middel van maatregelen, de schade bij een werknemer zo veel mogelijk te voorkomen. Dit artikel beoogt niet een absolute waarborg te scheppen voor bescherming tegen het in de tekst bedoelde gevaar, maar gaat om het beschermen tegen gevaren voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is. Met andere woorden, de werkgever moet de werknemer beschermen tegen gevaren als ‘redelijkerwijs’ in verband met de arbeid gevegd kan worden.<sup>27</sup> De Hoge Raad heeft dit ook meerdere malen benadrukt.<sup>28</sup> De zeggenschap van de werkgever moet worden gevonden in de invloed die hij daadwerkelijk heeft op de preventie van de schade. De algemene bewoordingen die volgen uit het eerste lid zijn nader ingevuld door geschreven regels, zoals onder andere volgt uit de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet. Ongeschreven regels zijn gebruikt in de rechtspraak om deze regelingen verder uit te werken.

### 1.3.2 Geschreven en ongeschreven normen

De algemene formulering zoals volgt uit artikel 7:658 lid 1 BW is niet de enige bron van verplichtingen van de werkgever om zorg voor zijn werknemers te betrachten. Er volgens onder meer concrete aanwijzingen uit publiekrechtelijke regelgeving met betrekking tot de arbeidsomstandigheden.

#### 1.3.2.1 De Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet

Als uitgangspunt geldt dat de omvang van de zorgplicht van de werkgever in de eerste plaats wordt bepaald door hetgeen op grond van de regelgeving op het terrein van de arbeidsomstandigheden van de werkgever gevegd wordt. De zorgplicht van de werkgever betreft de werkzaamheden die worden

---

<sup>25</sup> Artikel 7:658 lid 2 Burgerlijk wetboek

<sup>26</sup> S.D. Lindenberg, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer 2009, p. 19.

<sup>27</sup> HR 16 mei 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF7000 (*Dusarduyn/Du Puy*), HR 19 november 2010, ECLI:NL:HR:2010:BN8522.

<sup>28</sup> O.a. HR 22 maart 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC0181 (*Roeffen/Thijssen*), HR HR 18 september 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2706 (*Van Doorn/NBM*), HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129 (*Maatzorg/Van der Graaf*).

verricht op de ‘arbeidsplaats’ zoals omschreven in artikel 1 lid 3 aanhef en onder g Arbeidsomstandighedenwet.<sup>29</sup> Het gaat hier om iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt.<sup>30</sup>

De werkgever behoort tal van gevaren te kennen, daarbij is de arbeidsomstandighedenwetgeving een belangrijke primaire bron waarin regels zijn opgenomen voor specifieke situaties. Is een degelijke norm geschonden dan is de werkgever in beginsel aansprakelijk indien zich een ongeval voordoet welke de geschonden norm beoogde te voorkomen.<sup>31</sup> De Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet geven voorschriften in het belang van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Deze regelgeving is dus vooral geadresseerd aan de werkgever en voornamelijk bedoeld om een veilige werkplek voor de werknemer te garanderen. Doel van deze regelgeving is zo veel mogelijk ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. In elk geval zal de werkgever moeten streven naar een optimaal veiligheidsniveau. Dit kan worden bepaald aan de hand van de kans op gevaar, de ernst van de eventuele gevolgen en de lasten die aan het treffen van veiligheidsmaatregelen verbonden zijn.<sup>32</sup> Met betrekking tot de psychische schade die de werknemer kan oplopen tijdens zijn werk volgt uit de Arbowet dat de werkgever verplicht is om aandacht te besteden aan psychosociale arbeidsbelasting. Ik zal dit uitgebreid behandelen in hoofdstuk twee.

### 1.3.2.2 Arbeidsomstandigheden

De Arbowet verplicht de werkgever tot het voeren van een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid, hierbij is het van belang dat de werkgever een beleid opstelt dat gericht is op voorkoming en voor zover dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.<sup>33</sup> Verder behoort de werkgever een inventarisatie en evaluatie op te stellen waarbij de risico's van de arbeid in een plan worden opgenomen.<sup>34</sup> De werkgever heeft tot taak om de arbeid zodanig te organiseren dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers geen nadelige invloed ondervinden. Risico's die zich binnen het bedrijf kunnen afspelen behoren dan ook zo veel mogelijk bij de bron te worden aangepakt of anders te worden beperkt. Verder dienen maatregelen ter voorkoming van gevaar collectief te worden aangepakt. Deze aanpak gaat boven een individuele aanpak.<sup>35</sup> Op grond van artikel 8 Arbowet is de werkgever verplicht om de werknemer doeltreffend in te lichten over de te verrichten werkzaamheden, de daaraan verbonden risico's en de met het oog op deze risico's getroffen maatregelen. Verder is hij verplicht om de naleving van dergelijke instructies te controleren.

---

<sup>29</sup> W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, 23e druk, Deventer: Kluwer 2011, p. 240.

<sup>30</sup> Memorie van toelichting, Kamerstukken II, 2005/6 30 552, De zorgplicht komt overeen met artikel 7:658 lid 2 BW.

<sup>31</sup> HR 13 juli 2007 ECLI:NL:HR:2007:BA7355 (*Veghel/Hendriks bouwbedrijf*), H.L. Bakels, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer 22<sup>ste</sup> druk: Kluwer 2013, p. 122-125.

<sup>32</sup> C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke thema's*, 4<sup>de</sup> druk, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010, p. 250.

<sup>33</sup> Artikel 3 lid 2 Arbeidsomstandighedenwet.

<sup>34</sup> Artikel 5 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet.

<sup>35</sup> I.P. Asscher-vonk e.a., *De zieke werknemer (Monografieën Sociaal Recht nr.16)*, Deventer: Kluwer 2007, p. 78.

De arbeidsomstandighedenwet is een raamwet.<sup>36</sup> Nader uitgewerkte regelgeving volgt namelijk uit het Arbeidsomstandighedenbesluit.<sup>37</sup> In dit besluit wordt vervolgens ingegaan op meer specifieke onderwerpen zoals:

1. Arbozorg en organisatie van de arbeid
2. De inrichting van de arbeidsplaats
3. Het gebruik van gevaarlijke stoffen en biologische agentia
4. De fysieke belasting waaraan de werknemers blootstaan
5. De Fysische factoren die zich op de werkplek voordoen
6. Arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden
7. Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering<sup>38</sup>

In dit Arbeidsomstandighedenbesluit worden vervolgens mogelijkheden getroffen om nadere regels te stellen bij ministeriele regeling, de zogenaamde Arbeidsomstandighedenregeling.<sup>39</sup>

Niet alleen de werkgever is verantwoordelijk voor de naleving van regelingen uit de Arbeidsomstandighedenwet, eveneens de werknemer heeft in een bepaald opzicht een zorgverplichting opgelegd gekregen. Uit artikel 11 volgt dat de werknemer instructies van de werkgever moet naleven en de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht moet nemen. Verder moet hij zorgen voor zijn eigen veiligheid en veiligheid van anderen. Uit artikel 9.3 Arbeidsomstandighedenbesluit volgt vervolgens welke voorschriften en verboden, die in het besluit zijn opgenomen, door de werknemer moeten worden nageleefd. Hij is gehouden om deze wettelijke plichten na te komen en dit geldt dus ook voor de regels die zijn opgesteld met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. De Hoge Raad benadrukt dit nogmaals uitdrukkelijk in zijn arrest Maatzorg/van der Graaf<sup>40</sup>: *“Bij de beantwoording van de vraag of de werkgever in de gegeven omstandigheden aan zijn zorgplicht heeft voldaan, geldt als uitgangspunt dat de omvang van deze zorgplicht in de eerste plaats en in elk geval wordt bepaald door hetgeen op grond van de regelgeving op het terrein van de arbeidsomstandigheden van de werkgever gevegd wordt”*.

### 1.3.2.3 Arbeidstijden

Op grond van artikel 4:1 lid 1 Arbeidstijdenwet moet de werkgever een zo goed mogelijk beleid voeren op het terrein van arbeids- en rusttijden. De werkgever is eveneens verplicht om redelijkerwijs zo veel mogelijk rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Hij is onder meer verantwoordelijk voor de naleving van deze wetten binnen zijn bedrijf, zo volgt

---

<sup>36</sup> In de wet zijn geen bijzondere voorschriften opgesteld, deze worden verder uitgewerkt in het Arbeidsomstandighedenbesluit en in de Arbeidsomstandighedenregeling.

<sup>37</sup> Ingevolge artikel 16 Arbeidsomstandighedenwet wordt het mogelijk gemaakt om krachtens algemene maatregel van bestuur regels op te stellen in verband met de arbeidsomstandigheden van de werknemers.

<sup>38</sup> Dit zijn de onderwerpen die als aparte hoofdstukken zijn onderverdeeld in het Arbeidsomstandighedenbesluit.

<sup>39</sup> H.L. Bakels, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer 22<sup>de</sup> druk: Kluwer 2013, p. 122-125.

<sup>40</sup> HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129 (*Maatzorg/Van der Graaf*).

bijvoorbeeld uit de bewoording van artikel 5:5 lid 1 Arbeidstijdenwet: “De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat(...)”. In de Arbeidstijdenwet worden verder een aantal maximumtijden en minimumrusttijden vermeld. Deze beleidsvoering moet de werkgever in samenhang met het Arbeidsomstandighedenbeleid in acht nemen.<sup>41</sup>

De arbeidsomstandigheden en de arbeidstijden kunnen worden gehandhaafd door de Arbeidsinspectie.<sup>42</sup> De bespreking van deze onderwerpen is van belang voor het feit dat de individuele werknemer de handhaving kan afdwingen bij de werkgever. Wanneer niet aan deze regelgeving wordt voldaan door de werkgever, zal dit doorgaans een rol spelen bij vraag of de werkgever aan zijn zorgplicht ex artikel 7:658 lid 1 BW heeft voldaan. De zorgplicht houdt nauw verband met de zeggenschap van de werkgever over de werkplek en zijn bevoegdheid om de werknemer aanwijzingen te geven ter zake van de uitoefening van diens werkzaamheden.<sup>43</sup>

#### **1.3.2.4 Ongeschreven recht uitgewerkt in de rechtspraak**

Voor wat betreft de vraag naar de omvang van de zorgplicht van de werkgever en de vraag wanneer de werkgever daarin tekortschiet, heeft de Hoge Raad<sup>44</sup> meerdere keren voorop gesteld dat de mate van de te nemen veiligheidsmaatregelen af hangt van de “omstandigheden van het geval”. In het arrest van 11 november 2005<sup>45</sup> heeft de Hoge Raad de Kelderluik-criteria eveneens van toepassing verklaard met betrekking tot de aansprakelijkheid ingevolge artikel 7:658 BW. In deze zaak ging het om de vraag of de werkgever aansprakelijk gehouden kon worden voor het feit dat de werknemer zijn hand in een machine had gestoken om een storing te verhelpen en hierbij zijn vingertoppen verloor. De Hoge Raad stelde met betrekking tot de zorgplicht van de werkgever voorop dat de te verwachten maatregelen afhangen van de omstandigheden van het geval. In casu oordeelde de Hoge Raad dat mondelinge en schriftelijke instructies niet steeds voldoende zullen zijn en ook het plaatsen van waarschuwingsstickers op de machine niet steeds afdoende is. Mede vanwege de jarenlange ervaring en de dagelijkse omgang met de machine moet onoplettendheid van een werknemer kunnen worden verwacht. De Hoge Raad behandelde de volgende factoren; ‘de aard van de werkzaamheden’, ‘de kenbaarheid van het gevaar’, ‘de kans op verwezenlijking en de ernst van de gevolgen’, alsmede ‘de mate van bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen’.<sup>46</sup>

De vraag of de omgeving van de werknemer voldoet aan de te stellen eisen moet voor het overgrote deel worden beantwoord aan de hand van de omstandigheden van het geval. Dit volgt onder andere uit

---

<sup>41</sup> J. van Drongelen, m.m.v. mr. D.J.J. Korver, *arbeidsomstandigheden, arbeidstijdenwet*, 1e druk, Uitgeverij Paris: 2013.

<sup>42</sup> Inspectie door de overheid, Zij hebben de mogelijkheid om zowel bestuursrechtelijk op te treden als strafrechtelijk of civielrechtelijk.

<sup>43</sup> W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, 23e druk, Deventer: Kluwer 2011, p. 243.

<sup>44</sup> HR 9 juli 2004, ECLI:NL:PHR:2004:AO8171 (*Oost/Brands*).

<sup>45</sup> HR 11 november 2005 ECLI:NL:HR:2005:AU3313 (*Bayar/Wijnen*).

<sup>46</sup> Afgeleid uit HR 5 November 1965 ECLI:NL:HR:1965:AB7079 m.nt. Scholten (*Kelderluik*).

een uitspraak van de Hoge Raad<sup>47</sup> uit 2007. In deze casus gleed een schoonmaakster van een hotel op Aruba uit over een natte vloer als gevolg van een regenbui. De schoonmaakster liep vervolgens ernstig letsel op. De Hoge Raad oordeelde dat “*het afhankelijk was van de omstandigheden van het geval of was voldaan aan alle eisen die redelijkerwijs waren opgesteld ter voorkoming van schade bij de werknemer*”.

### 1.3.3 Onderzoeksplicht werkgever

Uit artikel 7:658 lid 1 BW volgt dat de werkgever datgene doet wat ‘redelijkerwijs nodig is’ om schade bij de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden te voorkomen. De reden om de werkgever voor een bepaald gedrag aansprakelijk te houden is in essentie dat hij beter had moeten weten en dienovereenkomstig had moeten handelen.<sup>48</sup> Het gaat hier niet om wat de werkgever daadwerkelijk wist, maar om de kennis die van de werkgever mocht worden verwacht. De werkgever wordt dus verplicht om onderzoek te doen naar veiligheidsrisico’s binnen zijn bedrijf. Hij mag zich hier niet verschuilen achter de onwetendheid van anderen en moet bij de beoordeling van risico’s uitgaan van onoplettendheid van zijn werknemers.<sup>49</sup> Verder moet hij zich laten voorlichten omtrent de gevaren die aan het gebruik van een bepaalde machine of stof zijn verbonden. Hoe ver deze plicht gaat, hangt af van de omstandigheden van het geval. Uit de jurisprudentie<sup>50</sup> blijkt dat daarbij onder meer van belang is welke mate van zekerheid in de wetenschap omtrent het verband bestaat, of het gaat om een stof waarvan al schadelijke werkingen bekend zijn en de ernst van het bekend geworden gevaar.<sup>51</sup> De risico’s bij een psychische ziekte is voor de werkgever doorgaans moeilijk te ontdekken omdat het hier veelal gaat om ziekten waarbij pas geleidelijk zicht ontstaat op de kenmerken en oorsprong van de ziekteverschijnselen. In hoofdstuk drie zal hier uitgebreid op in worden gegaan.

Als laatste zal rekening moeten worden gehouden met een ‘redelijk termijn’ waarbinnen de werkgever onderzoek kan verrichten met betrekking tot dergelijke maatregelen om vervolgens zijn zorgplicht te kunnen nakomen.<sup>52</sup> De zorgplicht van de werkgever strekt zich dus uit tot risico’s die hij kent of behoort te kennen, dit brengt in beginsel mee dat hij niet aansprakelijk zal zijn wanneer zich een gevaar verwezenlijkt dat hij in het geheel niet kon kennen.<sup>53</sup> Tenzij hij heeft nagelaten om voor wel

---

<sup>47</sup> HR 2 maart 2007 ECLI:NL:HR:2007:AZ5834 (*Perez/Casa Grande*).

<sup>48</sup> S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer 2009, p.54.

<sup>49</sup> S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer 2009, p. 55, eveneens volgt dit uit HR 6 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AB9376 (*Janssen/Nefabas*) rov. 3.4.

<sup>50</sup> O.a. over Mesothelioom bestaat veel rechtspraak met betrekking tot de aansprakelijkheid van de werkgever en de voldoende maatregelen die hij behoort te treffen om deze ziekte te kunnen voorkomen. Zie o.a. HR 2 oktober 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2721 (*cijsouw II*).

<sup>51</sup> I.P. asscher-vonk e.a., *De zieke werknemer (Monografieën Sociaal Recht nr.16)*, Deventer: Kluwer 2007, p. 67.

<sup>52</sup> I.P. asscher-vonk e.a., *De zieke werknemer (Monografieën Sociaal Recht nr.16)*, Deventer: Kluwer 2007, p. 67.

<sup>53</sup> H.G. Schmidt, *De aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen en beroepsziekten*, proefschrift, p. 110 e.v.

bekend te achten risico's veiligheidsmaatregelen te nemen die ook dit onbekende gevaar (deels) hadden kunnen afwenden.<sup>54</sup>

De werkgever zal in het kader van de arbeidsomstandigheden moeten 'onderzoeken' en dus niet wachten op een waarschuwing van de Arbeidsinspectie of een werknemer die regelgeving afdwingt.<sup>55</sup>

Concluderend valt te zeggen dat de onderzoeksplicht van de werkgever van een zeer veeleisend karakter is. Voor de werkgever is het moeilijk om in te schatten of hij aan zijn onderzoeksplicht heeft voldaan, doch zal hij zo snel mogelijk moeten inspelen op recente technische, wetenschappelijke en sociale ontwikkelingen. Indien de werknemer dan toch schade lijdt, zal een weg naar de rechter meestal de enige mogelijkheid zijn.

### 1.3.4 Aansprakelijkheid van de werkgever

In de voorgaande paragraaf is besproken onder welke omstandigheden de werknemer schade heeft opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden. Als dit het geval is, dan is de werkgever aansprakelijk, tenzij hij kan aantonen dat hij de in artikel 7:658 lid 1 BW neergelegde zorgplicht is nagekomen. Kenmerkend voor de aansprakelijkheid van artikel 7:658 lid 2 BW is dat zij de stelplicht en de bewijslast ten aanzien van de nakoming van de zorgplicht uit artikel 7:658 lid 1 BW op de werkgever legt. De wetgever heeft de verplichting als volgt geformuleerd: "*De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij (...)*"<sup>56</sup>. Artikel 7:658 lid 2 BW vormt een schuldaansprakelijkheid. De werkgever wordt alleen aansprakelijk gesteld als hij de op hem rustende zorgverplichting 'redelijkerwijs' niet nakomt ten opzichte van zijn werknemers. Wanneer de werkgever zijn zorgplicht niet schendt kan hij dus in beginsel ook niet worden aangesproken voor schade aan de kant van de werknemer. In de regel kan worden volstaan met het garanderen van een algemeen aanvaardbaar veiligheidsniveau.<sup>57</sup> Wanneer de werknemer schade lijdt door het intreden van een risico dat de werkgever niet kende, noch behoorde te kennen dan is de werkgever in beginsel niet aansprakelijk.<sup>58</sup> Zoals gezegd vestigt artikel 7:658 BW een schuldaansprakelijkheid en geen risicoaansprakelijkheid. Indien vaststaat dat de werkgever de nodige zorg heeft betracht om aan zijn verplichtingen te voldoen, is hij niet aansprakelijk voor de schade die de werknemer door het bedrijfsongeval of beroepsziekte heeft geleden. Aan de zorgplicht van de werkgever worden door de rechtspraak zware eisen gesteld waardoor men tot een resultaat lijkt te komen dat de risicoaansprakelijkheid dicht benadert.<sup>59</sup> Echter, de werkgever zal niet te hoeven

---

<sup>54</sup> HR 6 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AB9376 (*Janssen/Nefabas*), HR 25 juni 1993, ECLI:NL:PHR:1993:AD1907, HR 2 oktober 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2721(*cijssouw II*).

<sup>55</sup> C.J. Loonstra, W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke thema's*, 4<sup>de</sup> druk, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010 p.240-250

<sup>56</sup> Artikel 7:658 lid 2 Burgerlijk wetboek.

<sup>57</sup> I.P. Asscher-Vonk e.a., *De zieke werknemer (Monografieën Sociaal Recht nr.16)*, Deventer: Kluwer 2007.

<sup>58</sup> Hierop bestaan enkele uitzonderingen die in hoofdstuk drie zullen worden behandeld.

<sup>59</sup> Zie o.m.: HR 4 oktober 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE4090(*Laudy/Fair Play*), HR 16 mei 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF7000(*Dusarduyn/Du Puy*).

waarschuwen voor risico's van algemene bekendheid.<sup>60</sup> De reikwijdte van de zorgplicht van artikel 7:658 BW vindt uiteindelijk haar grens in wat echt privé is. De Hoge Raad legt hiertoe een verband met de zeggenschap van de werkgever en zijn bevoegdheid om aan de werknemer aanwijzingen te geven.<sup>61</sup>

#### **1.3.4.1 Eigen verantwoordelijkheid van de werknemer**

De werknemer heeft ook een eigen verantwoordelijkheid voor het voorkomen van schade tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. In het Dakdekkersarrest van 16 mei 2003 heeft de Hoge Raad<sup>62</sup> ruimte overgelaten aan de “eigen verantwoordelijkheid van de werknemer”: “*Werkgever Du Puy had op grond van enerzijds de aard van de betrokken werkzaamheden en anderzijds de werkervaring van werknemer Dusarduyn en het in bezit zijn van een veiligheidsdiploma blijkende kennis, niet in haar zorgplicht tekortgeschoten*”.

Uit artikel 7:658 lid 2 BW volgt verder dat de werkgever ook niet aansprakelijk is indien hij kan aantonen dat de schade in belangrijke mate te wijten is aan opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werknemer. Deze clausule is echter van beperkte betekenis. Van opzet zal zelden sprake zijn en aan bewuste roekeloosheid worden ingevolge de rechtspraak hoge eisen gesteld.<sup>63</sup> De werknemer moet zich er onmiddellijk voorafgaand aan het ongeval daadwerkelijk van bewust zijn dat hij zich, in verband met de aanmerkelijke kans op verwezenlijking van het door zijn gedraging in het leven geroepen gevaar, van die gedraging behoorde te onthouden.<sup>64</sup> Dit zal doorgaans voor de werkgever moeilijk te bewijzen zijn. In relatie met de sociaal zwakkere positie van de werknemer tegenover de werkgever heeft de Hoge Raad voor het aannemen van bewuste roekeloosheid de lat (zeer) hoog gelegd, een dergelijk beroep zal dus in de praktijk niet snel slagen.<sup>65</sup> De werkgever is dus aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij niet is tekortgeschoten in de naleving van zijn zorgverplichting, dat naleving van de zorgverplichting de schade niet zou hebben voorkomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.<sup>66</sup>

#### **1.3.5 Bewijslastverdeling**

Volgens artikel 7:658 lid 2 BW is de werkgever aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde

---

<sup>60</sup> HR 4 oktober 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE4090(Laudy/Fair Play).

<sup>61</sup> HR 4 oktober 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE4090(Laudy/Fair Play).

<sup>62</sup> HR 16 mei 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF7000(Dusarduyn/Du Puy).

<sup>63</sup> HR 14 oktober 2005 ECLI:NL:PHR:2005:AU2235 (City Tax/De Boer).

<sup>64</sup>HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142(Pollemans/ Hoondert ), HR 15 december 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA9047(Van Uitert/Jalas).

<sup>65</sup> S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer 2009, p. 79.

<sup>66</sup> I.P. Asscher-Vonk e.a., *De zieke werknemer (Monografieën Sociaal Recht nr.16)*, Deventer: Kluwer 2007, p. 67.

verplichtingen is nagekomen. Voor de werknemer is het in beginsel voldoende om te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Niet noodzakelijk is dat de werknemer de juiste toedracht of oorzaak van het ongeval of de ziekte stelt en bewijst. De werkgever zal vervolgens de naleving van zijn zorgplicht moeten bewijzen. Hij zal dus ook voor de onderbouwing van zijn argumenten feiten moeten stellen en bij betwisting van de werknemer deze moeten bewijzen. Dit betekent ook dat hij zo nodig feiten moet stellen over de toedracht van het ongeval, indien hij wil aantonen dat het ongeval geen gevolg was van schending van zijn zorgplicht.

De achterliggende gedachte is dat de werknemer een bijzondere bescherming verdient en anderzijds dat het veelal zal gaan om het bewijs van feiten die veeleer liggen in de sfeer van de werkgever. Indien de werkgever ter onderbouwing van het verweer voldoende concrete feitelijke gegevens aanvoert, zal van de werkgever mogen worden verlangd dat hij zijn betwisting van dat verweer voldoende concreet motiveert. De kanttekening die hierbij moet worden geplaatst is dat aan die motivering niet zodanig hoge eisen mogen worden gesteld dat in betekenende mate afbreuk wordt gedaan aan de strekking van artikel 7:658 lid 2 BW. De werknemer wordt hierbij in zijn processuele positie beschermd tegen risico's van schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden, aldus Hoge Raad in *Van den Heuvel/Leger des Heils*.<sup>67</sup> De werkgever zal moeten bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan, het bewijsrisico rust dus op de werkgever.

Wanneer onzekerheid bestaat over de toedracht van het ongeval komt dit risico te rusten bij de werkgever. Als onduidelijk is wat de precieze oorzaak van het ongeval is, zal de werkgever dus eveneens aansprakelijk zijn.<sup>68</sup> Hij kan echter volstaan met aan te tonen dat hij voldoende heeft gedaan om het ongeval, zoals het zich heeft voorgedaan, te voorkomen. Indien de toedracht van het ongeval niet komt vast te staan, zal hij meer in zijn algemeenheid moeten stellen en bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan.<sup>69</sup>

#### **1.4 Conclusie**

De werkgever is krachtens de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst gehouden tot zorg voor de veiligheid van zijn werknemers, dit volgt uit artikel 7:658 BW. De contractuele zorgplicht die volgt uit artikel 7:658 BW vormt in de praktijk veruit de belangrijkste grond voor de werknemer om zijn schade op de werkgever te verhalen. De algemene formulering zoals volgt uit artikel 7:658 lid 1 BW is niet de enige bron van verplichtingen van de werkgever om zorg voor zijn werknemers te betrachten. Er volgen onder meer nader uitgewerkte aanwijzingen uit publiekrechtelijke regelgeving met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Artikel 7:658 lid 2 BW vormt een

---

<sup>67</sup>HR 25 mei 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA3017(*Van den Heuvel/Leger des Heils*).

<sup>68</sup>HR 10 december 1999, ECLI:NL:HR:1999:AA3837(*Fransen/Stichting pasteurziekenhuis*).

<sup>69</sup>Zie, A-G de Vries, Lentsch-Kostense bij conclusie van HR 29 juni 2001 ECLI:NL:HR:2001:AB2432.



schuldaansprakelijkheid. De werkgever wordt alleen aansprakelijk gesteld als hij toerekenbaar tekortschiet met betrekking tot de op hem rustende zorgverplichting ten opzichte van zijn werknemers. De werkgever is dus niet aansprakelijk indien hij kan aantonen dat de schade in belangrijke mate te wijten is aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, dit wordt echter in de praktijk zelden aangenomen. In antwoord op de geschetste casus in de inleiding, zal de werkgever dus niet voldoende maatregelen getroffen hebben. Hij had namelijk nog effectievere maatregelen kunnen nemen om het ongeval te voorkomen, zoals het hanteren van rubberen matten op natte plekken. Aangezien de werkgever dit niet heeft gedaan, zal hij tekortgeschoten zijn in zijn zorgplicht en is hij aansprakelijk voor de geleden schade, zo oordeelde ook de Hoge Raad<sup>70</sup>. Deze situatie lijkt voor de hand te liggen, echter bestaan genoeg omstandigheden waarbij men het nodige onderzoek moet doen over het antwoord op de vraag; wanneer de werkgever aansprakelijk is op basis van artikel 7:658 BW.

---

<sup>70</sup> HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225.

## **2. Werk gerelateerde psychische ziekten**

### **2.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt het psychisch letsel behandeld, waarbij een antwoord zal worden gegeven op de vraag wanneer sprake is van een psychische ziekte bij de werknemer. In 2013 zijn 1.594 beroepsgerelateerde meldingen gedaan van psychische aandoeningen bij huisartsen en ziekenhuizen. Dit betreft ongeveer een kwart van alle meldingen aan het Nederlandse Centrum van Beroepsziekten (hierna: NCvB).<sup>71</sup> Om een goed beeld te krijgen van wat werkgerelateerde psychische schade is, zullen in paragraaf twee een aantal veel voorkomende psychische ziekten de revue passeren. Om dergelijke ziektes bij een werknemer vast te stellen worden registratierichtlijnen gebruikt.<sup>72</sup> In Nederland is het NCvB belangrijk bij het opstellen van deze richtlijnen, hierbij maken zij gebruik van internationale wetenschappelijke literatuur over werkgerelateerde aandoeningen. De registratierichtlijnen worden onder meer door bedrijfsartsen gebruikt om diagnoses te stellen en ter preventie van beroepsziekten. In paragraaf drie zal de verdere ontwikkeling rondom psychische ziekten worden behandeld. In de laatste paragraaf zal het medische perspectief tegenover het juridische perspectief worden gezet.

### **2.2 Psychische ziekten**

Het lijkt logisch om principieel geen onderscheid te maken tussen lichamelijk en psychisch letsel. De werkgever is degene die bepaalt op welke plaats, met welke middelen en onder welke omstandigheden de werknemer zijn arbeid verricht. Zoals uit het vorige hoofdstuk volgt, heeft de werkgever hierdoor een verhoogde aansprakelijkheid, namelijk zijn zorgplicht. Het maakt daarom niet uit wanneer de werkomstandigheden niet fysiek, maar psychisch ziekmakend zijn. Doch, voor het vaststellen van een psychische ziekte is meer nodig dan voor het vaststellen van een fysieke ziekte. Wanneer dit is vastgesteld, is het soms moeilijk om aan te tonen of sprake is van een beroepsgerelateerde ziekte waardoor de werknemer kans maakt op schadevergoeding omdat de werkgever aansprakelijk wordt geacht. Op dit moment volgt uit de Arbowet dat de werkgever in zijn beleid aandacht moet besteden aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Daar wordt onder verstaan: *“De factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen”*.<sup>73</sup> Deze elementen kunnen één voor één leiden tot een psychische aandoening. De werkgever is sinds 2007 verplicht om preventieve maatregelen te nemen en werknemers in te lichten over risico's die PSA met zich mee brengen.

---

<sup>71</sup> Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Beroepsziekten in cijfers 2014*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, AMC, UvA 2014, p. 46.

<sup>72</sup> Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Beroepsziekten in cijfers 2014*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, AMC, UvA 2014, p. 9.

<sup>73</sup> Artikel 1 lid 3 sub e Arbeidsomstandighedenwet.

Percentage meldingen naar diagnosecategorie voor alle economische sectoren over 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Diagnosecategorie	N=5740	N=5480	N=5974	N=6952	N=9856	N=6367	N=6989	N=6451	N=6391
Gehooraandoeningen	26,9	28,4	31,1	33,8	46,9	41,6	39,5	43,7	38,3
Aandoeningen aan houding- en bewegingsapparaat	39,0	39,5	39,3	40,8	32,2	33,3	33,7	30,8	29,0
Psychische aandoeningen	23,3	22,4	20,0	16,8	14,6	17,7	18,8	18,6	24,9
Huidaandoeningen	3,1	2,8	3,0	2,6	1,9	2,5	2,7	2,2	2,7
Luchtweegaandoeningen	1,6	1,4	1,5	1,4	1,0	1,4	1,8	1,4	2,0
Neurologische aandoeningen	1,2	1,7	1,7	1,4	1,1	1,1	1,3	1,4	1,4
Ziekten van hart en vaten	0,6	0,8	0,7	0,8	0,5	0,7	0,5	0,5	0,6
Oogaandoeningen	0,2	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Ziekten van de spijsvertering	0,3	0,8	0,5	0,8	0,8	0,5	0,4	0,2	0,1
Aandoeningen, niet elders gedassocieerd	3,6	1,8	1,9	1,1	0,9	0,9	1,1	0,9	0,8

Bron: NCVB

In de bovenstaande tabel wordt het percentage beroepsziekte meldingen weergegeven voor alle economische sectoren over de periode 2005-2013.<sup>74</sup> Uit de tabel volgt dat het aantal meldingen van beroepsgebonden psychische aandoeningen in 2013 gestegen is ten opzichte van voorgaande jaren.

Met behulp van registratierichtlijnen kunnen psychologen, psychiaters en bedrijfsartsen een psychische ziekte vaststellen. Op dit moment wordt nog steeds veel onderzoek gedaan naar de vraag wanneer een psychische aandoening werkgerelateerd kan zijn. Zo volgt uit een onderzoek in 2014 dat sinds de economische crisis, stress een belangrijke oorzaak is van psychische schade. Steeds vaker is sprake van een flexibele arbeidsrelatie. Vooral jonge werknemers werken met tijdelijke contracten. Dit gaat gepaard met baanonzekerheid wat een oorzaak van stress kan zijn.<sup>75</sup>

Overzicht van de diagnoses van de meldingen van 2009 t/m 2013

Aantal en percentage	2009		2010		2011		2012		2013	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Overspannenheid en burnout	1121	78	892	79	1020	78	915	77	1223	77
Depressie	74	5	79	7	82	6	50	4	84	5
Posttraumatische Stressstoornis	108	7	75	7	91	7	107	9	153	10
Overige reacties op ernstige stress	70	5	30	3	58	4	59	5	82	5
Overige aandoeningen	68	5	62	4	63	5	66	6	52	3
<b>Totaal</b>	<b>1441</b>	<b>100</b>	<b>1128</b>	<b>100</b>	<b>1314</b>	<b>100</b>	<b>1197</b>	<b>100</b>	<b>1594</b>	<b>100</b>

Bron: NCVB

Bovenstaande tabel geeft een overzicht van diagnoses van de meldingen van 2009 tot 2013. Overspannenheid en burn-out vormen het overgrote deel van het aantal meldingen. Eveneens laat de tabel zien dat posttraumatische stressstoornis toeneemt. Hierna volgt een korte omschrijving van deze psychische aandoeningen waarbij het aansprakelijkheidsaspect van de werkgever in ogenschouw wordt genomen.

<sup>74</sup> Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Beroepsziekten in cijfers 2014*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, AMC, UvA 2014, p. 21.

<sup>75</sup> <http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/persberichten-en-publicaties/verzuim-door-stress-op-steds-jongere-leeftijd/>

### 2.2.1 Beroepsgebonden overspanning

Beroepsgebonden overspanning is een klinisch beeld dat wordt gekenmerkt door specifieke spanningsklachten met aanzienlijke beperkingen in het sociaal of beroepsmatig functioneren.<sup>76</sup> Wanneer sprake is van een relatief ernstige vorm met een langdurig beloop wordt ook wel gesproken van een burn-out. Meestal is sprake van een lange voorgeschiedenis met spanningsklachten en emotionele uitputting, deze symptomen zorgen vervolgens voor een relatieve overmaat van stress. Binnen het bedrijf is uitval door stress de afgelopen vijf jaar acht maal zo hoog geworden.<sup>77</sup> Met betrekking tot de aansprakelijkheid van de werkgever voor een dergelijk letsel is het van belang dat psychisch letsel door een medische rapportage ondersteund wordt.<sup>78</sup> Bij noteringen van PIM-artsen<sup>79</sup> bij een dergelijke rapportage blijkt dat langdurig te hoge werkdruk het meest werd genoemd, gevolgd door onvoldoende steun van de leidinggevende. Uit de registratierichtlijn beroepsgebonden overspanning is een lijst samengesteld met symptomen die tot de conclusie kunnen leiden dat iemand overspannen is. Stress is op dit moment de belangrijkste veroorzaker van psychisch verzuim en kostte de Nederlandse bedrijven in de eerste helft van 2014 al ruim 800 miljoen euro.<sup>80</sup> In hoeverre een werkgever aansprakelijk gesteld kan worden voor het psychisch letsel is niet eenduidig te beantwoorden. Uiteindelijk zal de bedrijfsarts tot een conclusie moeten komen of sprake is van een beroepsgebonden overspanning.<sup>81</sup> De onwetendheid aan de kant van de werkgever speelt doorgaans ook een grote rol, al is het al om het feit dat 90 procent van hen niet eens weet hoeveel het verzuim binnen hun bedrijf jaarlijks kost.<sup>82</sup>

### 2.2.2 Traumatische stressstoornis

Wanneer een psychisch letsel gevolg is van een traumatische/schokkende gebeurtenis, is meestal sprake van een posttraumatische stressstoornis. Een traumatische stress stoornis valt uiteen in ofwel een chronische posttraumatische stress stoornis (PTSS) of een acute stressstoornis (ASS). In beide gevallen heeft een persoon een traumatische ervaring ondervonden. Een dergelijke ervaring wordt beschreven 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>83</sup> Bij PTSS is angst een van de belangrijkste symptomen. De angst staat in causaal verband met een of meer traumatische

---

<sup>76</sup> Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Registratierichtlijn E002 Beroepsgebonden overspanning/burnout*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC 2009, p. 1-6.

<sup>77</sup> <http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/nieuwsarchief/top-10-feiten-over-stress/>

<sup>78</sup> HR 19 december 2003, ECLI:NL:HR:2003:AL7053.

<sup>79</sup> De 180 deelnemers aan het Peilstation Intensief Melden (PIM) worden door het NCvB opgeleid tot expert werkgerelateerde aandoeningen, waarbij zij een scholingsprogramma volgen. Doel van de scholing is bedrijfsartsen te ondersteunen en te stimuleren bij het melden van werkgerelateerde aandoeningen, ze feedback te geven en kennis en vaardigheden over beroepsziekten verder te verdiepen.

<sup>80</sup> <http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/nieuwsarchief/top-10-feiten-over-stress/>

<sup>81</sup> Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Registratierichtlijn E002 Beroepsgebonden overspanning/burnout*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC 2009, p. 1-6.

<sup>82</sup> <http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/nieuwsarchief/top-10-feiten-over-stress/>

<sup>83</sup> Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Registratierichtlijn E002 Beroepsgebonden overspanning/burnout*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC 2009, p 1-6.

ervaringen.<sup>84</sup> Verder kan sprake zijn van een frequente herbeleving. Zijn deze symptomen korter dan een maand, dan wordt wel gesproken van ASS. Met betrekking tot de werkgerelateerde ziekten kan bij dit soort psychisch letsel worden gedacht aan personeel dat werkt bij defensie, personeel van hulpdiensten en mensen in de gezondheidszorg. De meeste meldingen in 2013 betreffen politiefunctionarissen, gevolgd door treinmachinisten en treinconducteurs. In ieder geval zal het hierbij gaan om werknemers met shock- of angstschade, waarbij de schokkende gebeurtenis zich afspeelde op het werk.

### **2.2.3 Beroepsgebonden depressie**

Een beroepsgebonden depressie is een stoornis die in belangrijke mate veroorzaakt is door psychische belastende omstandigheden tijdens het werk. Belangrijke oorzaken zijn onder andere, niet-passend werk, teveel werk, weinig controle over het werktempo, gepest worden en weinig sociale ondersteuning. Alleen de factoren, van niet-passend werk en/of gebrek aan sociale ondersteuning, zijn op zichzelf een voldoende bijdrage om te spreken van een beroepsgebonden depressie.<sup>85</sup> Een beroepsgebonden depressie kan ook het gevolg zijn van een beroepsgebonden overspanning of een traumatische stressstoornis, zoals hiervoor is behandeld.

### **2.2.4 Overige psychische klachten**

Uiteraard komen er nog andere vormen van psychisch letsel die in enige vorm gerelateerd zijn aan de het werk die de werknemer uitvoert. Gevolgen van overbelasting, seksuele intimidatie, discriminatie, pesten en personeelsbeslissingen vormen eveneens een grond voor psychische klachten en kunnen leiden tot één van de bovenstaande aandoeningen.

## **2.3 Ontwikkelingen**

Uit de voorgaande psychische ziekten volgt dat stress een belangrijke oorzaak is van werkgerelateerde psychische klachten. Deze klachten lijken dus wel degelijk voort te vloeien uit de arbeid die de werknemer moet verrichten. Een derde van het ziekteverzuim in Nederland wordt veroorzaakt door werkgerelateerde psychische klachten. Mede daarom heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) L.F. Asscher in december 2013 een brief geschreven aan de Tweede Kamer over de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA).<sup>86</sup> Hierbij vormt werkdruk het hoogste arbeidsrisico en zijn onder meer agressie, geweld en intimidatie veelvoorkomende risico's.<sup>87</sup> Asscher is sinds begin 2014 een campagne gestart voor preventies van werkstress. Deze aanpak is bedoeld om meer bewustwording te creëren bij werkgevers en werknemers. Er wordt onder meer aandacht besteed

---

<sup>84</sup> Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), Registratierichtlijn E001 Traumatische stress stoornissen, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC 2009, p. 1- 4.

<sup>85</sup> Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), Registratierichtlijn E003 Beroepsgebonden depressie, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC 2009, p. 1-5.

<sup>86</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/12/21/1-op-de-3-gevallen-ziekteverzuim-door-werkstress.html>

<sup>87</sup> Kamerstuk: Kamerbrief Asscher: "Hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting", 20-13-2013.

om de dialoog tussen beiden over PSA te vergroten en de voordelen van een goede preventieve aanpak ten opzichte van PSA te bewerkstelligen. De relevantie van dit onderwerp heeft onder meer te maken met het feit dat PSA als arbeidsrisico is opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit.<sup>88</sup> Zoals uit het vorige hoofdstuk volgt, is de werkgever daarom primair verantwoordelijk voor de aanpak hiervan binnen zijn bedrijf.

## 2.4 Medisch vs. Juridisch

Een probleem bij het hanteren van deze classificatiesystemen is dat deze niet zijn bedoeld om te bepalen of sprake is van psychisch letsel in juridische zin. Deze richtlijnen zijn voornamelijk van belang ter preventie, onderzoek, opleiding en behandeling. Wanneer een bepaald letsel dus niet is opgenomen in een richtlijn of niet erkend wordt door het NCvB, houdt dit niet zonder meer in dat ook in juridisch opzicht geen sprake van een ziekte kan zijn. Het multicausale karakter van een psychische aandoening zorgt voor onduidelijkheid met betrekking tot de aansprakelijkheid. De werkgever is in juridische zin namelijk alleen aansprakelijk wanneer hij zijn zorgplicht heeft geschonden of indien hij deze zorgplicht niet had geschonden, de schade alsnog zou zijn ontstaan. Er moet dus sprake zijn van een causaal verband tussen de schade van de werknemer en de geschonden norm door de werkgever. In medisch opzicht zal alleen een antwoord worden gegeven op de vraag of een werknemer aan een psychische ziekte lijdt. De oorzaak zal veelal door bedrijfsartsen buiten beschouwing worden gelaten. De vraag of sprake is van een vergoedbare schade is dus in essentie een juridische vraag en geen medische. Het NCvB en de richtlijnen vormen hierbij alleen een hulpmiddel bij de beantwoording van deze vraag. In de praktijk zal een rechter vaak de mening van een psycholoog of bedrijfsarts vragen. Wanneer een psycholoog of bedrijfsarts concludeert dat sprake is van een psychisch letsel, zal dit veelal in juridische zin worden aangenomen door de rechter. Hij zal vervolgens op basis van de omstandigheden van het geval moeten bekijken of sprake is van causaliteit tussen de schade van de werknemer en de eventuele schending van de zorgplicht door de werkgever. Dit kan dus voor de nodige juridische bewijsproblemen zorgen, indien op basis van het medische argument komt vast te staan dat de werknemer lijdt aan een psychische ziekte maar op basis van een juridisch argument de causaliteit niet kan worden vastgesteld. In dit onderzoek wordt daarom juist gekeken naar het grijze gebied waarbij het juridische en medische ziektebegrip niet samenvallen. Bijvoorbeeld wanneer in medisch opzicht gezien sprake zal zijn van een aandoening maar juridisch gezien niet iemand volledig aansprakelijk valt te stellen. In de rechtspraak zijn verschillende uitgangspunten aangenomen om zo goed mogelijk een oordeel te vellen over een eventuele aansprakelijkheid van de werkgever.

---

<sup>88</sup> In artikel 1.3 lid E Arbwet wordt PSA omschreven als "*de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen. Stress is een toestand die indien negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft*"; Zie verder: artikel 3.2 Arbwet, en artikel 2.15 Arbobesluit.

## **2.5 Conclusie**

Uit de Arbowet volgt dat de werkgever in zijn beleid aandacht moet besteden aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Deze psychische ziekten kunnen hun oorzaak vinden in het werk, in de privésituatie van de werknemer of een combinatie van beide. Overspannenheid en burn-out vormen het overgrote deel van het aantal meldingen. Posttraumatische stressstoornis neemt toe en de genoemde psychische ziekten laten een duidelijk beeld achter van wat het werk kan veroorzaken 'tussen de oren'. Wanneer sprake is van een beroepsgebonden psychische aandoening kan de werknemer deze schade verhalen bij zijn werkgever. Het multicausale karakter van een psychische aandoening zorgt voor onduidelijkheid met betrekking tot de aansprakelijkheid. De vraag of sprake is van een vergoedbare schade is dus in essentie een juridische vraag en geen medische. Indien door de psycholoog of bedrijfsarts wordt vastgesteld dat de werknemer lijdt aan een psychische aandoening zal veelal de oorzaak niet worden onderzocht. De causaliteit tussen de opgelopen schade van de werknemer en de schending van de zorgplicht blijft dus een juridische kwalificatie die bij veel psychische aandoeningen niet makkelijk is vast te stellen. Een psychische ziekte is tegenwoordig een erkende ziekte op de arbeidsmarkt. Het kan leiden tot herhaaldelijke uitval. Het komt zelfs voor dat de werknemer zijn huidige functieniveau nooit meer kan halen of van werk voor de rest van zijn leven is uitgesloten.

### **3. Proportionele aansprakelijkheid en causaliteit**

#### **3.1 Inleiding**

Artikel 7:658 lid 2 BW vormt het basisartikel voor werknemers die hun werkgever aansprakelijk willen stellen voor schade die zij in de uitoefening van hun werkzaamheden hebben opgelopen. Zoals uit het eerste hoofdstuk volgt, wordt de werknemer in een bijzondere positie geplaatst waardoor hij niet hoeft te stellen en te bewijzen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden. Hij hoeft alleen te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Echter, dit blijkt in de praktijk nodige bewijsproblemen op te leveren. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal: ‘Welke bewijsproblemen spelen bij toepassing van artikel 7:658 BW en hoe wordt dit vormgegeven binnen de rechtspraak?’. Met betrekking tot beroepsziekten blijkt de causaliteit nogal voor wat bewijsproblemen te zorgen. Hier wordt in paragraaf twee aandacht aan besteed. In de drie daaropvolgende paragrafen komen de omkeringsregel, het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid en predispositie aan bod. In de laatste paragraaf wordt een aanloop gemaakt naar beroepsziekten.

#### **3.2 Causaal verband**

De werknemer dient te stellen en bij betwisting te bewijzen dat hij schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. Dit is conform de hoofdregel in het Nederlandse bewijsrecht, artikel 150 Rechtsvordering, namelijk dat de eiser de aanwezigheid van het *conditio sine qua non*-verband dient te bewijzen.<sup>89</sup> Van deze hoofdregel kan worden afgeweken indien sprake is van een bijzondere regel of op grond van de redelijkheid en billijkheid wanneer de rechter dit noodzakelijk acht. Verder geldt in het Nederlandse aansprakelijkheidsrecht dat geen aansprakelijkheid wordt aanvaard, indien niet komt vast te staan dat tussen de gebeurtenis en de schade een causaal verband bestaat ingevolge artikel 6:98 BW. Met betrekking tot het Arbeidsrecht wordt een afwijkende maatstaf aangenomen. Ten eerste zal causaal verband moeten worden aangenomen tussen de werkzaamheden en de schade van de werknemer en ten tweede moet causaal verband worden aangenomen tussen de tekortkoming van de werkgever en de schade van de werknemer. Er valt dus twee maal een causaal verband uit artikel 7:658 BW te destilleren die beide zullen moeten worden bewezen door de werknemer.

De werknemer zal moeten bewijzen dat sprake is van causaal verband tussen de werkzaamheden en de schade van de werknemer. Uit artikel 7:658 lid 2 BW volgt namelijk “schade die is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden”. De werknemer zal moeten bewijzen dat hij schade heeft opgelopen en dat hij deze schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Dit wordt het *conditio sine qua non*-verband genoemd, oftewel het causaal verband tussen werk en letsel.

---

<sup>89</sup> E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek, ‘De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out’, *Arbeidsrecht* 2010/17, p. 1.



De werkgever is dan ingevolge artikel 7:658 lid 2 BW aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Er moet dus een verband zijn tussen het werk en de geleden schade.<sup>90</sup>

De werkgever zal dan moeten aantonen dat hij ofwel zijn zorgplicht is nagekomen of dat er sprake is van bewuste roekeloosheid of opzet aan de kant van de werknemer. Dit causaal verband wijkt af van gemene aansprakelijkheidsrecht. Vervolgens zal de werkgever moeten bewijzen dat sprake is van causaal verband tussen de tekortkoming van de werkgever en de schade van de werknemer. De werknemer zal dan moeten bewijzen dat de werkgever is tekortgeschoten in zijn zorgplicht.<sup>91</sup> De werkgever zal dan moeten bewijzen dat in het geval, hij wel zijn zorgplicht was nagekomen, de schade zich alsnog zou hebben verwezenlijkt.<sup>92</sup> Het causaal verband tussen de tekortkoming en de schade wordt dan op de werkgever gelegd. Hier wordt ook wel gesproken van een omkeringsregel, deze zal verder worden uitgewerkt in paragraaf 3.4. De aansprakelijkheid is dan direct gekoppeld aan de tekortkoming van de werkgever ten opzichte van zijn zorgplicht.<sup>93</sup>

Wanneer een werknemer fysiek letsel oploopt tijdens zijn werkzaamheden zal het causaal verband tussen het werk en de geleden schade snel aangetoond kunnen worden door de werknemer. Bij een ziekte of psychische schade zal het voor de werknemer veelal moeilijker worden om het causaal verband aan te tonen. In het arrest Chubb Lips/Jansen<sup>94</sup> uit 1998 oordeelde de Hoge Raad dat geen vergoeding kon worden verkregen voor psychische schade als gevolg van onvoldoende begeleiding. Hierbij werd in het midden gelaten of een beroep op dit artikel kon worden gedaan ingeval van andere oorzaken van psychisch letsel. Deze onduidelijkheid werd door de Hoge Raad in zijn arrest van 11 maart 2005<sup>95</sup> weggenomen:

*“De tekst van artikel 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 artikel 7:658 BW als in het geval van de voorloper van dat artikel, artikel 7A:1638(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”.*

Hier oordeelde de Hoge Raad dus dat artikel 7:658 BW zowel betrekking heeft op de situatie waarbij een werknemer fysieke schade is toegebracht als op de situatie waarin sprake is van psychisch letsel.

---

<sup>90</sup> C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, 4<sup>de</sup> druk. Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010 p.

<sup>91</sup> HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166(*Havermans/Luyckx*).

<sup>92</sup> J.F.M. Janssen, ‘causaliteit en zorgplicht in het kader van art. 7:658 BW’, *SDU*, 13-09-2008, p. 657.

<sup>93</sup> J.F.M. Janssen, ‘causaliteit en zorgplicht in het kader van art. 7:658 BW’, *SDU*, 13-09-2008, p. 657.

<sup>94</sup> HR 30 januari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2562(*Chubbs Lips/ Jansen*).

<sup>95</sup> HR 11 maart 2005 ECLI:NL:HR:2005:AR6657(*ABN-AMRO/Nieuwenhuys*).

### 3.3 Bewijsnood bij causaliteit

Zoals gezegd dient de werknemer het causaal verband tussen de schade en zijn werkzaamheden te bewijzen indien hij de schade wenst te verhalen op de werkgever. Bij klassieke arbeidsongevallen zal dit bewijs eenvoudig zijn te leveren. Voor de werknemer wordt dit lastiger indien hij kampt met gezondheidsklachten die niet direct zijn af te leiden uit bepaalde werkomstandigheden. Het causaal verband zal dan een stuk lastiger vast te stellen zijn en de werknemer kan in bewijsnood komen.<sup>96</sup>

#### 3.3.1 De omkeringsregel

Uit artikel 150 Rechtsvordering volgt dat de bewijslast rust op degene die zich beroept op rechtsgevolgen van door hem gestelde feiten of rechten, tenzij uit enige bijzondere regel of uit de eisen van de redelijkheid en billijkheid een andere verdeling van de bewijslast voortvloeit.<sup>97</sup> Dit artikel heeft dus niet alleen betrekking op de bewijsleveringslast maar in laatste instantie, vooral op de verdeling van het bewijsrisico.<sup>98</sup> De rechter heeft dus in bepaalde individuele gevallen de mogelijkheid om af te wijken op grond van een bijzondere regel of op grond van de redelijkheid en billijkheid om tot een andere bewijslastverdeling te komen. Hij zal tot een dergelijk besluit kunnen komen indien over het te bewijzen feit geen duidelijkheid kan worden verschaft, omdat het feit niet bewezen kan worden maar evenmin het tegendeel.<sup>99</sup> Bij de omkeringsregel gaat het om bewijs van onzeker causaal verband tussen de normschending en schade. Deze bewijsregel werd al decennia gehanteerd bij de schending van verkeers- en veiligheidsnormen.<sup>100</sup> Of bij een tekortkoming in de nakoming, zoals een arts die foutief medisch handelt.<sup>101</sup> In het Arrest Kastelijn/Achtkarspelen<sup>102</sup> uit 2002 herhaalde de Hoge Raad de omkeringsregel als volgt: *“Het middel stelt de vraag aan de orde of in een geval als het onderhavige de “omkeringsregel” van toepassing is. Hiermee wordt bedoeld de door de Hoge Raad in een reeks arresten aanvaarde ‘regel’ dat indien door een als onrechtmatige daad of wanprestatie aan te merken gedraging een risico ter zake van het ontstaan van schade in het leven is geroepen en dit risico zich vervolgens verwezenlijkt, daarmee het causaal verband tussen die gedraging en de aldus ontstane schade in beginsel is gegeven en dat het aan degene die op grond van die gedraging wordt aangesproken, is om te stellen en te bewijzen dat die schade ook zonder die gedraging zou zijn ontstaan.”* Het moet dus gaan om een schending van een norm die ertoe strekt een specifiek gevaar ter zake van het ontstaan van schade bij een ander te voorkomen en de schade moet een verwezenlijking van dat gevaar zijn.<sup>103</sup>

---

<sup>96</sup> J.T. van der Kroon, ‘Hoeveel hoop gloort er nog voor de werknemer met een multicausaal ziektebeeld?’, *TRA: Tijdschrift Recht en Arbeid*, Kluwer 2013, p. 1.

<sup>97</sup> S.D. Lindenberg, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer, 2009, p. 29.

<sup>98</sup> Annotatie W.D.H Asser bij HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7351 (*Kastelijn/Achtkarspelen*).

<sup>99</sup> Annotatie W.D.H Asser bij HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7351 (*Kastelijn/Achtkarspelen*).

<sup>100</sup> HR 21 juni 1974, ECLI:NL:HR:1974:AC5463m.nt. GJS (*Windmill/Roelofsen*).

<sup>101</sup> HR 23-11-2012 ECLI:NL:HR:2012:BX7264.

<sup>102</sup> HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7351 (*Kastelijn/Achtkarspelen*).

<sup>103</sup> K. Festen-Hoff, ‘bewijsrechtelijke omkeringsregels bij multicausale of moeilijk verifieerbare beroepsziekten’, *TRA tijdschrift Recht en Arbeid*, Kluwer 2009.

Degene die in beginsel aansprakelijk wordt gesteld, zal alleen ‘aannemelijk moeten maken’ dat de schade ook zou zijn ontstaan zonder zijn gedraging. Bij deze regel gaat het dus om het verband tussen de strekking van de in het concrete geval geschonden norm en het verwezenlijken van een specifiek gevaar waarop die norm betrekking heeft.<sup>104</sup> Bij de omkeringsregel gaat het dus om een bewijsvermoeden ten gunste van de gelaedeerde, en vervolgens om het leveren van tegenbewijs door de aansprakelijke, waarvoor het voldoende is om aannemelijk te maken dat de schade ook zonder de gedraging zou zijn ontstaan. Deze regel houdt dus in dat het gestelde (voorlopig) vaststaat behoudens tegenbewijs.<sup>105</sup> De tegenpartij zal dit vermoeden moeten ontzenuwen. Dit is een lichtere eis dan bewijzen dat het gestelde niet juist is.<sup>106</sup> Er wordt met een vermoeden van causaliteit gewerkt en niet met een daadwerkelijke omkering van de bewijslast.<sup>107</sup>

### 3.3.2 Arbeidsrechtelijke omkeringsregel

Het is voor de werknemer soms moeilijk om aan te tonen dat een oorzaak van een ziekte voortvloeit uit de uitoefening van de werkzaamheden. Het causaal verband is dan moeilijk vast te stellen. Om de werknemer tegemoet te komen formuleerde de Hoge Raad de arbeidsrechtelijke omkeringsregel specifiek voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen in het arrest Unilever/Dikmans<sup>108</sup>. Dikmans stelde zich op het standpunt dat zijn ziektebeeld was veroorzaakt door het werken met oplosmiddelen en chemicaliën. De rechtbank oordeelde dat Dikmans te weinig had gesteld om het causaal verband tussen zijn aandoeningen en de werkomstandigheden bij Unilever vast te stellen. De Hoge Raad oordeelde als volgt: *“Dit oordeel miskent immers dat wanneer een werknemer bij zijn werk is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen, het door de werknemer te bewijzen oorzakelijk verband aangenomen moet 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 welke maatregelen zij in dit opzicht heeft genomen.”*

Bij een standaard toepassing van artikel 7:658 BW gaat het om schade die is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden, bijvoorbeeld een werknemer die een vastgelopen machine wil maken en daarbij zijn hand kwijt raakt<sup>109</sup>, een val op de werkvloer<sup>110</sup>, enzovoort. De werkgever zal dan ingevolge artikel 7:658 lid 2 BW moeten aantonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Bij een beroepsziekte zal een dergelijk ongeval niet plaatsvinden. Kenmerk van een beroepsziekte is dat deze gedurende na een bepaalde periode tevoorschijn komt. Voor de werknemer zal het dan moeilijk zijn

---

<sup>104</sup> S.D. Lindenbergh, ‘De betrekkelijkheid van de omkeringsregel’, *WPNR*, 6580 2004, p. 433-435.

<sup>105</sup> HR 4 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC1844.

<sup>106</sup> Annotatie T.F.E. Tjong Tjin Tai bij HR 9 januari 2009, CLI:NL:HR:2009:BF887 (*Landskroon/BAM Nelissen*).

<sup>107</sup> Annotatie W.D.H Asser bij HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7351 (*Kastelijns/Achtkarspelen*).

<sup>108</sup> HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369 (*Unilever/Dikmans*). rov. 5.4.

<sup>109</sup> Zie: HR 11 november 2005 ECLI:NL:PHR:2005:AU3313 (*Bayar/Wijnen*).

<sup>110</sup> HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225.

om aan te tonen dat deze ziekte is ontstaan in de ‘uitoefening van de werkzaamheden. De Hoge Raad komt in het arrest Unilever/Dikmans de werknemer hierin tegemoet door te oordelen dat het causale verband moet worden aangenomen indien komt vast te staan dat de werkgever zijn werknemer heeft blootgesteld aan bepaalde risico’s op schade en dat deze schade zich vervolgens bij de werknemer heeft verwezenlijkt.<sup>111</sup>

Voor het aannemen van het causaal verband in geval van een beroepsziekte is in beginsel het verband tussen de uitoefening van de werkzaamheden en de geleden gezondheidsschade dus voldoende. Er wordt een causaal verband tussen het werk en de geleden schade aangenomen indien de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan, óók indien het gaat om een beroepsziekte. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen dat het treffen van de vereiste maatregelen de schade waarschijnlijk niet zou hebben voorkomen of dat het causale verband tussen de schade en arbeid ontbreekt.<sup>112</sup> De Hoge Raad heeft dit in het arrest Havermans/Luyckx<sup>113</sup> nader ingekleurd: *“Voor toepassing van de door het oordeel bedoelde regel bewijslastverdeling uit het arrest van 17 november 2000<sup>114</sup> is nodig dat de werknemer niet alleen stelt en zo nodig bewijst dat hij gedurende zijn werkzaamheden is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen, maar ook dat hij stelt en zo nodig aannemelijk maakt dat hij lijdt aan een ziekte of aan gezondheidsklachten welke door die blootstelling kunnen zijn veroorzaakt”*

De werknemer moet dus stellen en zo nodig bewijzen dat hij is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen en tevens zal hij aannemelijk moeten maken dat hij lijdt aan een ziekte of aan gezondheidsklachten welke door die blootstelling kunnen zijn veroorzaakt.<sup>115</sup> Wanneer de werknemer slaagt in het bovenstaande bewijs, zal het aan de werkgever zijn om het vermoeden van aanwezigheid van causaal verband te ontkrachten, door het leveren van tegenbewijs. Aan de arbeidsrechtelijke omkeringsregel moet dus niet zoveel waarde worden gehecht als de naam doet voorkomen. Zo volgt bijvoorbeeld uit het arrest Weststrate/De Schelde<sup>116</sup> dat ondanks dat mesothelioom bij de werknemer waarschijnlijk door blootstelling aan asbest is ontstaan, het onvoldoende vast stond of deze ziekte was ontstaan tijdens zijn werkzaamheden. De werkgever had voldoende gemotiveerd weersproken dat blootstelling niet tijdens zijn werkzaamheden had plaatsgevonden, dus oordeelde de rechter dat toepassing van de omkeringsregel in dit specifieke geval niet mogelijk was.

Kort samengevat geldt dus het volgende. De werknemer zal alsnog moeten stellen dat de werkzaamheden zijn verricht onder risicovolle omstandigheden en dit risico zich heeft verwezenlijkt.

---

<sup>111</sup> Notatie T.F.E. Tjong Tjin Tai bij HR 9 januari 2009, CLI:NL:HR:2009:BF887 (*Landskroon/BAM Nelissen*).

<sup>112</sup> Dit volgt eveneens uit artikel 7:658 lid 2 BW ingevolge de zorgplicht van de werkgever.

<sup>113</sup> HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166(*Havermans/Luyckx*).

<sup>114</sup> Ter verduidelijking: HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369(*Unilever/Dikmans*).

<sup>115</sup> E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek, ‘De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out’, *Arbeidsrecht* 2010/17 p. 4.

<sup>116</sup> HR 26 januari 2001 ECLI:NL:HR:2001:AA9666( *Weststrate/De Schelde*).

Uit artikel 7:658 lid 2 BW volgt dat de werknemer zal moeten stellen en bewijzen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden. Als de werkgever vervolgens niet kan aantonen dat hij zijn zorgplicht ingevolge artikel 7:658 BW is nagekomen heeft dat twee consequenties. Ten eerste zal het causaal verband tussen de schade en schending van de zorgplicht worden aangenomen en de werkgever zal moeten aantonen dat nakoming van zijn zorgplicht de schade niet zou hebben kunnen voorkomen, dit volgt uit artikel 7:658 lid 2 waarbij de bewijslast ter zake van de normschending bij de werkgever ligt. Daarbij oordeelde de Hoge Raad<sup>117</sup> dat de bewijslast van dit causaal verband dus ook bij de werkgever ligt, oftewel een omkering van de bewijslast. Ten tweede zal het causaal verband tussen de schade en de werkzaamheden worden aangenomen en zal de werkgever moeten bewijzen dat hiervan geen sprake is (arbeidsrechtelijke omkeringsregel). In hoofdstuk vier zal ik verder ingaan op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel omtrent psychische ziekten.

### 3.3.3 Causale ondergrens

Met het formuleren van ‘kunnen zijn veroorzaakt’ in het arrest Havermans/Luyckx is het de vraag of sprake is van een reële kans dat de schade is veroorzaakt door de blootstelling of dat een hele kleine kans al voldoende is. De Hoge Raad<sup>118</sup> hanteert hierbij en zekere ondergrens: *“De hier bedoelde regel drukt het vermoeden uit dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door de omstandigheden waarin deze zijn werkzaamheden heeft verricht. Dat vermoeden wordt gerechtvaardigd door hetgeen in het algemeen bekend is omtrent de ziekte en haar oorzaken, alsook door de schending door de werkgever van de veiligheidsnorm die beoogt een en ander te voorkomen. Gelet daarop is voor dat vermoeden geen plaats in het geval het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker of te onbepaald is.”*<sup>119</sup>

In abstracto valt niet veel te zeggen over de precieze hoogte van de grens. In de praktijk zal het veelal moeten afhangen van de omstandigheden van het geval waarbij sprake moet zijn van ‘een redelijke mate van waarschijnlijkheid.’<sup>120</sup>

### 3.4 Een proportionele benadering

In het Nederlandse aansprakelijkheidsrecht dient iemand alleen de schade te vergoeden indien hij aansprakelijk is voor een gebeurtenis die in causaal verband staat met deze schade. In dit alles of niets-systeem kan men twee mogelijkheden onderscheiden.<sup>121</sup> In het ene geval kan het causaal verband worden bewezen en zal aanspraak gemaakt kunnen worden op volledige schadevergoeding.

---

<sup>117</sup> HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7351(*Kastelijn/Achtkarspelen*).

<sup>118</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721(*Lansink/Ritsma*) en HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717(*SVB/Van den Wege*).

<sup>119</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721(*Lansink/Ritsma*) rov. 4.1.3 en HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717(*SVB/Van den Wege*) rov. 4.2.3.

<sup>120</sup> S.Sahnie, ‘De aansprakelijkheid van werkgevers voor beroepsziekten krachtens art. 7:658 BW: zijn de grenzen bereikt?’, *Maandblad voor Vermogensrecht*, Aflevering 11 2013, p. 324.

<sup>121</sup> C.J.M. Klaassen, ‘Proportionele aansprakelijkheid: een goede of kwade kans’, *NJB* 2007, 1164, p. 1346-1362.

In het andere geval ontbreekt het causaal verband en zal de benadeelde zelf de schade moeten dragen. Met betrekking tot bepaalde gezondheidsrisico's waarbij het causaal verband moeilijk valt te bewijzen voor de werknemer, druist dit in tegen ons rechtsgevoel. Aan de andere kant zou het onrechtvaardig zijn indien de werkgever aansprakelijk wordt gesteld wanneer hij niet duidelijk het causaal verband kan ontkrachten. In ieder geval kan dit systeem leiden tot onbevredigende uitkomsten.

De Hoge Raad<sup>122</sup> heeft in 2006 voor het eerst de mogelijkheid aanvaard dat aansprakelijkheid wordt aangenomen, terwijl het causaal verband niet vaststaat tussen de schade en de gebeurtenis. In het arrest stond de vraag centraal of de werkgever wegens onrechtmatige asbestblootstelling aansprakelijk was voor longkanker bij de werknemer die het gevolg kon zijn van asbest maar ook van roken.<sup>123</sup> De werknemer Karamus wordt door zijn werkgever tijdens zijn werk onrechtmatig blootgesteld aan asbest. Er stond echter vast dat Karamus ten minste 28 jaren heeft gerookt en dat longkanker kon zijn veroorzaakt door enerzijds het rookgedrag van Karamus en anderzijds de blootstelling aan asbest. Partijen procedeerden slechts over de oorzaak hiervan, de schade stond immers al vast. In deze zaak was dus sprake van een onzeker causaal verband. De door de rechter benoemde deskundige schatte de kans met 55% dat Karamus daadwerkelijk longkanker had gekregen door het werken met asbest. De Hoge Raad<sup>124</sup> oordeelde vervolgens als volgt: *“Mede gelet op de artikelen 6:99 en 6:101 BW ten grondslag liggende uitgangspunten moet daarom worden aangenomen dat, indien een werknemer schade heeft geleden die, gelet op de hiervoor bedoelde kanspercentages, zowel kan zijn veroorzaakt door een toerekenbare tekortkoming van zijn werkgever in de nakoming van zijn verplichting de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden voldoende te beschermen tegen een voor de gezondheid gevaarlijke stof, als door een aan de werknemer zelf toe te rekenen omstandigheid als hiervoor bedoeld., als door een combinatie daarvan, zonder dat met voldoende zekerheid is vast te stellen in welke mate de schade van de werknemer door deze omstandigheden of een daarvan is ontstaan, de rechter de werknemer tot vergoeding van de gehele schade van de werknemer mag veroordelen, met vermindering van de vergoedingsplicht van de werkgever in evenredigheid met de, op een gemotiveerde schatting berustende, mate waarin de aan de werknemer toe te rekenen omstandigheden tot diens schade hebben bijgedragen.”*

Het gaat hier om een causaliteitsprobleem die de Hoge Raad ondervangt met een zogenaamde ‘veroorzakingswaarschijnlijkheid’- benadering.<sup>125</sup> Een proportionele benadering dient daarom ook uitzondering te zijn en te blijven. De rechter zal gemotiveerd moeten verantwoorden dat de strekking van de geschonden norm en de aard van de normschending een proportionele aansprakelijkheid in het concrete geval rechtvaardigen.<sup>126</sup>

---

<sup>122</sup> HR 31 maart 2006 ECLI:NL:HR:2006:AU6093(*Nefalit-Karamus*).

<sup>123</sup> T. Hartlief, ‘Proportionele aansprakelijkheid voor juristen en echte wetenschappers’, *NJB* 2013, 239 p. 289.

<sup>124</sup> HR 31 maart 2006 ECLI:NL:HR:2006:AU6093(*Nefalit-Karamus*).

<sup>125</sup> C.J.M. Klaassen, ‘Proportionele aansprakelijkheid: een goede of kwade kans’, *NJB* 2007, p. 1346 e.v.

<sup>126</sup> HR 24 december 2010, ECLI:NL:HR:2010:BO1799(*Fortis/Bourgonje*).

De rechter zal in de praktijk een deskundige moeten benoemen die zich ontfermt over de gezondheidsschade van de werknemer. Indien de door de deskundigen geschatte kans zeer klein is, zal de rechter de vordering in het algemeen afwijzen. Indien de kans heel groot is, dan zal de rechter de vordering in beginsel toewijzen. Wanneer sprake is van een grijs gebied zal de rechter het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid hanteren. Zoals uit de casus van Nefalit/Karamus blijkt, kan niemand met zekerheid aannemen waardoor de longkanker is veroorzaakt, beide partijen kunnen hieraan hebben bijgedragen met als gevolg dat ieder voor 'zijn eigen deel' de schade op zich zal moeten nemen. Ten aanzien van de twee uiterste gelegen kansen, zal de werkgever de gehele schade moeten vergoeden, met aftrek van het geschatte percentage waarvoor de werknemer de toe te rekenen omstandigheden tot diens schade hebben bijgedragen.<sup>127</sup> Met de erkenning door de Hoge Raad van de mogelijkheid van een proportionele aansprakelijkheid, heeft de rechter een extra instrument om in bepaalde gevallen zowel de belangen van de eiser als de aansprakelijk gestelde partij te behartigen. Hierdoor kan deels een oplossing gegeven worden voor bepaalde multicausale gevallen waarin het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn om de onzekerheid over het causaal verband op één partij af te wentelen.<sup>128</sup> Desondanks ontstond na deze uitspraak onzekerheid over de toepasbaarheid. Kan men dit leerstuk op iedere casus met enige causaliteitsproblemen toepassen? En geldt het leerstuk alleen bij aansprakelijkheid van de werkgever?

In 2010 heeft de Hoge Raad<sup>129</sup> in het arrest Fortis/Bourgonje, waarbij sprake was van schending van een waarschuwingsplicht, bevestigd dat aan de proportionele aansprakelijkheid een breder toepassingsbereik toekomt dan alleen de werkgeversaansprakelijkheid: *"(...)Hieruit volgt echter niet dat de evenbedoelde rechtsregel in beginsel slechts in een dergelijk geval kan worden toegepast. Ook in andere gevallen kan het – met inachtneming van de hiervoor bedoelde terughoudendheid – redelijker zijn de onzekerheid over het condicio-sine-qua-non-verband tussen de normschending en de schade over partijen te verdelen, dan deze onzekerheid volledig voor risico van de benadeelde te laten komen."* De Hoge raad verwijst hier naar het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid die is aanvaard in Nefalit/Karamus. In Fortis/Bourgonje wordt eveneens toegevoegd dat die regel met terughoudendheid moet worden toegepast. In 2012 bevestigd de Hoge Raad<sup>130</sup> in Deloitte/Hassink nogmaals dat hij in Nefalit/Karamus het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid aanvaard en dat deze regel terughoudend moet worden toegepast.

---

<sup>127</sup> H. van Dijk en L.L. Veendrick, 'Zorgplichtscheing bij beroepsziekten: bewijsproblemen bij het causaal verband: de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid', *Tijdschrift voor Vergoeding Personenschade*, Aflevering 4 2013, p. 136.

<sup>128</sup> S.Sahtie, 'De aansprakelijkheid van werkgevers voor beroepsziekten krachtens art. 7:658 BW: zijn de grenzen bereikt?', *Maandblad voor Vermogensrecht*, Aflevering 11 2013 Blz 325.

<sup>129</sup> HR 24 december 2010, ECLI:NL:HR:2010:BO1799(*Fortis/Bourgonje*).

<sup>130</sup> HR 21 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7491 (*Deloitte/Hassink*).

### **3.5 Predispositie**

Als het oorzakelijk verband kan worden aangetoond en de werkgever niet slaagt om tegenbewijs te leveren, zal in beginsel de schade in verband staan met de uitoefening van de werkzaamheden van de werknemer. Toerekening en de schade zullen ingevolge het algemene aansprakelijkheidsrecht worden behandeld en de werkgever zal in veel gevallen aansprakelijk zijn voor de gehele schade.<sup>131</sup> Maar in hoeverre kan sprake zijn van een werkdruk die te hoog is of een ‘normale’ werksituatie? Volgens vaste rechtspraak kan ook de schade die buiten de normale lijn der verwachtingen aan de leadens, oftewel de schadetoebrengende partij, i.c. werkgever worden toegerekend. In dat geval zal sprake zijn van ernstigere of onverwachte schade die is terug te voeren op aanleg of bijzondere kwetsbaarheid van de werknemer voor lichamelijk of geestelijk letsel.<sup>132</sup> Dit wordt de zogenaamde predispositie genoemd. In een uitspraak van het Hof ‘S-Gravenhage’<sup>133</sup> in 2008, over een werknemer met een dwangmatige persoonlijkheid die altijd voor het werk klaar stond, en vervolgens een burn-out krijgt, wordt dan ook geconcludeerd dat een eventuele predispositie in beginsel aansprakelijkheid van de werkgever niet in de weg staat, behoudens tegenbewijs.

### **3.6 Beroepsziekten**

Is bij ongevallen het verband tussen werk en schade over het algemeen betrekkelijk goed te traceren en aannemelijk te maken, bij ziekten ligt dat dikwijls anders. In de eerste plaats ontstaan vele aandoeningen door geleidelijke inwerking, waardoor een ontstaansmoment soms niet is aan te wijzen, maar ook het verband met een oorzaak weinig evident kan zijn. In de tweede plaats kan de oorzaak van een ziekte vaak zowel in de werksfeer liggen als daarbuiten. Zoals uit paragraaf vier blijkt, kan een proportionele aansprakelijkheid worden aangenomen indien sprake is van een onzeker causaal verband. De schade kan zowel zijn ontstaan door de uitoefening van de werkzaamheden als door eigen toedoen van de werknemer.

### **3.7 Conclusie**

Uit dit hoofdstuk blijkt dat het mutlicausale karakter van een beroepsziekte voor de nodige bewijsrechtelijke problemen kan zorgen. Dit geldt zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Het is dan ook logisch dat in de loop der jaren de Hoge Raad aanknopingspunten heeft ontwikkeld met betrekking tot artikel 7:658 BW. In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de vraag, welke bewijsproblemen spelen bij toepassing van artikel 7:658 BW en hoe dit wordt vormgegeven binnen de rechtspraak. Met betrekking tot het Arbeidsrecht wordt een afwijkende maatstaf aangenomen. Uit het systeem van artikel 7:658 BW zijn twee soorten causaal verband te onderscheiden. In het ene geval moet causaal verband worden aangetoond tussen de werkzaamheden

---

<sup>131</sup> Het algemene aansprakelijkheidsrecht zal in dit onderzoek verder buiten beschouwing worden gelaten.

<sup>132</sup> E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek, ‘De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out’, *Arbeidsrecht* 2010/17, p. 3.

<sup>133</sup> Hof ‘S-Gravenhage’ 18 januari 2008 ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681.



en de schade van de werknemer. Het andere geval is het causaal verband uit de tekortkoming van de werkgever en de schade van de werknemer. Met betrekking tot beroepsziekten formuleerde de Hoge Raad de arbeidsrechtelijke omkeringsregel specifiek voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen in het arrest Unilever/Dikmans. Hieruit volgt dat voor het aannemen van het causaal verband, het verband tussen de uitoefening van de werkzaamheden en de geleden gezondheidsschade in beginsel voldoende is. De Hoge Raad heeft dit in het arrest Havermans/Luyckx nader ingekleurd. De werknemer moet namelijk naast de blootstelling ook de causale relatie tussen werk en ziekte aannemelijk maken. In abstracto valt niet veel te zeggen over de precieze hoogte van de waarschijnlijkheidsgrens. In de praktijk zal het veelal moeten afhangen van de omstandigheden van het geval waarbij sprake moet zijn van 'een redelijke mate van waarschijnlijkheid'. Met betrekking tot een procentuele benadering heeft de Hoge Raad in 2006 voor het eerst de mogelijkheid aanvaard dat aansprakelijkheid wordt aangenomen, terwijl het causaal verband niet vaststaat tussen de schade en de gebeurtenis. De zogenaamde proportionele aansprakelijkheid. Het gaat hierbij om een causaliteitsprobleem die de Hoge Raad ondervangt met een zogenaamde 'veroorzakingswaarschijnlijkheid'- benadering. Hierbij wordt afgestapt van de 'alles- of niets benadering' uit het algemene aansprakelijkheidsrecht. Met de erkenning door de Hoge Raad van de mogelijkheid van een proportionele aansprakelijkheid heeft de rechter een extra instrument om in bepaalde gevallen zowel de belangen van de eiser als de aansprakelijk gesteld partij te behartigen.

## 4. Werkgeversaansprakelijkheid en psychische ziekten

### 4.1 Inleiding

Uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad<sup>134</sup> volgt dat de zorgplicht van artikel 7:658 BW geen absolute waarborg tegen schade biedt. Eveneens heeft de Hoge Raad<sup>135</sup> expliciet bepaald dat dit artikel van toepassing is op zowel fysiek als psychisch letsel. De voorwaarden voor de toepassing van artikel 7:658 BW op een psychisch letsel zijn: dat een verplichting als bedoeld in dit artikel is geschonden en dat causaal verband bestaat tussen de werkzaamheden en het psychisch letsel.

Het nadeel bij beroepsziekten of psychische klachten is dat veelal sprake zal zijn van een multicausaal karakter. De oorzaak kan door verschillende (soms samenhangende) factoren zijn ontstaan. Tevens is het vaak onduidelijk in hoeverre deze factoren daadwerkelijk hebben bijgedragen aan de ziekte. Dit maakt het voor de werknemer moeilijk om te bepalen of de ziekte is ontstaan door zijn werkzaamheden. Ten aanzien van dit probleem heeft de Hoge Raad in het Unilever/Dikmans<sup>136</sup> arrest de arbeidsrechtelijke omkeringsregel geïntroduceerd. Met betrekking tot het te leveren bewijs van de werknemer, mag er in bepaalde gevallen worden vermoed dat de ziekte is veroorzaakt door blootstelling aan schadelijke arbeidsomstandigheden. Deze omkeringsregel moet echter terughoudend worden toegepast. De werkgever zal vervolgens moeten aantonen dat hij zijn zorgplicht wel degelijk heeft nageleefd. In de arresten van 7 juni 2013<sup>137</sup> overweegt de Hoge Raad dat voor toepassing van de omkeringsregel geen plaats is bij een 'te onzeker of onbepaald' causaal verband. Met betrekking tot psychisch letsel zal de werknemer met behulp van bewijs van deskundigen, zeer aannemelijk moeten maken dat zijn ziekte door het werk is veroorzaakt.

In dit hoofdstuk zal de vraag - Welke factoren kunnen meespelen of een werkgever al dan niet aansprakelijk is voor een psychische ziekte van de werknemer? - nader worden besproken.

In paragraaf 4.2 wordt de werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel op grond van artikel 7:658 BW besproken. Hier komt onder meer schade door een concreet voorschrift, de omkeringsregel en de proportionele aansprakelijkheid met betrekking tot psychische schade achtereenvolgens aan bod. In paragraaf 4.4 wordt de medische wetenschap besproken. Vervolgens zal dit hoofdstuk worden afgerond met enkele 'oplossingen' voor het doolhof rondom de aansprakelijkheid van de werkgever op basis van artikel 7:658 BW met betrekking tot psychisch letsel.

---

<sup>134</sup> HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129(*Maatzorg/Van der Graaf*).

<sup>135</sup> HR 11 maart 2005 ECLI:NL:HR:2005:AR6657(*ABN-AMRO/Nieuwenhuys*).

<sup>136</sup> HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369(*Unilever/Dikmans*).

<sup>137</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721(*Lansink/Ritsma*) en HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717(*SVB/Van den Wege*).

## 4.2 Werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel op grond van artikel 7:658 BW

Zoals blijkt in hoofdstuk 1 heeft de werkgever een zorgplicht ingevolge artikel 7:658 lid 1 BW. Met betrekking tot psychisch letsel is het tot nu toe nog niet geheel duidelijk wanneer de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Daarmee wordt het voor de werknemer moeilijk om te bewijzen dat hij psychisch ziek is geworden door het werk, hij zal immers moeten aantonen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden. Vanwege het multicausale karakter kan de oorzaak werkgerelateerd zijn of voortvloeien uit de privésituatie van de werknemer.<sup>138</sup> Met betrekking tot de bewijslast zal sprake moeten zijn van een concreet voorschrift ter voorkoming van psychische schade. Bij niet naleving van dit concrete voorschrift zal letsel te verwachten zijn bij de werknemer.

### 4.2.1 Concreet voorschrift

Dat een werknemer veiligheidsgordels nodig heeft indien hij de ramen van een hoog gebouw aan de buitenkant moet lappen, lijkt een logisch voorschrift. Indien dan een ongeval plaatsvindt en het voorschrift is door de werkgever nagelaten, zal aansprakelijkheid niet moeilijk te bewijzen zijn. Bij beroepsziekten zijn tot nu toe echter weinig concrete voorschriften te vinden in de wet. Het Nederlandse recht kent verder geen specifieke normen die strekken tot voorkoming van psychisch letsel.<sup>139</sup> Dit is niet zonder reden omdat een werknemer psychisch letsel kan oplopen maar de collega's die onder dezelfde omstandigheden werken, niks mankeert.<sup>140</sup> De persoonlijkheid of predispositie van een werknemer speelt dus een rol met betrekking tot de vraag in hoeverre de schade aan de werkgever valt te wijten. Een werknemer die stelt dat hij lijdt aan een psychisch werkgerelateerde ziekte zal daarom veelal uitgebreider moeten stellen en zo nodig bewijzen dat zijn ziekte verband houdt met zijn werkzaamheden. Pas dan zal de werkgever moeten aantonen dat hij zijn zorgplicht niet heeft geschonden. Een werknemer met een fysiek letsel zal dit verband veel sneller kunnen aantonen.<sup>141</sup> De wetgever komt de werknemer enigszins tegemoet door nadere open normen te stellen in de Arbowet en Arbeidsomstandighedenregeling zoals besproken in hoofdstuk 1. Het gaat hierbij veelal om algemene principes die de werkgever dient uit te werken in samenwerking met de werknemers.<sup>142</sup> Op die manier zal per bedrijf concrete voorschriften worden gevormd. Indien de werkgever dit nalaat zal hij in strijd handelen met de Arbowet, hij heeft immers een eigen verantwoordelijkheid ten opzichte van de werkomstandigheden. De werkgever is verplicht om een plan van aanpak op te stellen en een risico inventarisatie en evaluatie uit te voeren<sup>143</sup>. Volgens de Memorie van toelichting bij de Arbowet behoort de werkgever bronnen en oorzaken voor

---

<sup>138</sup> M.S.A. Vegter, "Werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel op grond van artikel 7:658 BW", *Weekblad voor Privaat- en Notarieel Recht*, 11 februari 2006/ 6653, p. 104.

<sup>139</sup> E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek, 'De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out', *Arbeidsrecht* 2010/17, p. 5.

<sup>140</sup> M.S.A. Vegter 'Vergoeding van psychisch letsel door de werkgever' *SDU Uitgevers* 2005, p. 94.

<sup>141</sup> M.S.A. Vegter, "Werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel op grond van artikel 7:658 BW", *Weekblad voor Privaat- en Notarieel Recht*, 11 februari 2006/ 6653, p. 103-104.

<sup>142</sup> <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving>.

<sup>143</sup> Artikel 5 Arbeidsomstandighedenwet.

psychosociale arbeidsbelasting te onderzoeken.<sup>144</sup> Zo volgt bijvoorbeeld uit een uitspraak van de Kantonrechter Terneuzen<sup>145</sup> dat ondanks het feit dat de werknemer zelf de werkzaamheden naar zich toe trok en diens gevolg een burn-out kreeg; *“De werkgever onvoldoende maatregelen had genomen om de overbelasting van de werknemer tegen te gaan. Daarbij heeft hij de zorgplicht van art. 7:658 BW geschonden (...) ondanks dat de werknemer zelf schuldig was aan de overbelasting, heeft de werkgever een plicht om de werknemer tegen zichzelf in bescherming te nemen”*. Ook in de uitspraak van Hof 's-Gravenhage<sup>146</sup> over blootstelling aan agressie concludeerde de rechter dat de werkgever onvoldoende invulling had gegeven aan de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 3 en 5 van de Arbowet. Deze blootstelling zorgde voor een psychische belasting die toegerekend kon worden aan de werkgever. Tevens worden in steeds meer cao's beschermingsverplichtingen opgenomen ter voorkoming van psychische ziekten bij werknemers.<sup>147</sup>

#### **4.2.2 Schade door schending van een concreet voorschrift**

Met betrekking tot de hiervoor geschetste casus, is het algemeen bekend dat een veiligheidsgordel op grote hoogte een ongeval kan voorkomen wanneer je misstapt of door een rukwind van een ladder af valt. Bij psychisch letsel is het veelal niet voorzienbaar wanneer een dergelijke ziekte valt te voorkomen. Dit komt omdat de oorzaak vaak redelijk 'onbekend' is. De werkgever kan dan ook pas aansprakelijk worden geacht indien het voor hem kenbaar was dat de werknemer ziek dreigde te worden door de uitoefening van zijn werkzaamheden. Onder andere A-G Spier behandelt het 'kenbaarheidsvereiste' in zijn conclusie bij het arrest Dooms/Benelux<sup>148</sup>. *“De omstandigheden van het geval kunnen zozeer voor zich spreken dat ook zonder dat de werknemer aan de bel trekt, voor de werkgever duidelijk moet zijn dat de werknemer door bijvoorbeeld de werkdruk in zijn gezondheid zou kunnen worden geschaad”*.<sup>149</sup> De werkgever zal dus proactief te werk moeten gaan met betrekking tot eventuele psychische schade bij een van zijn werknemers. Het is dan niet reeds voldoende dat hij wacht tot een van zijn werknemers enige klachten uit. Zo volgt ook uit het arrest van het Hof 's-Hertogenbosch.<sup>150</sup> Het grootste hekelpunt bij dergelijke situaties blijft het feit dat schade kan zijn ontstaan in omstandigheden buiten het werk of doordat een bepaalde werknemer nu eenmaal minder kan hebben. De ene werknemer is kwetsbaarder voor een hoge werkdruk dan de andere werknemer. Misschien gaat die werknemer juist weer makkelijk om met een pesterijtje op het werk dan de andere werknemer. Er zal vaak moeten worden teruggevallen op een medisch dossier en op oorzaken die algemeen worden erkend door wetenschappelijk onderzoek. Dit hoeft niet per definitie voldoende te

---

<sup>144</sup> Kamerstukken II, Memorie van toelichting, 32 397 nr. 3.

<sup>145</sup> Ktr. Terneuzen 29 september 2004 ECLI:NL:RBMID:2004:AR4225 r.o. 7.3.

<sup>146</sup> Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009 ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3482.

<sup>147</sup> E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek, 'De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out', *Arbeidsrecht* 2010/17, p.5.

<sup>148</sup> HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619(*Dooms/Dow Benelux*).

<sup>149</sup> Conclusie A-G Spier HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619(*Dooms/Dow Benelux*).

<sup>150</sup> Hof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BK0617.

zijn om aan te nemen dat de werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden.<sup>151</sup> Het bewijs van de werknemer zal dus niet voldoende worden geacht indien hij met een rapport de rechtszaal in komt lopen. De werknemer die een beroep doet op de aansprakelijkheid van de werkgever, zal dus blijven zitten met bewijsproblemen. Het draait hierbij om het causaal verband tussen psychisch letsel en werk. Er zal sprake moeten zijn van een concreet voorschrift dat door de werkgever is geschonden of in ieder geval door de werkgever als “kenbaar” moet worden geacht. Indien dit niet mogelijk lijkt, kan een werknemer nog een beroep doen op een schending van een nader ingevulde norm die door de werkgever niet is nagekomen ter voorkoming van psychische ziekte van de werknemer.<sup>152</sup>

### 4.2.3 Psychisch letsel en arbeidsrechtelijke omkeringsregel

Zoals uit hoofdstuk drie volgt, kan de werknemer gebruik maken van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel indien hij aannemelijk maakt dat de schade kan zijn ontstaan door de uitoefening van de werkzaamheden en hij ook daadwerkelijk schade heeft geleden. De werknemer heeft met betrekking tot psychisch letsel een zware bewijslast vanwege het multicausale karakter. Een diagnose is moeilijk te stellen bij een organisch psychosyndroom of OPS en bij stress kan een oorzaak moeilijk verifieerbaar zijn.<sup>153</sup> Een beroep op de omkeringsregel kan enigszins een mogelijkheid bieden voor de werknemer. Uit de jurisprudentie volgt echter dat de werknemer alsnog een zware bewijslast heeft. De werknemer moet ten eerste aantonen dat hij daadwerkelijk is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen of arbeidsomstandigheden.<sup>154</sup> Indien de werkgever dit gemotiveerd kan weerspreken zal de werknemer alsnog het bewijsrisico dragen. Vervolgens zal de werknemer ook de aard en inhoud van de werkzaamheden moeten stellen en bewijzen.<sup>155</sup> Indien de werknemer aannemelijk kan maken dat hij is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen of arbeidsomstandigheden zal hij eveneens aannemelijk moeten maken dat er een causaal verband bestaat tussen de opgelopen schade en zijn werkzaamheden<sup>156</sup>, oftewel dat zijn aandoening daadwerkelijk door blootstelling is veroorzaakt.<sup>157</sup> Bij een multicausale of moeilijk verifieerbare aandoening zal een “daadwerkelijk verband aannemelijk maken” weinig soelaas bieden. Het zal dan veelal afhangen van het verweer van de werkgever. Een medisch verband zal de werknemer kunnen leveren door middel van een rapport van een deskundige of op een rapport gebaseerd op arboregeling c.q. zorgplichtschending. Dit zal echter veelal onvoldoende zijn om een

---

<sup>151</sup> Volgt eveneens uit HR 11 maart 2005 ECLI:NL:HR:2005:AR6657(*ABN-AMRO/Nieuwenhuys*).

<sup>152</sup> M.S.A. Vegter “Werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel op grond van artikel 7:658 BW”, *Weekblad voor Privaat- en Notarieel Recht*, 11 februari 2006/ 6653, p. 104.

<sup>153</sup> K. Festen-Hoff, ‘bewijsrechtelijke omkeringsregels bij multicausale of moeilijk verifieerbare beroepsziekten’, *TRA tijdschrift Recht en Arbeid*, Kluwer 2009.

<sup>154</sup> HR 26 januari 2001 ECLI:NL:HR:2001:AA9666(*Weststrate/De Schelde*).

<sup>155</sup> HR 20 mei 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS4406(*De Bakker/Zee Electronics*).

<sup>156</sup> K. Festen-Hoff, ‘bewijsrechtelijke omkeringsregels bij multicausale of moeilijk verifieerbare beroepsziekten’, *TRA tijdschrift Recht en Arbeid*, Kluwer 2009, p. 5.

<sup>157</sup> HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166(*Havermans/Luyckx*) rov. 3.4.2.

daadwerkelijk verband tussen ziekte en werk voldoende aannemelijk te maken.<sup>158</sup> In de praktijk zal de rechter zich dan baseren op een oordeel van een behandelend arts. Omkering wordt gebruikt om een laatste restje causaal verband weg te nemen. Het is echter maar de vraag of bij een beroepsziekte zoals hiervoor is besproken sprake is van een ‘laatste restje’.

#### 4.2.3.1 De 7 juni arresten

De arbeidsrechtelijke omkeringsregel is sinds zijn introductie volop in ontwikkeling geweest. In zijn twee arresten van 7 juni 2013 heeft de Hoge Raad de arbeidsrechtelijke omkeringsregel nader vormgegeven<sup>159</sup>. Met betrekking tot beroepsziekten heeft de Hoge Raad nog enkele verduidelijkingen gegeven. In het Unilever/Dikmans arrest werd nog gesproken van werknemers die worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, in de navolgende arresten wordt gesproken van gevaarlijke omstandigheden.<sup>160</sup>

#### 4.2.3.2 Lansink/Ritsma

In deze casus lijdt de werknemer, die jarenlang schilder van beroep is geweest, aan blaaskanker en longkanker. Hij stelt vervolgens zijn werkgever krachtens artikel 7:658 BW aansprakelijk voor de door hem geleden schade. Na het overlijden zetten de erven de procedure voort. Na een medisch rapport komt vast te staan dat bij 17% van de gevallen blaaskanker kan ontstaan door blootstelling aan gevaarlijke stoffen die verwerkt zijn in verfproducten. De Hoge Raad formuleert vervolgens de reikwijdte van Unilever/Dikmans<sup>161</sup>:

- De werknemer moet stellen en zo nodig bewijzen dat hij is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden.
- De werknemer moet stellen en zo nodig aannemelijk maken dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die door de blootstelling kunnen zijn veroorzaakt.

Zoals uit het vorige hoofdstuk volgt, heeft een zekere ondergrens te gelden. *“Het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden mogen niet te onzeker of te onbepaald zijn”*.<sup>162</sup>

Vervolgens komt de Hoge Raad tot een verwerping van het oordeel van het Hof: *“Het Hof heeft (...) nagelaten te vermelden welke zorgplicht Lansink naar zijn oordeel heeft geschonden en welke*

---

<sup>158</sup> K. Festen-Hoff, ‘bewijsrechtelijke omkeringsregels bij multicausale of moeilijk verifieerbare beroepsziekten’, *TRA tijdschrift Recht en Arbeid*, Kluwer 2009, p. 7.

<sup>159</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721 (*Lansink/Ritsma*) en HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717 (*SVB/Van den Wege*).

<sup>160</sup> H. van Dijk en L.L. Veendrick, ‘Zorgplichtschending bij beroepsziekten: bewijsproblemen bij het causaal verband: de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid’, *Tijdschrift voor Vergoeding Personenschade*, Aflevering 4 2013, p. 133.

<sup>161</sup> HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369 (*Unilever/Dikmans*).

<sup>162</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721 (*Lansink/Ritsma*).

*maatregelen zij had moeten nemen, of welke instructies zij had moeten geven, en het heeft aldus zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd.”<sup>163</sup>*

#### **4.2.3.3 SVB/ Van de Wege**

In deze casus gaat het om een werknemer met RSI. Relevant voor dit onderzoek is de rechtsoverweging waarbij de Hoge Raad<sup>164</sup>, A-G Spier in zijn conclusies volgt met betrekking tot RSI:

*“(…) In het licht van de onduidelijkheden omtrent de aard en de oorzaken van RSI volstaat niet dat wordt aangesloten bij de zienswijze van één deskundige op grond van de enkele naar diens “op kennis, ervaring en intuïtie gebaseerde schatting”<sup>165</sup>*

Met betrekking tot RSI zal de huidige medische stand van zaken niet voldoende zijn om toe te komen aan de omkeringsregel uit Unilever/Dikmans.<sup>166</sup> De Hoge Raad oordeelt dan ook dat de motivering van het Hof niet begrijpelijk is met betrekking tot het toepassen van de omkeringsregel. Wanneer dit zal worden doorgetrokken naar een psychische ziekte of een multicausaal ziektebeeld, zet de Hoge Raad voor toepassing van de omkeringsregel de deur nadrukkelijk op een kier.<sup>167</sup>

#### **4.2.4 Psychisch letsel en proportionele aansprakelijkheid**

Eveneens besproken in hoofdstuk drie is de leer van de proportionele aansprakelijkheid. De oorzaak van een ziekte kan liggen in de privéomstandigheden van de werknemer, in zijn werkomstandigheden of in een combinatie van beide. In de praktijk zal vaak sprake zijn van een combinatie van op elkaar inwerkende oorzaken. Het is onredelijk om de werkgever dan volledig aansprakelijk te houden. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld in een echtscheiding ligt en vele overuren moet maken en hij krijgt vervolgens een burn-out, dan bestaat de kans dat de rechter een proportionele aansprakelijkheid aanneemt ten opzichte van de werkgever. Zo oordeelde ook de Kantonrechter Amsterdam<sup>168</sup> over een werknemer die zichzelf had opgedrongen voor promotie, enige tijd later kreeg de werknemer een burn-out. De werkgever kon een verwijt worden gemaakt met betrekking tot een tekortkoming in zijn zorgplicht, maar niet alle schade viel toe te rekenen.

Er blijft echter een probleem bestaan om het feit dat een beroepsziekte niet makkelijk in tweeën is te knippen. Bij psychische ziekte zal het dus moeilijk zijn aan te tonen in hoeverre de bedrijfsvoering te

---

<sup>163</sup> Met deze zinsnede verwijst de Hoge Raad naar artikel 7:658 lid 1 BW waarbij i.c. dus niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat de werkgever onvoldoende maatregelen heeft getroffen met betrekking tot zijn zorgplicht uit artikel 7:658 lid 2 BW.

<sup>164</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717(SVB/Van den Wege).

<sup>165</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717(SVB/Van den Wege) rov. 4.2.5.

<sup>166</sup> S.Sahie, ‘De aansprakelijkheid van werkgevers voor beroepsziekten krachtens art. 7:658 BW: zijn de grenzen bereikt?’, *Maandblad voor Vermogensrecht*, Aflevering 11 2013, p. 324

<sup>167</sup> J.T. van der Kroon, ‘Hoeveel hoop gloort er nog voor de werknemer met een multicausaal ziektebeeld?’, *TRA tijdschrift Recht en Arbeid*, Kluwer 2013, p. 5

<sup>168</sup> Ktr. Amsterdam 14 januari 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BH5591 en Ktr. Amsterdam 17 april 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ6406.

maken heeft met de schade, oftewel de causaliteit. De kans op het causaal verband mag niet zeer klein zijn, want dan dient te vordering in het algemeen te worden afgewezen, maar ook niet zeer groot, want dan zou de rechter de vordering in zijn geheel moeten toewijzen. Het grijze gebied hiertussen is dus moeilijk verifieerbaar. Dit leerstuk zal dus terughoudend moeten worden toegepast ten opzichte van een psychische aandoening.

Met betrekking tot de causaliteitsproblemen is het de vraag of het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid meer kans zal bieden voor een geslaagd beroep dan de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Aangezien hier eveneens een ondergrens wordt gebruikt, namelijk 'niet zeer klein'<sup>169</sup>. Hoogeveen is van mening dat voor de toepassing van de proportionele benadering minder strenge eisen worden gesteld aan het oordeel van een deskundige dan voor toepassing bij de omkeringsregel.<sup>170</sup> Echter wordt deze opvatting in de literatuur niet ondersteund.

#### **4.2.5 Deel Conclusie – stand van zaken**

- Per bedrijf zullen concrete voorschriften moeten worden geformuleerd ten opzichte van psychische ziekten. Indien de werkgever dit nalaat zal hij in strijd handelen met de arbowet, hij heeft immers een eigen verantwoordelijkheid ten opzichte van de werkomstandigheden. Volgens de Memorie van toelichting bij de Arbowet behoort de werkgever bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting te onderzoeken.
- De omkeringsregel uit het Unilever/Dikmans arrest kan gelden als hulpmiddel bij bewijsproblemen van de werknemer met betrekking tot de causaliteit tussen de opgelopen schade en de ziekte. Het gaat nu immers om gezondheidsklachten ten gevolge van gevaarlijke werkomstandigheden. Doch zal dit veelal weinig soelaas bieden. Aangezien onzekerheden met betrekking tot het causaal verband tussen de gezondheidsklachten en de werkomstandigheden niet al te snel wordt neergelegd bij de werkgever.
- De werkgever wordt beschermd omdat de omkeringsregel slechts mag worden toegepast in gevallen waarin is voldaan aan een zekere causale ondergrens "niet te onzeker of te onbepaald".
- Het hanteren van een causale ondergrens zal een lastige en in veel gevallen een hoge drempel vormen voor werknemers die lijden aan gezondheidsklachten die niet of nauwelijks objectiveerbaar en multicausaal van aard zijn.

Een werknemer met een psychische aandoening, i.e. een multicausaal ziektebeeld, die zijn schade op de werkgever zal willen verhalen heeft op basis van de volgende punten een aantal handvatten met

---

<sup>169</sup> L. Veendrick, 'De arbeidsrechtelijke omkeringsregel aangescherpt en verduidelijkt', *Nieuwsbrief Bedrijfsjuridische Berichten*, september 2013.

<sup>170</sup> E.M. Hoogeveen in JAR 2013 177.



betrekking tot zijn bewijslast. Met de arresten van 7 juni 2013 bevestigd de Hoge Raad dat er een juridische ondergrens van toepassing is bij de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Er moet sprake zijn van een redelijke mate van waarschijnlijkheid over het causaal verband tussen de blootstelling aan gevaarlijke omstandigheden en de multicausale klachten van de werknemer. De algemene onzekerheden die veelal bestaan over multicausale ziektebeelden maken dat die redelijke mate van waarschijnlijkheid niet snel aanwezig zal worden geacht.<sup>171</sup>

### **4.3 Medische wetenschap**

Met een beroep op een rapport van een deskundige zal de werknemer vaak niet kunnen volstaan. Toch wordt in de praktijk een grote waarde gehecht aan een dergelijk rapport. Eveneens spelen de concrete omstandigheden een grote rol met betrekking tot hetgeen ten laste wordt gelegd en wat de werkgever als tegenbewijs zal opvoeren. Enkele redenen om psychisch letsel niet hetzelfde te behandelen als fysiek letsel zijn:

- Dat een groot aantal rechtszaken zullen worden aangespannen met betrekking tot psychisch letsel als er niet terughoudend op wordt gereageerd (floodgates-argument) en de mogelijkheid om extra vorderingen naast een fysieke vordering te eisen
- Het probleem van conflicterende medische opvattingen en dossiers
- Vanwege het multicausale karakter van de ziekte en hierdoor de duur en de oorzaak
- Het verwijderde verband van de psychische ziekte tot de oorzaak is in veel gevallen onduidelijk, de vraag is dan ook in hoeverre dit kan worden toegerekend aan de aansprakelijke partij<sup>172</sup>

### **4.4 Factoren tegenover elkaar**

Welke factoren kunnen meespelen of een werkgever al dan niet aansprakelijk is voor een psychische ziekte van de werknemer zijn in de vorige paragrafen naar voren gekomen. Het zal voor de werknemer doorgaans een proces worden waarbij handige bewijstrucs zullen worden gebruikt en de rechter doorgaans de omstandigheden van het geval tegenover elkaar moet afwegen. De werkgever zal met betrekking tot een eventueel psychisch letsel van de werknemer te maken krijgen met bewijsvermoedens en zal deze moeten ontcrachten. In het geval dat sprake is van een multicausaal karakter zal één van beide partijen ‘water’ bij de wijn moeten doen. Een proportionele benadering zal veelal uitkomst bieden. Beide partijen zullen voor ‘hun’ deel de schade dragen. Het zal echter onmogelijk zijn om de schade op de procent nauwkeurig aan een bepaalde partij toe te rekenen. In de loop der jaren heeft de Hoge Raad er in ieder geval voor gezorgd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een proces tegen de werkgever te starten wanneer hij een psychische ziekte heeft opgelopen.

---

<sup>171</sup> E.M. Hoogeveen in JAR 2013 177.

<sup>172</sup> M.S.A Vegter, *Vergoeding van psychisch letsel door de werkgever*, SDU Uitgevers 2005, p. 78-80.

De zorgplicht van de werkgever kan niet veel verder worden uitgebreid, aangezien al bijna sprake is van een risicoaansprakelijkheid. Echter zijn hem voldoende mogelijkheden geboden om tegenbewijs te leveren. Werkgeversaansprakelijkheid met betrekking tot psychische schade komt steeds vaker voor, de bewijsjungle voor beide partijen zal er echter niet makkelijker op worden.

#### **4.5 Oplossingen**

In mei 2012 is het Hugo Sinzheimer Instituut<sup>173</sup> een onderzoek gestart naar de bestaande manier van schadeverhaal bij werkgeversaansprakelijkheid. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben zij een aantal oplossingsrichtingen gestedilleerd die enkele hindernissen in het huidige werkgeversaansprakelijkheid kunnen verlichten of zelfs verhelpen. Voor dit onderzoek heb ik enkele relevante oplossingen op een rijtje gezet.

##### **4.5.1 Gespecialiseerde rechter voor werkgerelateerde schade**

Uit dit onderzoek blijkt dat met betrekking tot een multicausaal ziektebeeld, het oordeel van de rechter voor een groot deel gebaseerd zal moeten worden op een deskundigenrapport. Aan de ene kant omdat sprake is van een medisch dossier en aan de andere kant omdat de stand van de medische wetenschap betrekking zal hebben op het causaal verband tussen de schade en de uitoefening van de werkzaamheden. Het oprichten van een speciale kamer van de rechtbank met specifieke deskundigheid rondom werkgeversaansprakelijkheid met betrekking tot een beroepsziekte zal leiden tot een meer deskundige behandeling van de rechter. Dit leidt vervolgens tot kortere procedures en minder kosten waardoor toegang gewaarborgd kan worden.<sup>174</sup>

##### **4.5.2 Onafhankelijke instantie voor medische diagnostiek**

In hoofdstuk 1 is naar voren gekomen dat in Nederland het NCvB registratierichtlijnen opstelt met betrekking tot werkgerelateerde aandoeningen. Wanneer een kleine groep deskundigen hieruit kan worden gestedilleerd heeft de rechter de mogelijkheid om een beroep te doen op een onafhankelijke instantie en niet op een bedrijfsarts of een behandeld arts. Dit zal eveneens de kwaliteit en snelheid van een rechterlijk oordeel ten goede komen.<sup>175</sup> Onder andere in Duitsland en België wordt een claimbeoordeling voornamelijk gebaseerd op wetenschappelijke inzichten die gebaseerd zijn op protocollen.<sup>176</sup>

---

<sup>173</sup> Doel van het project was te inventariseren wat de sterke en zwakke punten van de in Nederland bestaande manieren van schadeverhaal zijn, uitzicht te bieden op enkele wijzen van verhaal die in Nederland op andere terreinen of in het buitenland op het gebied van verhaal van werkgerelateerde schade worden gehanteerd, en tenslotte 'oplossingsrichtingen' aan te geven die de moeite waard zijn in het overheidsbeleid mede in overweging te worden genomen.

<sup>174</sup> Rapport Hugo Sinzheimer Instituut, 'Verhaal van werkgerelateerde schade', UvA, 2012, p. 59.

<sup>175</sup> Rapport Hugo Sinzheimer Instituut, 'Verhaal van werkgerelateerde schade', UvA, 2012, p. 61.

<sup>176</sup> Rapport Hugo Sinzheimer Instituut, 'Verhaal van werkgerelateerde schade', UvA, 2012, p. 55.

### 4.5.3 Standaard forfaitaire hoogte van de vergoeding per type aandoening

Met betrekking tot een beroepsziekte zal een standaardlijst zorgen voor meer vastigheid. De registratierichtlijnen van het NCvB zullen dan als voorbeeld kunnen fungeren. Een procedure zal dan toegankelijker zijn en minder kosten met zich mee brengen. De werknemer zal dan wel genoeg moeten nemen met een standaardbedrag. Een werkgever zou misbruik kunnen maken van de situatie, indien hij bereid is een standaardbedrag te betalen waardoor hij zijn zorgplicht niet hoeft na te komen.<sup>177</sup> In 1966 is het ILO- verdrag nr. 121 in Nederland geratificeerd. Het verdrag betreft ondermeer de inkomensbescherming van werknemers die vanwege een beroepsziekte arbeidsongeschikt zijn geworden. Verder volgt uit artikel 8 van het verdrag dat ‘each Member shall prescribe a list of diseases (...)’. Een dergelijke beroepsziektelijst moet dan worden gecombineerd met bewijsrechtelijke vermoedens, zodat een werknemer van een eventuele beroepsziekte sterker zal staan in zijn verhaals- of inkomensbeschermingspositie.<sup>178</sup> Uit het ILO-verdrag volgen actuele beroepsziektelijsten. Het is echter de vraag of aan verschillende bepalingen van dit verdrag directe werking toekomt. Onder andere België hanteert een beroepsziektelijst.<sup>179</sup>

### 4.5.4 Schadefonds voor beroepsziekten

Bij een schadefonds zal de werknemer niet de werkgever aanspreken, maar zal hij rechtstreeks een beroep kunnen doen op een fonds. Op dit fonds zal vanuit meerdere financieringsbronnen geld worden gestort, bijvoorbeeld via overheidsfinanciering of door inbreng van de schadeveroorzakers.<sup>180</sup> De werknemer zal dan voor een deel gecompenseerd worden voor de schade. Een schadefonds voor bepaalde beroepsziekten is ook een optie. Wanneer een werknemer aan de kenmerken van een dergelijke beroepsziekte voldoet, kan hij een beroep doen op een bepaald bedrag uit het fonds.<sup>181</sup> Een groot voordeel hierbij is dat het niet relevant is welke verzekeraar de kosten moet dragen. Dit kan bijvoorbeeld van belang zijn indien niet duidelijk is bij welke werkgever een beroepsziekte is ontstaan.<sup>182</sup> In België wordt een ‘Fonds Beroepsziekten in België’<sup>183</sup> gehanteerd. Voor zeer moeilijk verifieerbare beroepsziekten met een multicausaal ziektebeeld zal het niet snel mogelijk zijn om vaste kenmerken te benoemen. In Nederland bestaat een dergelijk fonds al voor asbestslachtoffers, echter zal dan de (ex-)werkgever aansprakelijk worden gesteld voor de gezondheidsschade.<sup>184</sup>

---

<sup>177</sup> Rapport Hugo Sinzheimer Instituut, ‘Verhaal van werkgerelateerde schade’, UvA, 2012, p. 62.

<sup>178</sup> Y.R.K. Waterman, ‘Luidt ILO-verdrag nr. 121 het einde van de WIA en het begin van de EGB in?’, *TAP*, 2012/3 p. 119 t/m 124.

<sup>179</sup> <http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/pdfdocs/Lijsten/NL/Belgische%20lijst%20van%20de%20beroepsziekten.pdf>.

<sup>180</sup> Rapport Hugo Sinzheimer Instituut, ‘Verhaal van werkgerelateerde schade’, UvA, 2012, p. 30.

<sup>181</sup> Rapport Hugo Sinzheimer Instituut, ‘Verhaal van werkgerelateerde schade’, UvA, 2012, p. 71.

<sup>182</sup> Rapport Hugo Sinzheimer Instituut, ‘Verhaal van werkgerelateerde schade’, UvA, 2012, p. 55.

<sup>183</sup> <http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/content.php?lang=nl&target=citizen#/home>.

<sup>184</sup> <http://www.ias.nl/CMS/show.do?ctx=637278,637292&anav=0>

## 5. Conclusie

In dit onderzoek staat artikel 7:658 BW centraal. De werkgever is krachtens de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst gehouden tot zorg voor de veiligheid van zijn werknemers. De contractuele zorgplicht die volgt uit artikel 7:658 BW vormt in de praktijk veruit de belangrijkste grond voor de werknemer om zijn schade op de werkgever te verhalen. Artikel 7:658 lid 2 BW vormt een schuldaansprakelijkheid. De werkgever wordt alleen dan aansprakelijk gesteld als hij toerekenbaar tekortschiet met betrekking tot de op hem rustende zorgverplichting ten opzichte van zijn werknemers. Met de vraag – Onder welke omstandigheden komt psychisch letsel bij de werknemer in aanmerking voor vergoeding op basis van artikel 7:658 BW? – ben ik opzoek gegaan naar de reikwijdte van dit artikel ten opzichte van een psychisch letsel.

Het Nederlandse recht kent geen specifieke normen die strekken ter voorkoming van psychisch letsel. Dit is niet zonder reden omdat een werknemer psychisch letsel kan oplopen maar de collega's die onder dezelfde omstandigheden werken, niks mankeert. De persoonlijkheid of predispositie van een werknemer speelt dus een rol met betrekking tot de vraag in hoeverre de schade aan de werkgever valt te wijten. Een werknemer die stelt dat hij lijdt aan een psychisch werkgerelateerde ziekte zal daarom veelal uitgebreider moeten stellen en bewijzen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden dan een werknemer met een fysiek letsel. Uit de Arbowet volgt dat de werkgever in zijn beleid aandacht moet besteden aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Deze psychische ziekten kunnen hun oorzaak vinden in het werk, in de privé-situatie van de werknemer of een combinatie van beide. Overspannenheid en burn-out vormen het overgrote deel van het aantal meldingen. Wanneer sprake is van een beroepsgebonden psychische aandoening kan de werknemer deze schade verhalen bij zijn werkgever. Het multicausale karakter van een psychische aandoening zorgt voor onduidelijkheid met betrekking tot de aansprakelijkheid. De vraag of sprake is van een vergoedbare schade is dus in essentie een juridische vraag en niet een medische. In de loop der jaren heeft de Hoge Raad aanknopingspunten ontwikkeld met betrekking tot artikel 7:658 BW. Uit het systeem van artikel 7:658 BW zijn twee soorten causaal verband te onderscheiden. Ten eerste moet causaal verband worden aangetoond tussen de werkzaamheden en de schade van de werknemer. Vervolgens moet het causaal verband volgen uit de tekortkoming van de werkgever met betrekking tot zijn zorgplicht. De Hoge Raad heeft onder meer de arbeidsrechtelijke omkeringsregel specifiek toegekend voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen in het arrest Unilever/Dikmans en dit verder uitgewerkt in het arrest Havermans/Luyckx. De werknemer moet namelijk naast de blootstelling ook de causale relatie tussen werk en ziekte aannemelijk maken. Het draait hierbij om het causaal verband tussen psychisch letsel en werk. Sprake zal moeten zijn van een concreet voorschrift dat door de werkgever is geschonden of in ieder geval door de werkgever als “kenbaar” moet worden geacht.

In 2006 heeft de Hoge Raad voor het eerst de mogelijkheid aanvaard dat aansprakelijkheid wordt aangenomen, terwijl het causaal verband niet vaststaat tussen de schade en de gebeurtenis. De zogenaamde proportionele aansprakelijkheid. Het gaat hierbij om een causaliteitsprobleem die de Hoge Raad ondervangt met een zogenaamde ‘veroorzakingswaarschijnlijkheid’- benadering. Hierbij wordt afgestapt van de ‘alles- of niets benadering’ uit het algemene aansprakelijkheidsrecht. Met de erkenning door de Hoge Raad van de mogelijkheid van een proportionele aansprakelijkheid heeft de rechter een extra instrument om in bepaalde gevallen zowel de belangen van de eiser als de aansprakelijk gesteld partij te behartigen. Dit leerstuk zal echter terughoudend moeten worden toegepast ten opzichte van een psychische aandoening.

Er zal vaak moeten worden teruggevallen op een medisch dossier en op oorzaken die algemeen worden erkend door wetenschappelijk onderzoek. Dit hoeft niet per definitie voldoende te zijn om aan te nemen dat de werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Per bedrijf zullen concrete voorschriften moeten worden geformuleerd ten opzichte van psychische ziekten. Indien de werkgever dit nalaat zal hij in strijd handelen met de Arbowet, hij heeft immers een eigen verantwoordelijkheid ten opzichte van de werkomstandigheden. Volgens de Memorie van toelichting bij de Arbowet behoort de werkgever bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting te onderzoeken.

Concluderend zijn een aantal handvatten uitgekristalliseerd in de rechtspraak. De werkgever wordt beschermd omdat de omkeringsregel slechts mag worden toegepast in gevallen waarin is voldaan aan een zekere causale ondergrens “niet te onzeker of te onbepaald”. Het hanteren van een causale ondergrens zal een lastige en in veel gevallen een hoge drempel vormen voor werknemers die lijden aan gezondheidsklachten die niet of nauwelijks objectiveerbaar en multicausaal van aard zijn. In dit geval zal één van beide partijen ‘water’ bij de wijn moeten doen. Een proportionele benadering zal veelal uitkomst bieden. Beide partijen zullen voor ‘hun’ deel de schade dragen. Het zal echter onmogelijk zijn om de schade op de procent nauwkeurig aan een bepaalde partij toe te rekenen.

Met betrekking tot moeilijk verifieerbare ziekten volgt uit een rapport van het Hugo Sinzheimer Instituut een aantal oplossingsrichtingen die relevant zijn voor dit onderzoek. Bijvoorbeeld een gespecialiseerde rechter voor werkgerelateerde schade, een onafhankelijke instantie voor medische diagnostiek, een standaard forfaitaire hoogte van de vergoeding per type aandoening, een schadefonds voor beroepsziekten, of een First-party verzekering. Naar mijn mening zal dit niet snel worden toegepast in het Nederlandse werkgeversaansprakelijkheid, vanwege de politiekgekleurde invloed die daarbij nodig is. Met betrekking tot psychische ziekten zal de komende jaren vooral jurisprudentie van belang zijn. Lagere rechters zullen leerstukken van de Hoge Raad toepassen met betrekking tot de causaliteit en de hoogte van de schade.

# Literatuurlijst

## Literatuur

---

### **I.P. Asscher-Vonk 2007**

I.P. Asscher-Vonk e.a., *De zieke werknemer (Monografieën Sociaal Recht nr.16)*, Deventer: Kluwer, 2007

### **L. Bakels 2013**

L. Bakels, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer 22<sup>ste</sup> druk: Kluwer, 2013

### **J. van Drongelen 2013**

J. van Drongelen, m.m.v. mr. D.J.J. Korver, *arbeidsomstandigheden, arbeidstijdenwet*, 1e druk, uitgeverij Paris, 2013

### **W.C.L. van der Grinten 2011**

W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, 23e druk, Deventer: Kluwer, 2011

### **C.J. Loonstra & W.A. Zondag 2010**

C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, 4<sup>de</sup> druk. Den Haag: Boom Juridische uitgevers, 2010

### **S.D. Lindenbergh 2004**

S.D. Lindenbergh, 'De betrekkelijkheid van de omkeringsregel', *WPNR*, 6580 2004, p. 433-435

### **S.D. Lindenbergh 2009**

S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer, 2009

### **H.G. Schmidt 2009**

H.G. Schmidt, *De aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen en beroepsziekten*, 2009, Den Haag, Boom Juridische uitgevers

### **M.S.A. Vegter 2005**

M.S.A. Vegter, *Vergoeding van psychisch letsel door de werkgever*, SDU Uitgevers, 2005

### **H. van Voss 2012**

H. van vos Asser-serie, *Bijzondere overeenkomsten, Arbeidsovereenkomst 7-V*, 2<sup>de</sup> druk, Deventer: Kluwer, 2012

## Vaktijdschriften

---

### **B Barentsen 2014**

B Barentsen, 'Werkgeversaansprakelijkheid: het is niet goed of het deugt niet', *TRA*, aflevering 1 2014

### **S.K. Belgacem 2007**

S.K. Belgacem, 'De aansprakelijkheid van de werkgever voor burn-out', *Ondernemingsrecht*, 34, 2007

### **L.Charlier**

L. Charlier, 'Beroepsziekten anno 2014', *Nederlands juristenblad*, nr. 12, 2014

### **H. van Dijk en L.L. Veendrick 2013**

H. van Dijk en L.L. Veendrick, 'Zorgplichtschending bij beroepsziekten: bewijsproblemen bij het causaal verband: de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid', *Tijdschrift voor Vergoeding Personenschade*, Aflevering 4 2013

### **K. Festen-Hoff 2009**

K. Festen-Hoff, 'bewijsrechtelijke omkeringsregels bij multicausale of moeilijk verifieerbare beroepsziekten', *TRA: Tijdschrift Recht en Arbeid*, Kluwer 2009

**G. Knotter 2013**

G. Knotter, 'Verschillen in causaliteitsbeoordeling van werkgerelateerde rugklachten', *TRA*, 2013

**T. Hartlief 2013**

T. Hartlief, 'Proportionele aansprakelijkheid voor juristen en echte wetenschappers', *NJB*, 2013, 239

**E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek 2010**

E.M. Hoogeveen & P.J. Klein Gunnewiek, 'De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out', *Arbeidsrecht*, 2010/17

**M.F.E.Hillen 2013**

M.F.E. Hillen, 'De Hoge Raad en het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid en kansschade', *MvV* nr. 4, 2013

**J.F.M. Janssen 2008**

J.F.M. Janssen, 'causaliteit en zorgplicht in het kader van art. 7:658 BW', *SDU Weekblad voor Privaatrecht, Notariaat en Registratie*, 13-09-2008

**J.T. van der Kroon 2013**

J.T. van der Kroon, 'Hoeveel hoop gloort er nog voor de werknemer met een multicausaal ziektebeeld?', *TRA: Tijdschrift Recht en Arbeid*, Kluwer 2013

**C.J.M. Klaassen 2007**

C.J.M. Klaassen, 'Proportionele aansprakelijkheid: een goede of kwade kans', *NJB* 2007, 1164

**S.Sahtie 2013**

S.Sahtie, 'De aansprakelijkheid van werkgevers voor beroepsziekten krachtens art. 7:658 BW: zijn de grenzen bereikt?', *Maandblad voor Vermogensrecht*, Aflevering 11 2013

**L. Veendrick 2013**

L. Veendrick, 'De arbeidsrechtelijke omkeringsregel aangescherpt en verduidelijkt', *Nieuwsbrief Bedrijfsjuridische Berichten*, 08-2013

**M.S.A. Vegter 2006**

M.S.A. Vegter, "Werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel op grond van artikel 7:658 BW", *Weekblad voor Privaat- en Notarieel Recht*, 11-02-2006/ 6653

**Y.R.K. Waterman 2012**

Y.R.K. Waterman, 'Luidt ILO-verdrag nr. 121 het einde van de WIA en het begin van de EGB in?', *TAP*, 2012/3 p. 119 t/m 124.

## **Jurisprudentie**

---

HR 5 november 1965 ECLI:NL:HR:1965:AB7079 m.nt. Scholten (*Kelderluik*).

HR 21 juni 1974, ECLI:NL:HR:1974:AC5463m.nt. GJS (*Windmill/Roelofsen*).

HR 25 juni 1982 ECLI:NL:HR:1982:AG4420 (*Rijsberg/Speerstra*).

HR 6 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AB9376 (*Janssen/Nefabas*).

HR 22 maart 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC0181(*Roeffen/Thijssen*).

HR 25 juni 1993, ECLI:NL:PHR:1993:AD1907

HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142(*Pollemans/ Hoondert*).

HR 30 januari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2562(*Chubbs Lips/ Jansen*).

HR 18 september 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2706(*Van Doorn/ NBM*).

HR 2 oktober 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2721(*cijssouw II*).  
HR 10 december 1999, ECLI:NL:HR:1999:AA3837(*Fransen/Stichting pasteurziekenhuis*).  
HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369(*Unilever/Dikmans*).  
HR 15 december 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA9047(*Van Uiter/Jalas*).  
HR 26 januari 2001 ECLI:NL:HR:2001:AA9666(*Weststrate/De Schelde*).  
HR 4 oktober 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE4090(*Laudy/Fair Play*).  
HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7351(*Kastelijn/Achtkarspelen*).  
HR 16 mei 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF7000(*Dusarduyn/Du Puy*).  
HR 19 december 2003, ECLI:NL:HR:2003:AL7053.  
HR 9 juli 2004, ECLI:NL:PHR:2004:AO8171 (*Oost/Brands*).  
HR 11 maart 2005 ECLI:NL:HR:2005:AR6657(*ABN-AMRO/Nieuwenhuys*).  
HR 20 mei 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS4406(*De Bakker/Zee Electronics*).  
HR 14 oktober 2005 ECLI:NL:PHR:2005:AU2235 (*City Tax/De Boer*).  
HR 11 november 2005 ECLI:NL:HR:2005:AU3313(*Bayar/Wijnen*).  
HR 31 maart 2006 ECLI:NL:HR:2006:AU6093(*Nefalit-Karamus*).  
HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166(*Havermans/Luyckx*).  
HR 25 mei 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA3017(*van den heuvel/Leger des Heils*).  
HR 2 maart 2007 ECLI:NL:HR:2007:AZ5834 (*Perez/Casa Grande*),  
HR 13 juli 2007 ECLI:NL:HR:2007:BA7355(*Veghel/Hendriks bouwbedrijf*).  
HR 4 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC1844.  
HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225.  
HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129(*Maatzorg/Van der Graaf*).  
HR 9 januari 2009, CLI:NL:HR:2009:BF887 (*Landskroon/BAM Nelissen*)  
HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619(*Dooms/Dow Benelux*).  
HR 19 november 2010, ECLI:NL:HR:2010:BN8522.  
HR 24 december 2010, ECLI:NL:HR:2010:BO1799(*Fortis/Bourgonje*).  
HR 23 november 2012 ECLI:NL:HR:2012:BX7264.  
HR 21 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7491 (*Deloitte/Hassink*).  
HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721(*Lansink/Ritsma*).  
HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717(*SVB/Van den Wege*).

Hof 's-Gravenhage 18 januari 2008 ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681  
Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009 ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3482  
Hof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BK0617

Ktr. Terneuzen 29 september 2004, ECLI:NL:RBMID:2004:AR4225  
Ktr. Amsterdam 14 januari 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BH5591  
Ktr. Amsterdam 17 april 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ6406

## **Kamerstukken**

---

Kamerstukken II, Memorie van Toelichting, 23 438 nr. 3, 1993-1994

Kamerstukken II, Memorie van toelichting, , 6 30 552, 2005

Kamerstukken II, Memorie van toelichting, arbeidsomstandighedenwet

Kamerbrief Asscher: "Hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting", 20-13-2013

## **Overige bronnen**

---

G.h.Lankhorst en P. Dahm 2013



Lexplicatie, bronnen en citaten bij: Burgerlijk wetboek 7, artikel 658

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, '*Beroepsziekten in cijfers 2014*', rapport Amsterdam, Uva, AMC 2014

Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Registratierichtlijn E001 Traumatische stress stoornissen*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC 2009

Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Registratierichtlijn E002 Beroepsgebonden overspanning/burnout*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC 2009

Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), *Registratierichtlijn E003 Beroepsgebonden depressie*, Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, UVA, AMC 2009

Rapport Hugo Sinzheimer Instituut, 'Verhaal van werkgerelateerde schade', UvA, 2012

### **Internet bronnen:**

---

<http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/persberichten-en-publicaties/verzuim-door-stress-op-steds-jongere-leeftijd>

<http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/nieuwsarchief/top-10-feiten-over-stress>

<http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/12/21/1-op-de-3-gevallen-ziekteverzuim-door-werkstress.html>

<http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/content.php?lang=nl&target=citizen#/home>.

<http://www.ias.nl/CMS/show.do?ctx=637278,637292&anav=0>.

<http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/pdfdocs/Lijsten/NL/Belgische%20lijst%20van%20de%20beroepsziekten.pdf>.