

# Werkgeversaansprakelijkheid bij psychische schade

**Werkgevers hebben de (zorg)plicht om een veilige werkomgeving te creëren voor hun werknemers. De arbeid en werkplek moeten zodanig worden georganiseerd, dat een werknemer is beschermd tegen aan zijn arbeid verbonden veiligheidsrisico's. Schiet een werkgever hierin tekort, dan is hij in de regel aansprakelijk voor de door de werknemer geleden schade. Deze aansprakelijkheid gaat verder dan arbeidsongevallen en beroepsziekten: de werkgever kan ook aansprakelijk zijn voor psychische schade die het gevolg is van bijvoorbeeld burn-out of seksuele intimidatie.**

De zorgplicht van een werkgever is naast de algemene noemer goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) meer specifiek vastgelegd in art. 7:658 BW. Een werkgever moet zodanige maatregelen treffen en aanwijzingen geven dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt. De zorgplicht van de werkgever heeft betrekking op de schade die de werknemer oploopt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden. De hoofdregel hierbij is dat de werknemer de schade lijdt ten tijde van het verrichten van zijn (opgedragen) arbeid.

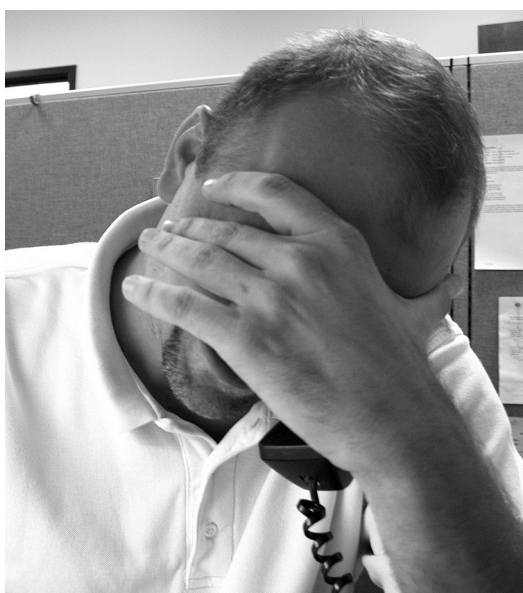
## Geen absolute waarborg

Hoe ver de zorgplicht van de werkgever strekt, hangt af van de omstandigheden. De Hoge Raad stelt voorop dat met art. 7:658 BW niet wordt beoogd een absolute waarborg te scheppen voor de bescherming van de werknemer. In de kern gaat het erom dat de werkgever maatregelen moet nemen indien dit redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, gelet op de omvang van het risico op letsel, de ernst van het letsel dat kan ontstaan, de kosten en uitvoerbaarheid van de te nemen maatregelen en de rechtvaardigheden voor het niet wegnemen van het risico. Zo kan bijvoorbeeld een werknemer die zich bij het snijden van broodjes met een nieuw geslepen mes verwondt, niet zijn werkgever zonder meer voor de schade aanspreken. Of een verplichting van een werkgever moet worden aangemerkt als een zorgplicht in de zin van artikel 7:658 BW, of dat van hem verwacht wordt dat hij maatregelen neemt tegen een bepaald gevaar, hangt onder andere af van de vraag of hij bekend was of behoorde te zijn met dit gevaar. Een werkgever wordt in ieder geval verondersteld bekend te zijn met verplichtingen die worden genoemd in de wet en waarvan voorzienbaar is dat letsel te

verwachten is indien geen maatregelen worden getroffen.

## Zeggenschap over werkplek

De zorgplicht van een werkgever houdt ook nauw verband met zijn zeggenschap over de werkplek en zijn bevoegdheid de werknemer aanwijzingen te geven bij de uitoefening van diens werkzaamheden. In de regel ontbreken deze zeggenschap en bevoegdheid als het gaat om de privésituatie van de werknemer. Een werkgever is wel aansprakelijk voor schade die een ingehuurde uitzendkracht lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden indien de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Maar indien de uitoefening van de werkzaamheden van de ingehuurde uitzendkracht niet



Een werkgever moet psychische schade door overbelasting voorkomen

tot de activiteiten van de werkgever behoren, is deze werkgever niet aansprakelijk in geval van schade.

### **Arbeidsomstandighedenrecht**

Een werkgever moet om aan zijn zorgplicht te voldoen in ieder geval de regels die zijn neergelegd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) en de Arbeidstijdenwet naleven. Deze wetten beschermen werknemers tegen onder andere arbeidsongevallen en beroepsziekten. Een werkgever is verplicht een risico-inventarisatie te maken en aan de hand daarvan onder andere beleid te voeren dat betrekking heeft op het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld. De aansprakelijkheid van de werkgever kan onder omstandigheden ook betrekking hebben op ongeschreven verplichtingen. De werkgever moet namelijk streven naar optimalisering van het veiligheidsniveau en daartoe op de hoogte blijven van de stand van de wetenschap en de techniek en deze verworven kennis toepassen.

### **Aansprakelijkheid**

De aansprakelijkheid van de werkgever is een schuldaansprakelijkheid en geen risicoaansprakelijkheid. Indien de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan, is hij niet aansprakelijk. Indien de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan, is hij gehouden tot vergoeding van de schade van de werknemer, tenzij door de werkgever bewijs geleverd wordt dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Van bewust roekeloos handelen is pas sprake indien de werknemer zich tijdens het verrichten van zijn (onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande) gedraging, daadwerkelijk bewust was van het roekeloze karakter van die gedraging, aldus de Hoge Raad. De werkgever is evenmin aansprakelijk indien hij kan aantonen dat de schade is ontstaan in de privésfeer van de werknemer.

### **Bewijslast**

De bewijslast voor het voldoen aan zijn zorgplicht ligt in beginsel bij de werkgever. De werknemer moet echter eerst aannemelijk maken of aantonen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden en wanneer en hoe dat is geschied.

### **Aansprakelijkheid voor psychische schade**

Werknemers kunnen verschillende soorten schade lijden in de uitoefening van hun werkzaamheden. Naast arbeidsongevallen en beroepsziekten zoals RSI, kan een werkgever aansprakelijk worden gesteld voor psychische schade. In de

praktijk blijkt dat werknemers in toenemende mate hun werkgevers aansprakelijk stellen voor psychische schade die zij oplopen op het werk. De Hoge Raad heeft op 11 maart 2005 bevestigd dat art. 7:658 BW niet slechts betrekking heeft op fysieke schade: "Lichamelijk en psychisch welzijn zijn nauw met elkaar verbonden. Wat bij het ene individu tot uiting komt als lichamelijke klacht, zal bij de ander naar buiten komen als psychische klacht." Voorwaarden voor de toepassing van art. 7:658 BW op psychisch letsel zijn volgens de Hoge Raad dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden en dat een oorzakelijk verband bestaat tussen de werkzaamheden en het psychisch letsel. Met andere woorden, de ziekte moet het gevolg zijn van de tekortkoming van de werkgever.

In de lagere rechtspraak werd dit al eerder aangenomen. De kantonrechter te Utrecht bepaalde al in 2002 dat de zorgplicht van een werkgever ook bescherming van zijn werknemers tegen psychisch letsel inhoudt. Deze zaak betrof een treinmachinist van de NS die negen keer in zijn loopbaan is geconfronteerd met een zelfdoding terwijl hij de trein bestuurde. Na de negende keer heeft de machinist zich met ernstige psychische klachten ziek gemeld. De NS werd vervolgens verweten onvoldoende laagdrempelige psychologische opvang te hebben geboden om psychisch letsel van de machinist te bestrijden. Hieronder zal op een tweetal varianten van psychische schade, schade als gevolg van burn-out en seksuele intimidatie, nader worden ingegaan.

#### *Burn-out*

In de hiervoor genoemde uitspraak van de Hoge Raad in 2005 stond een burn-out centraal. Deze zaak betrof een werknemer die stelde als gevolg van slechte werkomstandigheden, te weten een te zware werkbelasting en een slecht functionerende kantoordirecteur, psychisch arbeidsongeschikt (burn-out) te zijn geworden, waardoor hij zich genoodzaakt zag eerder met de VUT te gaan en daarmee schade heeft geleden. Aan de vraag of de werkgever inderdaad zijn zorgplicht had geschonden kwam de Hoge Raad in deze kwestie overigens niet toe, omdat het hof zijn oordeel dat er schade is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden onvoldoende had gemotiveerd. Dit moest eerst worden vastgesteld voordat de vraag naar de zorgplicht aan bod komt.

Of de zorgplicht van een werkgever in de zin van art. 7:658 BW meebrengt dat hij maatregelen moet nemen om zijn werknemers te ontlasten van werkdruk hangt af van de kenbaarheid van het risico op psychisch letsel. Indien een werknemer zelf aangeeft (bijna) te bezwijken

onder de werklust of indien een werkgever merkt dat hij kampt met een hoog ziekteverzuim, veel overwerk en slechtere prestaties van zijn werknemers, mag worden aangenomen dat een risico bestaat op overbelasting (burn-out). In dat geval is een werkgever in principe gehouden maatregelen te nemen. Neemt hij geen maatregelen, dan kan hij aansprakelijk zijn voor schade die volgt uit zijn nalatigheid. Uit de lagere jurisprudentie valt wel af te leiden dat van een werknemer die een zware en verantwoordelijke functie bekleedt, verlangd mag worden dat hij er zelf - duidelijk - aandacht voor vraagt dat de functie te zwaar is.

#### *Seksuele intimidatie*

De Europese richtlijn 2002/73/EG overweegt dat intimidatie die verband houdt met het geslacht van een persoon en seksuele intimidatie strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Werkgevers moeten worden aangemoedigd om maatregelen te nemen ter bestrijding van elke vorm van seksuele discriminatie en in het bijzonder om preventieve maatregelen te nemen tegen (seksuele) intimidatie op de werkplek.

Om seksuele intimidatie op de werkplek tegen te gaan heeft de Nederlandse wetgever werkgevers verplicht om beleid te voeren dat betrekking heeft op het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie (Arbo-wet). Op 3 oktober dit jaar stemde de Eerste Kamer in met een wijzigingsvoorstel van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, welke seksuele intimidatie definieert en expliciet verbiedt. Dit wetsvoorstel is de implementatie van bovengenoemde richtlijn en heeft onder andere als doel de bescherming van seksueel geïntimideerde werknemers te verbeteren. Werknemers die stellen seksueel te zijn geïntimideerd zullen het vermoeden (van seksuele intimidatie) aannemelijk moeten maken door in rechte feiten aan te voeren die dit vermoeden ondersteunen. Als deze feiten zijn komen vast te staan en de rechter hieruit het vermoeden van seksuele intimidatie kan afleiden, zal de werkgever moeten aantonen dat geen seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden of dat hij er alles aan heeft gedaan om de seksuele intimidatie te voorkomen.

#### *Beleid*

Een werkgever moet (zoals bepaald in de Arbo-wet) beleid opstellen om zijn werknemers te beschermen tegen seksuele intimidatie aan de hand van een risico-inventarisatie en evaluatie van mogelijke seksuele intimidatie binnen zijn onderneming. Daarnaast is het van belang

dat een werkgever een klacht over seksuele intimidatie van een werknemer serieus neemt, een onderzoek instelt en de psychische schade van de werknemer zoveel mogelijk probeert te beperken.

Dit beleid speelt zowel een rol bij de mogelijke aansprakelijkheid, als bij het treffen van sancties tegen de boosdoeners.

Zo oordeelde de kantonrechter te Utrecht in een zaak waarin een werkneemster seksueel werd geïntimideerd door haar manager in het bijzijn van negen mannelijke collega's, dat de werkgever naast de plicht om seksuele intimidatie te voorkomen, tevens de verplichting heeft om mogelijke nadelige consequenties te bestrijden als zich toch seksuele intimidatie voordoet. De werkgever had weliswaar preventief beleid opgesteld door een commissie Seksuele Intimidatie Agressie en Discriminatie in te stellen en daarnaast een vertrouwenspersoon te benoemen, maar de kantonrechter vond dat niet genoeg. De kantonrechter was van mening dat de werkgever tekort was geschoten bij het trainen van leidinggevende werknemers in het signaleren van seksuele intimidatie. Daarnaast had de werkgever het risico van seksuele intimidatie binnen de onderneming moeten inventariseren en evalueren alvorens het beleid ter voorkoming ervan werd opgesteld. Zou deze risico-inventarisatie en evaluatie goed zijn uitgevoerd, dan zou het plan van aanpak terzake van seksuele intimidatie op de betreffende afdeling tot een intensievere begeleiding van de betreffende manager hebben moeten leiden, aldus de kantonrechter. Voorgaande brengt mee dat de werkgever aansprakelijk is voor de (materiële en immateriële) schade van de werkneemster.

#### **Conclusie**

De zorgplicht van een werkgever strekt vrij ver. Een werkgever is gehouden een veilige werkomgeving voor zijn werknemers (en ingehuurd uitzendkrachten) te creëren. Doet hij dit niet



## **Risico-inventarisatie van groot belang**

**Een werkgever moet inventariseren en evalueren welk risico op seksuele intimidatie er binnen zijn onderneming is om aansprakelijkheid terzake van seksuele intimidatie zoveel mogelijk te voorkomen. Aan de hand daarvan zal hij een plan van aanpak/beleid om seksuele intimidatie te voorkomen moeten opstellen. Daarnaast is het van belang dat indien seksuele intimidatie toch voorvalt, er een zorgvuldige klachtenbehandeling plaatsvindt om de psychische consequenties voor het slachtoffer zoveel mogelijk te bestrijden. Een passieve werkgever trekt in aansprakelijkheidskwesties al gauw aan het kortste eind.**

---

**Wet:** art. 7:611, 7:658 BW

**Jurisprudentie:** HR 11-03-2005, JAR 2005/84; Kantonrechter Utrecht 1-08-2001, JAR 2001/195

**Bron:** Mr. drs. M.S.A. Vegter, Vergoeding van psychisch letsel op de voet van art. 7:685 BW, Sociaal Recht 2005/45

---

dan is hij in de regel aansprakelijk voor de schade die een werknemer lijdt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden. De uitzondering daarop is indien de werknemer schade lijdt door zijn eigen opzet of bewuste roekeloosheid. Voldoet de werkgever wel aan zijn zorgplicht of kan hij aantonen dat de schade is ontstaan in de privésfeer van de werknemer, dan is hij niet aansprakelijk. De werkgever heeft dus geen risicoaansprakelijkheid ten opzichte van zijn werknemers, maar een schuldaansprakelijkheid. Wordt een werkgever door zijn werknemer aansprakelijk gesteld, dan moet de werknemer aannemelijk maken of bewijzen dat de schade

verband houdt met de uitoefening van zijn werkzaamheden, alvorens de vraag aan de orde komt of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan.

Naast arbeidsongevallen en beroepsziekten kan een werkgever ook aansprakelijk zijn voor psychisch letsel. Hierbij kan gedacht worden aan schade door overbelasting (burn-out) en seksuele intimidatie. Om als werkgever aan de zorgplicht te voldoen zult u in (in het geval van overbelasting) maatregelen moeten nemen om werknemers te ontlasten indien bijvoorbeeld een werknemer zelf aangeeft (bijna) te bezwijken onder de werklust.