

# Opgebrand

Is de werkgever aansprakelijk voor de burn-out van  
de werknemer?

Auteur: Jessie M. Krikken

Studentnummer: 2333473

Vakonderdeel: Master Nederlands recht, specialisatie Arbeidsrecht en Privaatrecht

Begeleider: prof. Dr. G.J. Vonk

Datum: juni 2019

## Voorwoord

Deze scriptie vormt de afsluiting van mijn tijd op de universiteit. Na zeven jaren gestudeerd te hebben kan ik straks eindelijk mijn kennis in de praktijk brengen. Hier zie ik naar uit! Niet alleen om mijn beide richtingen van de Master Nederlands Recht, Privaatrecht en Arbeidsrecht, te kunnen gaan gebruiken, maar ook alles wat ik over mijzelf in deze jaren heb geleerd. Perfectionistische trekjes zijn herkenbaar voor mij, maar de afgelopen jaren heb ik erg goed geleerd om mijn grenzen aan te geven. Bang voor een burn-out ben ik dan ook niet.

Tijdens het brainstormen over verschillende onderwerpen voor mijn scriptie, kwam mijn vader standaard weer terug op de werkgeversaansprakelijkheid. Vaak in combinatie met een burn-out, door voorbeelden uit de praktijk, maar niet altijd. Het wekte mijn interesse, zeker nu burn-out steeds vaker in het nieuws is. Na de definitieve keuze voor mijn scriptie-onderwerp, stopte mijn vader niet met meedenken. Vaak genoeg heb ik artikelen uit een tijdschrift of krant gekregen die interessant zouden kunnen zijn. Veel artikelen konden niet gebruikt worden als bron in deze scriptie, maar het zette mij wel altijd aan het denken. Hierbij wil ik dan ook graag mijn vader bedanken voor het actief meedenken en klaarstaan voor mij.

Naast mijn vader was ook mijn moeder van belang voor deze scriptie. Zij nam de taak van controleur op zich. Elk hoofdstuk dat ik af had, bekeek zij nog een keer om de allerlaatste fouten eruit te halen. Daarnaast stond zij altijd voor mij klaar als ik vastzat met schrijven, omdat ik het zo graag goed wil doen. Bedankt mama!

Mijn vriend Bas zorgde er thuis voor dat, als ik weer eens heel productief bezig was met deze scriptie, er boodschappen gedaan werden, eten werd gekookt etc. Hij zorgde ervoor dat ik dan door kon gaan, zonder mij druk te maken over alles wat nog gebeuren moest in huis. Daarnaast heeft hij nooit gezeurd over het feit dat het soms ongezellig was, omdat ik het hele weekend hiermee bezig was. Hij was (en is) de steun die ik nodig had om deze scriptie zo goed mogelijk te kunnen maken.

Als laatste wil ik mijn begeleider, professor Vonk, bedanken voor zijn opmerkingen en zijn meedenken.

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 <i>Rechtsvraag</i>	5
1.2 <i>Opbouw</i>	5
<b>2. Artikel 7:658 BW</b>	<b>7</b>
2.1 <i>Inleiding</i>	7
2.2 <i>Ontwikkeling van de werkgeversaansprakelijkheid</i>	7
2.3 <i>Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW</i>	8
2.3.1 <i>Zorgplicht</i>	9
2.3.2 <i>Causaal verband</i>	13
2.4 <i>Beroep op artikel 7:658 BW</i>	13
2.4.1 <i>Schadevergoeding</i>	13
2.4.2 <i>Verjaring</i>	14
2.5 <i>Opzet en bewuste roekeloosheid</i>	14
2.6 <i>Predispositie</i>	15
2.7 <i>Stelplicht en bewijslast</i>	16
2.7.1 <i>Arbeidsrechtelijke omkeringsregel</i>	17
2.8 <i>Psychisch letsel</i>	18
2.9 <i>Conclusie</i>	19
<b>3. Burn-out</b>	<b>21</b>
3.1 <i>Inleiding</i>	21
3.2 <i>Geschiedenis</i>	21
3.2.1 <i>Nederland</i>	22
3.3 <i>Cijfers</i>	22
3.4 <i>Definitie</i>	23
3.4.1 <i>Werkgerelateerd</i>	25
3.4.2 <i>Werkdefinitie</i>	25
3.5 <i>Proces</i>	25
3.6 <i>Symptomen</i>	26
3.7 <i>Vaststellen van de burn-out</i>	26
3.7.1 <i>Vragenlijsten</i>	28
3.8 <i>Risicofactoren</i>	28
3.8.1 <i>Privéfactoren</i>	29
3.8.2 <i>Individuele kwetsbaarheden</i>	29
3.9 <i>Gevolgen van de burn-out</i>	30
3.10 <i>Behandeling en herstel</i>	30
3.11 <i>Conclusie</i>	31
<b>4. Jurisprudentie</b>	<b>33</b>
4.1 <i>Inleiding</i>	33
4.2 <i>Geschiedenis</i>	33
4.2.1 <i>Chubb Lips/Jansen</i>	34
4.2.2 <i>ABN AMRO/Nieuwenhuys</i>	34
4.3 <i>Zorgplicht</i>	35
4.3.1 <i>Beleid</i>	36
4.3.2 <i>Functioneringsgesprekken</i>	37
4.3.3 <i>Overuren</i>	37

4.4 Kenbaarheidsvereiste	38
4.5 Functie van de werknemer	39
4.6 Diagnose	41
4.6.1 Bedrijfsarts	41
4.7 Predispositie	42
4.8 Stelplicht en bewijslast	43
4.8.1 Stelplicht en bewijslast werknemer	43
4.8.2 Struikelblok	44
4.8.3 Stelplicht en bewijslast werkgever	44
4.8.4 Arbeidsrechtelijke omkeringsregel	45
4.9 Terughoudendheid rechter	45
4.10 Conclusie	46
<b>5. Conclusie</b>	<b>48</b>
5.1 Kritische noot	50
<b>Literatuurlijst</b>	<b>52</b>
<b>Jurisprudentielijst</b>	<b>55</b>

## 1. Inleiding

Met een vader die een eigen tandartsenbedrijf heeft gehad en een moeder die doet aan loopbaancoaching en outplacement, zijn er genoeg verhalen over mensen die een burn-out hebben (gehad), besproken. Vanuit verschillende kanten natuurlijk; vanuit een onrechtvaardig gevoel dat de werkgever altijd moet betalen voor de zieke werknemer (vader) tot de ervaringen van mijn moeder die zelf ook een burn-out heeft gehad. Ook de verhalen van collega's van mijn vader kwamen op hetzelfde neer: de werkgever betaalt, ongeacht het feit dat een werknemer zelf aangeeft dat er ook privéomstandigheden meespelen. Interessant om hier met beide, vanuit andere oogpunten en meningen, over te praten. Dit wekte dan ook meteen mijn interesse: is het wel zo zwart-wit als de werkgever vaak denkt?

Nu de burn-out ook steeds meer in het nieuws komt, zullen werknemers steeds vaker de werkgever aansprakelijk willen stellen voor de schade die geleden is. Immers, steeds meer mensen weten dat het mogelijk is. Op grond van art. 7:658 van het Burgerlijk Wetboek (BW) kan de werkgever aansprakelijk zijn, indien hij niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Het is aan de werkgever om ervoor te zorgen dat de werknemer in een gezonde werkomgeving kan werken. Maar wat houdt deze zorgplicht van de werkgever in? Wanneer is hier aan voldaan? In deze scriptie zullen deze vragen beantwoord worden.

De werkomstandigheden zullen lang niet altijd de enige factor zijn die een rol spelen bij het ontstaan van de burn-out. De burn-out heeft een multicausaal ziektebeeld, wat betekent dat er verschillende oorzaken kunnen zijn voor het ontstaan van de ziekte. Het vaststellen welke oorzaak in het desbetreffende geval de ziekte heeft veroorzaakt, is erg lastig. Uit verhalen van mijn omgeving blijkt dat er vaak ook privéomstandigheden een rol spelen; een scheiding, niet lekker in je vel zitten of niet goed tegen veranderingen kunnen. Staat de rechter stil bij zulke omstandigheden?

### 1.1 Onderzoeksvraag

In deze scriptie zal de volgende rechtsvraag beantwoord worden:

*Welke factoren spelen een rol bij de beoordeling van de aansprakelijkheid van de werkgever voor de burn-out van de werknemer op grond van art. 7:658 BW?*

### 1.2 Opbouw

Om tot een goed antwoord te komen op de onderzoeksvraag, zal allereerst art. 7:658 BW besproken worden. Om het artikel goed te kunnen begrijpen, komt o.a. de geschiedenis van het artikel aan bod, evenals de voorwaarden waar aan voldaan moet worden voor het aannemen van aansprakelijkheid van de werkgever. Daarnaast wordt gekeken wanneer er een beroep gedaan kan worden op het artikel en de stelplicht en bewijslast die gelden. Ook, niet geheel onbelangrijk, wordt gekeken of psychisch letsel, waaronder burn-out, onder het artikel valt.

Het derde hoofdstuk heeft als doel om het begrip burn-out goed toe te lichten. Iedereen weet globaal wat het inhoudt, maar wat zegt de medische wetenschap erover? Het hoofdstuk bevat ook een eigen werkdefinitie van burn-out. Verder wordt stil gestaan bij de risicofactoren voor het ontstaan van een burn-out. Ook de symptomen, het diagnosticeren en de behandeling en herstel zullen aan bod komen.

Het laatste hoofdstuk bestaat uit een overzicht van de relevante jurisprudentie. Daarbij wordt een overzicht gegeven van een scala van factoren die een rol spelen bij het bepalen van aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:658 BW in het geval van burn-out.

## 2. Artikel 7:658 BW

### 2.1 Inleiding

Een werkgever is niet meteen aansprakelijk als een werknemer schade lijdt tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. In dit hoofdstuk wordt gekeken wanneer de werkgever wel aansprakelijk is op grond van art. 7:658 BW. Gekeken zal worden naar de historische achtergrond, de zorgplicht waar de werkgever aan moet voldoen, de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en bij wie de stelplicht en bewijslast rust. Als laatste zal gekeken worden of het artikel ook van toepassing is in het geval van psychisch letsel. Deze informatie is voornamelijk gehaald uit verschillende (hand)boeken, waaronder het boek Arbeidsovereenkomstenrecht van Van der Grinten, Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht door Alt, Arbeidsongevallen en beroepsziekten van Lindenberg en de dissertatie van Vegter.

### 2.2 Ontwikkeling van de werkgeversaansprakelijkheid

De werkgever was lange tijd niet verantwoordelijk voor schade die werknemers opliepen tijdens de werkzaamheden. Werknemers liepen zelf het risico van arbeidsongeschiktheid. Aan het einde van de 19<sup>de</sup> eeuw kwam er meer bewustzijn voor de gevaren die de werknemer tijdens zijn werk liep. De vraag wie het risico behoort te dragen van de schade werd anders beantwoord. In 1895 was de eerste wet een feit; de Veiligheidswet 1895. Deze wet zorgde voor enige bescherming van de werkplek van de werknemer. De Ongevallenwet 1901 ging een stap verder: de werknemer die schade opliep tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden kreeg de kosten van geneeskundige behandeling vergoed en een deel van de geleden inkomensschade. De werkgever betaalde de premie met als gevolg dat, op enkele uitzonderingen na, hij niet langer civielrechtelijk aansprakelijk was.<sup>1</sup>

Enkele jaren later werd het artikel 7A:1638x BW (oud) ingevoerd. In dit artikel was een inspanningsverplichting voor de werkgever neergelegd; hij moest ervoor zorgen dat zijn werknemers veilig het werk konden uitvoeren. Er moest bescherming plaatsvinden van gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed voor zover in redelijkheid in verband met de aard van de werkzaamheden van de werkgever verwacht kon worden. Tot 1967 had dit artikel geen praktische betekenis. De Ongevallenwet 1901 was tot 1967 in werking, waardoor het, ondanks art. 7A:1638x BW (oud), in beginsel niet mogelijk was om de werkgever civielrechtelijk aan te spreken.

Dit veranderde op 1 juli 1967 toen de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) werd ingevoerd. De WAO bood de werknemer meer bescherming dan hij tot dan toe had gehad. De werkgever kon, ongehinderd, aansprakelijk worden gesteld voor vergoeding van de schade die de werknemer had geleden door een bedrijfsongeval. Vanaf de invoering van de WAO kon de werknemer een succesvol beroep doen op de inspanningsverplichting van de werkgever zoals neergelegd in art. 7A:1638x BW (oud). De werkgever kon op twee manieren onder deze inspanningsverplichting uitkomen: hij kon een beroep op overmacht doen of aantonen dat er sprake was van grove schuld aan de kant van de werknemer.

---

<sup>1</sup> Kroon, in: Arbeidsovereenkomst, art. 7:658 BW, aant 1.1 (online, bijgewerkt 27 maart 2019).

De bescherming van art. 7A:1638x BW (oud) bood de werknemer geen absolute waarborg. De werknemer moest namelijk bewijzen dat de werkgever niet had voldaan aan zijn inspanningsverplichtingen. In de praktijk kreeg de werknemer een verdergaande bescherming dan volgens de letter van de wet nodig zou zijn. In een aantal arresten heeft de Hoge Raad de stelplicht en bewijslast van de werknemer afgezwakt.<sup>2</sup> Een beroep op overmacht werd door de Hoge Raad bijna nooit aangenomen. De grove schuld van de werknemer werd beperkt tot ‘opzet of bewuste roekeloosheid’.<sup>3</sup> De van origine bedoelde schuldaansprakelijkheid werd in de praktijk afgezwakt. Deze veranderingen zijn neergelegd in ons huidige art. 7:658 BW.

De regeling van artikel 7A:1638x BW (oud) is op 1 april 1997 op een aantal punten gewijzigd. Bij de invoering van het nieuwe artikel 7:658 BW werd geen materiële wijziging beoogd door de wetgever. Het beroep op overmacht, wat al bijna nooit getolereerd werd, is uit de wettekst gehaald. Daarnaast is de term grove schuld vervangen door opzet of bewuste roekeloosheid. Op beide was door de Hoge Raad al geanticipeerd. Op 1 januari 1999 is lid 4 aan het artikel toegevoegd. Op grond van dit lid bestaat de zorgplicht en aansprakelijkheid ook ten opzichte van bepaalde personen met wie geen arbeidsovereenkomst bestaat.

### 2.3 Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW

De werkgever heeft een verplichting tegenover de werknemer; hij dient zo goed mogelijk zijn best te doen om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt tijdens het werk. Dit is vastgelegd in het eerste lid, de spil van het artikel<sup>4</sup>; ‘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’. De werkgever is aansprakelijk voor de schade van de werknemer, tenzij hij aantoonst dat hij de vereiste maatregelen heeft genomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, aldus het tweede lid. Het derde lid bepaalt dat er niet van de eerste twee leden en van hetgeen in titel 3 van boek 6 BW wordt bepaald over de aansprakelijkheid van de werkgever afgeweken kan worden ten nadele van de werknemer. Het wordt aangenomen dat lid 4 ook dwingend recht is, aangezien in dit lid de leden 1 tot en met 3 van toepassing worden verklaard. In het geval de persoon die buiten dienstbetrekking werkzaamheden verricht voor de persoon van wie hij voor de zorg van zijn veiligheid (mede) afhankelijk is, schade lijdt, kan hij een beroep op lid 4 doen. Dit kan o.a. in het geval van detachering, aanneming van werk en werken via een uitzendbureau.

---

<sup>2</sup> HR 25 juni 1982, ECLI:NL:HR:1982:AG4420; HR 9 juni 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1746; HR 24 november 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1888.

<sup>3</sup> HR 27 maart 1992, ECLI:NL:HR:1992:ZC0559 (*Morsink/Nebem*).

<sup>4</sup> Mon. Privaatrecht 13 (Lindenbergh) 2016, p. 15.



### 2.3.1 Zorgplicht

De zorgplicht die in het eerste lid is vastgelegd verschilt per geval. Het betreft geen absolute waarborg; er is geen sprake van een risicoaansprakelijkheid.<sup>5</sup> De werknemer moet beschermd worden in zoverre als redelijkerwijs in verband met de arbeid kan worden geleverd. De zorgplicht is erg ruim; maatregelen tegen zowel de gevaren die de werkgever kende als de gevaren die hij behoorde te kennen vallen eronder. De ratio moet gevonden worden in de bijzondere verhouding tussen de werkgever en de werknemer. In het algemeen verdient de werknemer een zekere bescherming, zijnde de zwakkere partij van de twee. De werkgever heeft zeggenschap en een bevoegdheid tot het geven van instructies aan de werknemer. Daarbij is het redelijk dat de werkgever de risico's draagt die aan de arbeid zijn verbonden; hij krijgt immers de baten.<sup>6</sup> In de rechtspraak wordt de ratio gevonden in het feit dat werknemer afhankelijk is van de werkgever; de werkgever heeft in beginsel beslissende invloed op de arbeidsomstandigheden.<sup>7</sup> De zeggenschap en instructiebevoegdheid van de werkgever zijn van belang voor de invulling van de zorgplicht.

#### *Geschreven en ongeschreven normen*

De geschreven en ongeschreven normen spelen een grote rol bij de invulling van de zorgplicht. Door de Hoge Raad is bepaald dat als uitgangspunt geldt dat de omvang van de zorgplicht in eerste en in elk geval wordt bepaald door wat er op grond van de regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden van de werkgever wordt geleverd.<sup>8</sup> De belangrijkste regelgeving is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), de Arbeidstijdenwet en de op deze wetten gebaseerde uitvoeringsregelingen, zoals het Arbeidsomstandighedenbesluit, de Arbeidsomstandighedenregeling en het Arbeidstijdenbesluit. Hierin zijn zowel hele concrete regels te vinden over bijvoorbeeld de inrichting van de werkplek als heel algemene verplichtingen. Het doel van deze regels is om een veilige werkplek voor de werknemer te garanderen.

Deze regels vormen een minimum waaraan de werkgever moet voldoen; het kan gezien worden als de ondergrens van de zorgplicht. Is er sprake van schending hiervan, dan staat de civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever in beginsel vast. Daar kan hij nog onderuit komen door aan te tonen dat het naleven van de regelgeving het ongeval niet had kunnen voorkomen. De werkgever kan bij schending strafrechtelijk vervolgd worden, maar dit is geen voorwaarde voor het aannemen van de civielrechtelijke aansprakelijkheid. Is aan de regelgeving voldaan, dan betekent dit niet dat de aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:658 BW vervalt.<sup>9</sup> De civielrechtelijke zorgplicht kan hogere eisen stellen. Daarnaast kunnen er verdergaande ongeschreven normen zijn waaraan voldaan moet worden.

Welke ongeschreven normen van toepassing zijn, hangt van het specifieke geval af. De aanpak van de Hoge Raad hiervoor is vergelijkbaar met de invulling van de ongeschreven

---

<sup>5</sup> o.a. HR 9 november 2001, ECLI:NL:HR:2001:AD3985; HR 12 september 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF8254; HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5223 (*De Rooyse Wissel*); HR 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519 (*Pelowski/Vernooy*).

<sup>6</sup> Mon. Privaatrecht 13 (Lindenbergh) 2016, p. 39.

<sup>7</sup> HR 22 januari 1999, ECLI:NL:HR:1999:AD2996 (*Stichting Reclassering Nederland/S.*).

<sup>8</sup> HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129 (*Maatzorg/Van der Graaf*).

<sup>9</sup> Mon. Privaatrecht 13 (Lindenbergh) 2016, p. 47.

zorgvuldigheidsnorm van art. 6:162 BW (de onrechtmatige daad).<sup>10</sup> Er wordt gekeken naar de zogenaamde Kelderluik-criteria: de mate van waarschijnlijkheid dat anderen niet voldoende oplettend zijn, de grootte van de kans dat daaruit ongevallen ontstaan, de ernst van de gevolgen en de bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen.<sup>11</sup>

### *Onderzoeksplicht*

De werkgever kan niet achterover zitten en blindelings de arbeidsomstandighedenwetgeving opvolgen. Er wordt van hem een actieve houding verwacht; hij moet ervoor zorgen dat er sprake is van een hoog veiligheidsniveau. Bij het bepalen van de zorgplicht gaat het niet om de bij de werkgever aanwezige kennis, maar om de kennis die bij de werkgever verwacht mag worden. Wordt er met een bepaalde machine of grond- of hulpstof gewerkt binnen het bedrijf, dan zal de werkgever zich daarover moeten laten voorlichten. De werkgever moet bekend zijn met de gevaren, ook als dat betekent dat hij actief op zoek moet gaan naar wat er van hem kan worden verlangd.<sup>12</sup> Bestaat er een norm of aanbeveling met betrekking tot de machine, grond- of hulpstof, dan verhoogt dit de kenbaarheid van de risico's en daarmee wat er van de werkgever verwacht mag worden. Maatregelen die bij vergelijkbare bedrijven al dan niet zijn genomen, zijn van belang, maar niet van doorslaggevende betekenis. Dat deze bedrijven bepaalde veiligheidsmaatregelen niet genomen hebben, betekent niet dat deze ook niet geleverd kunnen worden van de werkgever.<sup>13</sup>

Vereist een functie een specifieke fysieke of psychische conditie, dan moet de werkgever zijn werknemer laten onderzoeken om te kijken of hij hieraan voldoet. Deze verplichting vloeit voort uit de zorgplicht van art. 7:658 BW en in het kader van de risico-inventarisatie van art. 5 Arbowet. Wordt de werknemer niet onderzocht, dan komt het risico bij de werkgever te liggen met betrekking tot factoren die door het onderzoek kenbaar zouden zijn geworden voor de werkgever. De onderzoeksplicht gaat niet zo ver dat alle risico's opgespoord moeten worden. Het betreft alleen de risico's die gelegen zijn in de relatie tussen de werknemer en de werkzaamheden.<sup>14</sup>

### *Opgelopen tijdens de uitoefening van de werkzaamheden*

Om er goed erachter te komen wat onder het begrip 'tijdens de uitoefening van de werkzaamheden' valt, moet er onderscheid gemaakt worden tussen de ruimtelijke dimensie (de 'werkplek') en de functionele dimensie (het 'werk').<sup>15</sup>

Werkplek is geen term die in de wettekst gebruikt wordt, er wordt over lokalen gesproken. De Hoge Raad heeft dit begrip verruimd door aansluiting te zoeken met het begrip arbeidsplaats zoals deze is neergelegd in de Arbowet.<sup>16</sup> Iedere plaats die in verband met het

---

<sup>10</sup> HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313 (*Bayar/Wijnen*).

<sup>11</sup> HR 5 november 1965, ECLI:NL:HR:1965:AB7079 (*Kelderluik*).

<sup>12</sup> Van der Grinten 2018, p. 270.

<sup>13</sup> HR 6 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AB9376 (*Janssen/Nefabas*).

<sup>14</sup> Alt, *Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht* (MSR nr. 71) 2017, p. 190.

<sup>15</sup> Mon. Privaatrecht 13 (Lindenbergh) 2016, p. 20.

<sup>16</sup> HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129 (*Maatzorg/Van der Graaf*); zie ook artikel 1 lid 3 onder g Arbowet.

verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt, valt onder art. 7:658 BW. Dit houdt verband met de zeggenschap en instructiebevoegdheid die de werkgever heeft. Werknemers die beroepsmatig aan het verkeer deelnemen kunnen een beroep op art. 7:658 BW doen indien de schade onderweg ontstaat.<sup>17</sup> Thuiswerkers kunnen onder omstandigheden een beroep op art. 7:658 BW doen. Ambtenaren vallen in beginsel niet onder art. 7:658 BW. Alleen in het geval dat de ambtenaar beroep aantekent tegen het besluit dat genomen is én dit beroep gegrond verklaard wordt, staat een beroep op art. 7:658 BW open.<sup>18</sup> Op basis van het gegronde beroep kan de ambtenaar een zelfstandig schadebesluit uitlokken dat hij ter beoordeling aan de bestuursrechter of de civiele rechter voorlegt.<sup>19</sup>

De zorgplicht waaraan de werkgever moet voldoen is echter beperkter.<sup>20</sup> De grens van de werkplek bevindt zich in de privésfeer van de werknemer waar de werkgever geen enkele zeggenschap of instructiebevoegdheid heeft.<sup>21</sup> Ongevallen die gebeuren tijdens het woon-werk verkeer vallen niet onder de zorgplicht van de werkgever.<sup>22</sup> Cursussen en teambuilding activiteiten vallen niet per definitie binnen of buiten het artikel. Dit hangt af van het geval. Hierbij wordt gekeken naar de samenhang tussen het type activiteit en de gebruikelijk te verrichten arbeid.<sup>23</sup>

De werkzaamheden hoeven niet strikt onder werktijd uitgevoerd te worden. De Hoge Raad heeft bepaald dat wanneer de werknemer een ongeval buiten werktijd overkomt deze schade in de uitoefening van de werkzaamheden is opgelopen, wanneer het door een oorzaak komt die noodzakelijkerwijs rechtstreeks met de uitoefening van de (primaire) werkzaamheden verband houdt.<sup>24</sup> Toch is de werkgever niet voor alle ongevallen tijdens de werktijd aansprakelijk. In beginsel is er geen aansprakelijkheid voor de zogenaamde huis-, tuin- en keukengevallen, algemeen bekende gevaren en in het geval dat er sprake is van ongelukkige samenloop van omstandigheden. Had de werkgever de verwezenlijking van een algemeen bekend gevaar eenvoudig kunnen voorkomen, maar heeft hij dit nagelaten, dan is er wel sprake van schending van de zorgplicht. Voor aansprakelijkheid is niet vereist dat de werknemer op het moment van het ongeval een aan hem concreet opgedragen taak verricht.<sup>25</sup>

### *Vereiste maatregelen*

Bij het bepalen welke maatregelen van de werkgever gevegd kunnen worden, moet er in de praktijk een afweging gemaakt worden tussen de voorzienbaarheid van het gevaar, de maatregelen die in redelijkheid van de werkgever verwacht kunnen worden en het voldoende waarschuwen door de werkgever voor het gevaar.<sup>26</sup> Bovendien moet bij het vaststellen van de in redelijkheid te verwachten maatregelen rekening gehouden worden met

---

<sup>17</sup> Mon. Privaatrecht 13 (Lindenbergh) 2016, p. 22.

<sup>18</sup> HR 15 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE8464.

<sup>19</sup> Rechtbank Den Haag 21 september 2005, ECLI:NL:RBSGR:2005:AU6302.

<sup>20</sup> Mon. Privaatrecht 13 (Lindenbergh) 2016, p. 22.

<sup>21</sup> HR 22 januari 1999, ECLI:NL:HR:1999:AD2996 (*Stichting Reclassering Nederland/S.*).

<sup>22</sup> HR 30 november 2007, ECLI:NL:HR:2007:BB6178 (*Knoppen/NCM*).

<sup>23</sup> Mon. Privaatrecht 13 (Lindenbergh) 2016, p. 26.

<sup>24</sup> Loonstra & Zondag 2008, p. 307.

<sup>25</sup> HR 15 december 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA9048 (*Van Uitert/Jalas*).

<sup>26</sup> Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/252.

de aard van het werk, de kans op gevaar, de ernst van de mogelijke gevolgen en de bezwaarlijkheid van preventieve maatregelen.<sup>27</sup> Daarnaast zijn de geschreven en ongeschreven normen nog van belang. De maatregel die de meeste bescherming geeft, heeft de voorkeur indien er meerdere maatregelen mogelijk zijn; er wordt immers het hoogst mogelijke veiligheidsniveau beoogd.

In het arrest Bayar/Wijnen<sup>28</sup> is bepaald dat er een bepaalde rangorde bestaat in de volgorde wat er van de werkgever gevergd wordt. Allereerst hoort de werkgever onderzoek te doen naar preventieve maatregelen die genomen kunnen worden om een ongeval te voorkomen. Zijn preventieve maatregelen niet mogelijk, dan pas hoeft de werkgever instructies en waarschuwingen te geven. Het enkel geven hiervan is niet voldoende, er wordt verwacht van de werkgever dat hij toezicht houdt, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, op behoorlijke naleving van de door hem gegeven instructies en waarschuwingen. Voor waarschuwingen geldt dat zij moeten leiden tot een handelen of nalaten waardoor het gevaar wordt vermeden, dan pas zijn zij van belang voor de invulling van de zorgplicht.<sup>29</sup> Voor welke gevaren gewaarschuwd moet worden, is afhankelijk van de kennis en ervaring van de werknemer.<sup>30</sup>

Bij het bepalen van de vereiste maatregelen, is het belangrijk dat de werkgever er rekening mee houdt dat een werknemer die elke dag in dezelfde situatie zijn werkzaamheden verricht, op den duur onvoorzichtiger wordt.<sup>31</sup> Met dit ervaringsfeit zal de werkgever altijd rekening moeten houden, ook bij ervaren werknemers. Werkervaring, de opleiding en de functie van de werknemer kunnen een rol spelen bij het bepalen van de maatregelen, maar doen niets af aan de zorgplicht. Van een werknemer met ervaring in het vakgebied mag daarnaast wel meer inzicht worden verwacht dan van een werknemer zonder ervaring.

Bij het nemen van maatregelen mag de werkgever ervan uitgaan dat zijn werknemer zowel fysiek als psychisch normaal belastbaar is. Is voor de werkgever kenbaar, of behoorde het kenbaar te zijn, dat zijn werknemer een significant hoger gezondheidsrisico heeft, dan moet de werkgever uitgaan van de aangepaste belastbaarheid van de werknemer.<sup>32</sup> Dit wordt ook wel het kenbaarheidsvereiste genoemd. Het kan de werkgever kenbaar worden door mededelingen van de werknemer, maar ook door andere omstandigheden in een specifiek geval.

Het enkele feit dat de werkgever maatregelen heeft genomen, betekent niet dat hij zijn zorgplicht heeft nageleefd. Blijkt na een ongeval dat er effectieve(re) maatregelen mogelijk waren die het ongeval hadden kunnen voorkomen, dan moet onderzocht worden of deze maatregelen in redelijkheid van de werkgever gevergd konden worden. Van belang is daarvoor in hoeverre het treffen van deze maatregelen voor de hand lag voor de werkgever.<sup>33</sup>

---

<sup>27</sup> Mon. Privaatrecht 13 (Lindenbergh) 2016, p. 59.

<sup>28</sup> HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313 (*Bayar/Wijnen*).

<sup>29</sup> HR 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519 (*Pelowski/Vernooy*).

<sup>30</sup> HR 16 mei 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF7000 (*Dusarduy/Du Puy*).

<sup>31</sup> HR 14 april 1978, ECLI:NL:HR:1978:AC3514 (*Messaoudi/Hoechst*).

<sup>32</sup> Van der Grinten 2018, p. 266.

<sup>33</sup> HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225 (*Tarioui/Vendrig*).

Heeft de werkgever niet de vereiste maatregelen genomen tegen gevaren die hem bekend waren of bekend behoorden te zijn, dan is hij aansprakelijk wanneer zich het gevaar heeft verwezenlijkt. Verwezenlijkt zich een ander gevaar waarmee de werkgever niet bekend was, dan is hij daar ook aansprakelijk voor, als het niet nemen van maatregelen tegen de bekende gevaren de kans op verwezenlijking van het onbekende gevaar significant heeft verhoogd.<sup>34</sup>

### *2.3.2 Causaal verband*

Voor aansprakelijkheid moet er een causaal verband bestaan tussen de schade van de werknemer en de schending van de zorgplicht. Dit zal in het geval van een klassiek arbeidsongeval niet moeilijk zijn om te bewijzen. Immers de schade manifesteert zich meteen na het ongeval. Bij beroepsziekten is dit veelal niet zo; het kan soms jaren duren voordat een beroepsziekte zich openbaart. Een goed voorbeeld hiervan is de blootstelling aan asbest en de ziekte mesotheliom. Tussen beide momenten ligt gemiddeld 30 jaar. Ook kunnen beroepsziekten meerdere oorzaken hebben, waardoor het causale verband moeilijk is aan te tonen. Denk hierbij aan psychische klachten, zoals een burn-out, waarbij het gaat om een algemeen verspreid, multicausaal ziektebeeld.

In het geval de werkgever niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht, is het causaal verband tussen de schade en de normschending in beginsel gegeven. Toont de werkgever aan dat de veiligheidsmaatregelen die van hem redelijkerwijs verwacht konden worden, het ongeval of de beroepsziekte niet hadden kunnen voorkomen, dan ontbreekt het causaal verband.

## 2.4 Beroep op artikel 7:658 BW

De werknemer die (tijdelijk) arbeidsongeschikt is geworden door een arbeidsongeval of beroepsziekte, zal de eerste twee jaar na de ziektemelding zijn loon doorbetaald krijgen op grond van art. 7:629 BW. Een beroep op art. 7:658 BW gebeurt amper tijdens deze twee jaren, er is immers van financiële schade vaak geen sprake. Pas na deze twee jaren, zal werknemer de schade willen verhalen op de werkgever in het geval dat deze nog niet in staat is om weer (volledig) te werken. Een schadevergoeding is hetgeen de werknemer dan tot doel heeft.

### *2.4.1 Schadevergoeding*

In het geval dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade, hoeft dit niet automatisch te betekenen dat hij ook alle schade volledig behoort te vergoeden.<sup>35</sup> Voor de omvang van de schade kan gekeken worden naar art. 6:98 BW. In dit artikel is bepaald dat alleen de schade voor vergoeding in aanmerking komt die in een zodanig verband staat met de tekortkoming van de werkgever, dat deze schade, mede gezien de aard van de aansprakelijkheid en van de schade, als een gevolg van de tekortkoming kan worden toegerekend. Is de schade (mede) het gevolg van één of meer omstandigheden die aan de werknemer

---

<sup>34</sup> HR 25 juni 1993, ECLI:NL:HR:1993:AD1907 (*Cijsouw/De Schelde I*).

<sup>35</sup> Hof 's-Hertogenbosch 30 oktober 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:4505.

kunnen worden toegerekend, dan wordt de vergoedingsplicht van de werkgever vermindert door de schade te verdelen over de werkgever en werknemer in evenredigheid in de mate waarin de aan ieder toe te rekenen omstandigheden hebben bijgedragen aan de schade, aldus art. 6:101 BW.

#### 2.4.2 Verjaring

De werknemer kan niet eindeloos wachten met de werkgever aansprakelijk stellen. Op grond van art. 3:310 lid 1 BW verjaart de rechtsvordering tot vergoeding van schade door verloop van vijf jaren na de aanvang van de dag volgende op die waarop de benadeelde zowel met de schade als met de daarvoor aansprakelijke persoon bekend is geworden, en in ieder geval door verloop van twintig jaren na de gebeurtenis waardoor de schade is veroorzaakt. In lid 5 is er een afwijking opgenomen voor de schade die ontstaan is door letsel of overlijden, in dat geval bedraagt de verjaringstermijn vijf jaar.

Onder ‘bekend is geworden’ wordt een daadwerkelijke bekendheid verondersteld van zowel de schade als van de daarvoor aansprakelijke persoon.<sup>36</sup> Op het moment dat de ziekte wordt gediagnosticeerd, is er in ieder geval sprake van bekendheid met de schade. De omvang van de schade hoeft nog niet bekend te zijn.<sup>37</sup> Weet de werknemer op dat moment (nog) niet dat de schade is ontstaan tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden, dan gaat de verjaringstermijn nog niet lopen.<sup>38</sup> De werknemer heeft, om de termijn te laten aanvangen, enige bevestiging nodig van een deskundige dat de ziekte (deels) arbeidsgerelateerd is.<sup>39</sup>

In het geval van een burn-out wordt aangenomen dat een werknemer pas bekend is met de schade op het moment dat duidelijk wordt dat de terugkeer naar zijn werkzaamheden redelijkerwijs niet meer te verwachten is.<sup>40</sup>

#### 2.5 Opzet en bewuste roekeloosheid

Zoals al aangegeven kon er vroeger al een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer gedaan worden. In artikel 7A:1638x BW (oud) was de term ‘grove schuld’ opgenomen. Hieronder werd verstaan ‘een in laakbaarheid aan opzet gelijk te stellen schuld’.<sup>41</sup> De schuld van de werknemer moest zo ernstig zijn, dat de tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen van art. 7A:1638x BW (oud) door de werkgever in het niet valt, rekening houdend met alle omstandigheden van het geval.<sup>42</sup> Kon de werkgever dit aantonen, dan kwam zijn aansprakelijkheid te vervallen. In de jurisprudentie werd dit bijna nooit aangenomen. De Hoge Raad heeft het begrip ‘grove schuld’ in 1992 beperkt tot ‘opzet of bewuste roekeloosheid’.<sup>43</sup>

---

<sup>36</sup> HR 24 januari 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF0694.

<sup>37</sup> *Kamerstukken II* 1999/2000, 26824, 3, p. 4.

<sup>38</sup> Rb. Den Haag 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:921.

<sup>39</sup> HR 10 september 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7041 (*Scheele/BVLJ*).

<sup>40</sup> Hof ‘s-Hertogenbosch 15 januari 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC2747.

<sup>41</sup> HR 12 maart 1954, ECLI:NL:HR:1954:9 (*Codam/Merwede*).

<sup>42</sup> HR 27 juni 1975, ECLI:NL:HR:1975:AC5607 (*Heesters/Schenkelaars*).

<sup>43</sup> HR 27 maart 1992, ECLI:NL:HR:1992:ZC0559 (*Morsink/Nebem*).

Van bewuste roekeloosheid is sprake als de werknemer zich onmiddellijk voorafgaand aan het ongeval zich er daadwerkelijk bewust van was dat hij zich, in verband met de aanmerkelijke kans op verwezenlijking van het door zijn gedraging in het leven geroepen gevaar, van de gedraging behoorde te onthouden.<sup>44</sup> De rechter kan uit objectieve feiten en omstandigheden afleiden dat de werknemer zich onmiddellijk voorafgaand aan het ongeval bewust moet zijn geweest van de roekeloosheid van zijn gedraging, al dan niet via de route van een bewijsvermoeden. Een simpel medeschuldig zijn aan een ongeval of beroepsziekte is bij lange na niet voldoende.

Wordt aangenomen dat er sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werknemer, dan vervalt niet automatisch de aansprakelijkheid van de werkgever. De gedragingen van de werknemer moeten in zodanige mate hebben bijgedragen tot het ongeval of de beroepsziekte dat het tekortschieten van de werkgever daarbij in het niet valt als oorzaak.<sup>45</sup>

## 2.6 Predispositie

Onder predispositie moet de aanleg of de extra kwetsbaarheid worden verstaan die de werknemer heeft voor het oplopen van lichamelijk of geestelijk letsel.<sup>46</sup> De predispositie van de werknemer en de risico's die het meebrengt voor het ontstaan van de klachten kunnen een factor zijn waarmee rekening gehouden moet worden bij de begroting van de schade.<sup>47</sup> Komt bij de begroting van de schade vast te staan dat de werknemer, ook zonder het bedrijfsongeval of de beroepsziekte, op een gegeven moment arbeidsongeschikt zou zijn geworden door zijn predispositie, dan komt de schade tot aan het verwachte moment van arbeidsongeschiktheid door de predispositie in aanmerking voor vergoeding.

Wel geldt in beginsel dat voor zover een schade door een predispositie, dan wel lichamelijk of geestelijk, groter is dan normaal verwacht mag worden, dit aan de werkgever toegerekend kan worden. Dit komt doordat letselschade ruim wordt toegerekend. Een van de redenen hiervoor is dat de aansprakelijke partij zijn slachtoffer moet nemen zoals hij is met al zijn sterke en zwakke punten. In het geval dat de predispositie niet wordt toegerekend aan de werkgever, ontvangt het zwakkere slachtoffer minder bescherming dan een sterker slachtoffer, die geen predispositie heeft.<sup>48</sup> Spant de werknemer zich te weinig in om te herstellen, dan kan dit anders zijn.<sup>49</sup>

De Hoge Raad maakt geen onderscheid tussen psychische en fysieke predisposities; beiden worden op dezelfde ruime manier toegerekend aan de werkgever. Toch zijn beide niet op één lijn gelijk te stellen. Bij psychische ziekten is de kans groter dat, door een predispositie, de werkgever aansprakelijk wordt gehouden voor een ziekteoorzaak waarop hij geen invloed heeft gehad. Er zijn oorzaken waarvan aangenomen wordt dat het redelijk is om die onder de invloedssfeer van de werkgever te laten vallen, namelijk

---

<sup>44</sup> HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142 (*Pollemans/Hoondert*).

<sup>45</sup> HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142 (*Pollemans/Hoondert*).

<sup>46</sup> Vegter (diss.) 2005, p. 123-124.

<sup>47</sup> HR 8 februari 1985, ECLI:NL:HR:1985:AG4960 (*Joe/Chicago Bridge*).

<sup>48</sup> Vegter (diss.) 2005, p. 125.

<sup>49</sup> HR 8 februari 1985, ECLI:NL:HR:1985:AG4961 (*Henderson/Gibbs*); HR 4 november 1989, ECLI:NL:HR:1988:AB8920 (*ABP/Stuyvenberg*).

in het geval dat de predispositie van de werknemer ervoor heeft gezorgd dat de werknemer eerder ziek werd in een situatie waarbij een andere werknemer, zonder predispositie, niet zo snel ziek zou zijn geworden of in het geval dat de ziekte erger is dan normaal is.<sup>50</sup>

Een predispositie is niet hetzelfde als pre-existente klachten. Dit zijn namelijk klachten die de werknemer al voor het ongeval had en die vergelijkbaar zijn met de klachten die hij ondervindt na het ongeval. De pre-existente klachten worden niet toegerekend aan de werkgever.<sup>51</sup>

Daarnaast is Vegter van mening dat er ook een onderscheid gemaakt hoort te worden tussen predisposities en privé-oorzaken. De privé-oorzaken ziet zij meer als omstandigheden die zich ongeveer gelijktijdig voordoen als de ziekmakende gebeurtenis(sen) op het werk en deze combinatie brengt de ziekte teweeg. Zij hoeven, zoals predisposities, niet al lang te bestaan en zien niet op de aanleg van de persoon zelf.<sup>52</sup>

## 2.7 Stelplicht en bewijslast

Op grond van de normale bewijslastverdeling die op grond van artikel 150 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) zou gelden, ligt de stelplicht en bewijslast bij de werknemer. Hij zou moeten aantonen dat hij schade heeft geleden, de toedracht van het ongeval, de schending van de zorgplicht door de werkgever en het causale verband tussen schending van de zorgplicht en de schade. Dit is, doordat de werkgever vaak geen openheid van zaken geeft over de risico's en genomen maatregelen, een bijna onmogelijke opgave voor de werknemer. Dankzij lid 2 hoeft de werknemer dit niet aan te tonen; de bewijslast voor het voldoen aan de zorgplicht wordt bij de werkgever gelegd. Ook zal de werkgever moeten aantonen dat er aan de kant van de werknemer sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid. De eisen van redelijkheid en billijkheid kunnen, in bijzondere omstandigheden, meebrengen dat de bewijslastverdeling toch op grond van artikel 150 Rv wordt verdeeld. Bijvoorbeeld in het geval de werknemer met verschillende verklaringen omtrent het ongeval komt.

Volgens Alt<sup>53</sup> kan de bewijslast worden onderverdeeld in verschillende trappen die genomen moeten worden. De eerste trap bestaat uit het stellen en zo nodig bewijzen door de werknemer dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden. Hierbij dient ook meteen het causale verband tussen de uitoefening van de werkzaamheden en de schade worden gesteld en zo nodig bewezen. Lukt het de werknemer niet om dit alles te bewijzen, dan strandt zijn vordering al tijdens de eerste trap.

De tweede trap bestaat uit de fase waarin de werkgever dient te stellen en te bewijzen dat hij de zorgplicht in acht heeft genomen, voor zover dat in redelijkheid van hem kan worden gevergd in de gegeven situatie.

De derde en vierde trap zullen in de praktijk vaak parallel lopen. Het gaat bij deze twee trappen om de mogelijkheden die de werkgever heeft om onder zijn aansprakelijkheid uit te komen. Hij kan stellen en bewijzen dat er aan de kant van de werknemer opzet of bewuste roekeloosheid in het spel is, dan wel dat de vereiste maatregelen de schade niet hadden kunnen voorkomen.

---

<sup>50</sup> Vegter (diss.) 2005, p. 136.

<sup>51</sup> HR 27 november 2015, ECLI:NL:HR:2015:3397 (*Jerrycan*).

<sup>52</sup> Vegter (diss.) 2005, p. 136.

<sup>53</sup> Alt, *Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht (MSR nr. 71)* 2017, p. 161.



Er wordt van de werknemer verwacht dat hij ter onderbouwing van zijn vordering alle gegevens verschaft die hij heeft. De werknemer is echter niet verplicht om de oorzaak van het ongeval aan te tonen. Voldoende is dat hij aantoont dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden. De oorzaak speelt wel een rol voor de werkgever; hij kan pas aantonen dat hij de vereiste veiligheidsmaatregelen heeft genomen als hij weet wat de oorzaak van het ongeval was. Bij onduidelijkheid over de oorzaak draagt de werkgever hier het risico van.<sup>54</sup>

De stelplicht van de werkgever is niet in elke situatie hetzelfde. Gaat het om gevallen die zich in een ver verleden hebben voorgedaan, denk hierbij aan blootstelling aan asbest, dan mogen er geen hoge eisen worden gesteld aan de stelplicht van de werkgever. De aansprakelijkheid moet beoordeeld worden aan de hand van de in de periode van het ongeval geldende normen.<sup>55</sup> Is er een ongeval gebeurd in een gevaarzettende situatie die rechtstreeks verband houdt en inherent is aan de uitvoering van de werkzaamheden en kan de werknemer zich hier niet aan onttrekken vanwege zijn functie, dan gelden er hoge eisen met betrekking tot de stelplicht van de werkgever.<sup>56</sup>

Het is aan de werkgever om aan te tonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan of dat bepaalde veiligheidsmaatregelen in redelijkheid niet van hem zouden kunnen worden gevergd. Bevat het verweer van de werkgever voldoende concrete feitelijke gegevens, dan mag van de werknemer verwacht worden dat hij zijn betwisting voldoende concreet motiveert. Er mogen niet zulke hoge eisen aan gesteld worden dat het afbreuk doet aan de strekking van lid 2; de verlichting van de processuele positie van de werknemer.<sup>57</sup>

### *2.7.1 Arbeidsrechtelijke omkeringsregel*

In de jurisprudentie is de zogezegde arbeidsrechtelijke omkeringsregel ontstaan. De regel zorgt voor een verlichting van de bewijslast voor de werknemer ten aanzien van het te bewijzen causaal verband. Het bewijsrisico wordt niet verschoven. De arbeidsrechtelijke omkeringsregel drukt het vermoeden uit dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door omstandigheden waarin de werknemer zijn werkzaamheden heeft verricht. Het ziet op de bewijslast van het causale verband die normaal gesproken bij de werknemer zou liggen. De regel wordt gerechtvaardigd door hetgeen in het algemeen bekend is over de ziekte en haar oorzaken en door de schending van de werkgever van de veiligheidsnorm die de schade had moet voorkomen.

Deze regel is door de Hoge Raad voor het eerst aangenomen in het arrest Unilever/Dikmans.<sup>58</sup> In die situatie ging het om een werknemer die stelde blootgesteld te zijn aan gevaarlijke stoffen. De Hoge Raad heeft in dit arrest bepaald dat wanneer een werknemer bij zijn werkzaamheden blootgesteld is aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen, het causale verband moet worden aangenomen 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. Deze regel is verder uitgewerkt in het

---

<sup>54</sup> HR 10 december 1999, ECLI:NL:HR:1999:AA3837 (*Fransen/Pasteur ziekenhuis*).

<sup>55</sup> HR 2 oktober 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2721 (*Cijsouw/De Schelde II*).

<sup>56</sup> HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5223 (*De Rooyse Wissel*).

<sup>57</sup> HR 10 juni 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP8788 (*Boock/Heisterkamp Transport*).

<sup>58</sup> HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369 (*Unilever/Dikmans*).

arrest *Weststrate/De Schelde*<sup>59</sup>; alleen de mogelijkheid dat de werknemer was blootgesteld aan gevaarlijke stoffen is niet voldoende voor het aannemen van het causale verband. De werknemer moet bewijzen dat hij lijdt aan een ziekte of gezondheidsklachten die door de blootstelling kunnen zijn veroorzaakt. Het is aan de werknemer om aannemelijk te maken dat de mate van blootstelling zo erg was dat het de gezondheidsklachten kan veroorzaken.

In eerste instantie werd de arbeidsrechtelijke omkeringsregel alleen toegepast in het geval van blootstelling aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen. De Hoge Raad heeft bepaald in *Landskroon/BAM*<sup>60</sup> dat de regel ook van toepassing kan zijn in andere gevallen. Bij iedere gevaarlijke arbeidsomstandigheid kan de omkeringsregel toegepast worden. Als vereiste geldt daarvoor wel dat het gevaar wat de geschonden norm beoogd heeft te voorkomen, zich heeft verwezenlijkt.

In de 7 juni arresten<sup>61</sup> heeft de omkeringsregel nog meer vorm gekregen. De regel kan niet toegepast worden indien het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker of te onbepaald is. De Hoge Raad heeft niet de deur helemaal willen sluiten voor multicausale ziektes. Na de 7 juni arresten is het voor een werknemer moeilijker geworden om een beroep te doen op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Er geldt nu een ondergrens voor de toepassing; de redelijke mate van waarschijnlijkheid. Deze grens wordt bepaald door alle omstandigheden van het geval.

In het geval van een multicausale ziekte is er weinig plaats om de omkeringsregel te kunnen toepassen. Voor de werknemer is het erg lastig om in een dergelijk geval aannemelijk te maken dat zijn klachten veroorzaakt zijn door de werkomstandigheden. De werkgever kan makkelijk twijfel zaaien over de oorzaken van de ziekte, waarbij de kans groot is dat de redelijke mate van waarschijnlijkheid niet gehaald wordt. Toch heeft de Hoge Raad de regel niet volledig uit willen sluiten voor multicausale ziekten waarbij er veel onduidelijkheid is over de ziekte en de oorzaken.

## 2.8 Psychisch letsel

Lange tijd was het onduidelijk of psychisch letsel onder art. 7:658 BW kon vallen. In het verleden werd vooral art. 7:611 BW als grondslag gebruikt voor vergoeding van psychisch letsel bij de werknemer.<sup>62</sup> Over toepassing van art. 7:658 BW was de Hoge Raad in eerste instantie aarzelend.<sup>63</sup> Deze verdeeldheid was terug te vinden in de literatuur. Hartlief<sup>64</sup> heeft in verschillende publicaties gepleit tegen toepassing van art. 7:658 BW bij psychisch letsel. De voor de werknemer gunstige bewijslastverdeling en de beperkte invloed van eigen schuld waren niet geschikt voor toepassing bij psychische ziekten, was zijn mening. Dit doordat bij psychisch letsel concrete normen veelal ontbreken, psychische ziekten vaak meerdere, ook buiten het werk liggende, oorzaken kunnen hebben en

---

<sup>59</sup> HR 26 januari 2001, ECLI:NL:HR:2001:AA9666 (*Weststrate/De Schelde*); zie ook HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166 (*Havermans/Luyckx*).

<sup>60</sup> HR 9 januari 2009, ECLI:NL:HR:2009:BF8875 (*Landskroon/BAM*).

<sup>61</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721 (*Lansink/Ritsma*); HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717 (*SVB/Van de Wege*).

<sup>62</sup> HR 1 juli 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1032 (*Nuts/Hofman*).

<sup>63</sup> HR 30 januari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2562 (*Chubb Lips/Jansen*).

<sup>64</sup> Hartlief, *WPNR* 2001/6471, p. 1067-1068.

de psychische belastbaarheid per werknemer kan verschillen. Hij pleitte voor toepassing van art. 7:611 BW bij zuiver psychisch letsel. Loonstra en Zondag<sup>65</sup> waren het in grote lijnen hiermee eens. Anderen<sup>66</sup> waren het er niet mee eens: onder voorwaarden zou art. 7:658 BW van toepassing kunnen zijn. De voorwaarden waren dat de zorgplicht was geschonden, er daadwerkelijk letsel is geleden en er een causaal verband tussen beide was.

De Hoge Raad heeft door het wijzen van het arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys<sup>67</sup> een einde aan de discussie gemaakt. Voor toepassing van art. 7:658 BW is niet bepalend wat voor schade is geleden, maar of er een norm als bedoeld in die bepaling is geschonden. In het arrest zijn door de Hoge Raad drie redenen aangegeven voor toepassing van art. 7:658 BW. Ten eerste dwingt de tekst of de geschiedenis van het artikel niet tot een beperkte opvatting van het artikel. Ten tweede is de ratio van art. 7:658 BW gelegen in het feit dat de werkgever diegene is die bepaalt op welke plaats, onder welke omstandigheden en met welke hulpmiddelen de werknemer moet werken en niet zozeer in het fysieke karakter van de aantasting van de werknemer. Dit is niet anders wanneer de werkomstandigheden niet fysiek, maar psychisch ziekmakend zijn. Als laatste zou een beperkte uitleg tot willekeurige onderscheidingen leiden volgens de Hoge Raad. Lichamelijk en psychisch welzijn zijn nauw met elkaar verbonden. Wat bij de ene werknemer tot uiting komt als een lichamelijke klacht, kan bij een andere werknemer naar buiten komen in de vorm van psychische klachten.

Hoe de zorgplicht van de werkgever precies ingevuld moet worden met het oog op de psychische gezondheid van de werknemer, is moeilijk vast te stellen. Psychisch letsel kan op verschillende manieren ontstaan, zoals door confrontatie met een schokkende gebeurtenis of beangstigende situatie, overbelasting, (seksuele) intimidatie, pesten of arbeidsconflicten. Per categorie van geval zullen andere normen van toepassing zijn. Voor de invulling van de zorgplicht van de werkgever is de oorzaak, op welke manier de schade is ontstaan, van belang.<sup>68</sup>

Bij psychische schade kan er een spanning bestaan tussen de onderzoeksverplichting van de werkgever en de verplichting van de werknemer om zijn werkgever tijdig te informeren over de concrete risico's die hij loopt. Het is moeilijk om te bepalen wat het specifieke risico is wat een werknemer loopt. De rechtspraak probeert dit veelal op te lossen aan de hand van de omstandigheden van het geval. Vaak zijn er bijzondere omstandigheden nodig om de psychische schade aan het tekortschieten van de werkgever te kunnen toeschrijven.

## 2.9 Conclusie

In art. 7:658 BW is de werkgeversaansprakelijkheid geregeld in het geval een werknemer schade oploopt tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. Psychisch letsel valt hier ook onder. Dit artikel is van dwingend recht. De werkgever heeft een zorgplicht waaraan hij hoort te voldoen. Hij behoort maatregelen te nemen om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt. Voor aansprakelijkheid is er een causaal verband tussen de schade van

---

<sup>65</sup> Loonstra & Zondag 2004, p. 253-254.

<sup>66</sup> Zie o.a. Vegter, *AV&S* 2001, p. 133-140; Van der Water, *ArbeidsRecht* 2003/8, p. 11-15.

<sup>67</sup> HR 11 maart 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR6657 (*ABN AMRO/Nieuwenhuys*).

<sup>68</sup> Vegter (diss.) 2005, p. 315.

de werknemer en de schending van de zorgplicht nodig. Door zich te beroepen op opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werknemer of door aan te tonen dat de vereiste maatregelen het ongeval niet hadden kunnen voorkomen, kan de werkgever onder de aansprakelijkheid uitkomen.

De invulling van de zorgplicht is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Met de zorgplicht wordt er geen absolute waarborg beoogd, de werknemer moet beschermd worden in zoverre als redelijkerwijs in verband met de arbeid geleverd kan worden van de werkgever. Voor de invulling zijn de geschreven en ongeschreven normen van belang. Geschreven normen zijn te vinden in de arbeidsomstandighedenwetgeving; in de Arbeidswet, Arbeidstijdenwet en de op deze wetten gebaseerde uitvoeringsregelingen. De geschreven normen functioneren als de ondergrens voor de invulling van de zorgplicht. Wordt voldaan aan deze normen, dan vervalt niet automatisch de aansprakelijkheid. De civielrechtelijke aansprakelijkheid kan hogere eisen stellen. In bepaalde gevallen zal aan verdergaande ongeschreven normen voldaan moeten worden.

Welke ongeschreven normen van toepassing zijn, is afhankelijk van het geval. De ongeschreven normen worden ingevuld met behulp van de Kelderluik-criteria: de mate van waarschijnlijkheid dat anderen niet voldoende oplettend zijn, de grootte van de kans dat daaruit ongevallen ontstaan, de ernst van de gevolgen en de bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen.

Het begrip ‘tijdens de uitoefening van de werkzaamheden’ moet ruim worden uitgelegd. Als werkplek geldt dat iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt, onder het artikel valt. Dit houdt verband met de zeggenschap en instructiebevoegdheid die de werkgever hierover heeft. De grens van de werkplek bevindt zich op de grens waar de privésfeer van de werknemer begint.

Om te bepalen welke maatregelen genomen moeten worden, heeft de werkgever een onderzoeksplicht. Hoe groot de onderzoeksplicht is, is afhankelijk van het geval. In elk geval zal de werkgever een actieve houding moeten hebben; een hoog veiligheidsniveau wordt verwacht.

De werkgever dient rekening te houden bij het bepalen van de maatregelen met het ervaringsfeit dat de werknemer onzorgvuldiger wordt indien hij langere tijd hetzelfde werk doet. Kunnen er preventieve maatregelen genomen worden, dan is dat de eerste stap die de werkgever moet zetten. Is dat niet mogelijk, dan pas komt hij toe aan instructies en waarschuwingen geven. Het houden van toezicht op naleving hiervan, is van groot belang voor de invulling van de zorgplicht.

In het tweede lid wordt de stelplicht en bewijslast omgewisseld in het voordeel van de werknemer. De werknemer hoeft alleen te stellen en zonodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. De werkgever zal moeten aantonen dat hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht.

Daarnaast kan in sommige gevallen een beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel gedaan worden. Deze regel drukt het vermoeden uit dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door omstandigheden waarin de werknemer zijn werkzaamheden heeft verricht. Het zorgt voor een verlichting van de bewijslast voor de werknemer m.b.t. het causale verband. De regel vindt geen toepassing indien het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker of te onbepaald is.

### 3. Burn-out

#### 3.1 Inleiding

Burn-out is een hot topic momenteel. Steeds meer mensen lijken eraan te lijden, maar waar lijden zij precies aan? In dit hoofdstuk wordt gekeken wat onder een burn-out verstaan kan worden, hoe het proces verloopt en wat de risicofactoren voor het ontstaan ervan zijn. Ook wordt kort de gevolgen en de behandeling van burn-out aangegeven. De informatie in dit hoofdstuk is vooral gebaseerd op verschillende richtlijnen van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en publicaties van Wilmar Schaufeli, hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht en onderzoekshoogleraar aan de KU Leuven.

#### 3.2 Geschiedenis

Burn-out komt de laatste jaren steeds meer in het nieuws, maar het is geen nieuwe ziekte. Het is een fenomeen dat al eeuwen bestaat, al werd het vroeger niet meteen in verband met werk gebracht. Het werd toen vooral gebruikt als een metafoor; de (mentale) energie van de persoon was verdwenen, hij was letterlijk opgebrand. Omstreeks 1600 schreef William Shakespeare al over het opbranden van de persoon, maar bracht het in verband met het doven van de liefde in de volgende dichtregels: 'She burnt with love, as straw with fire flameth. She burnt out love, as soon as straw out burneth.'<sup>69</sup>

Ook daarna zijn er voorbeelden van mentale uitputting. Aan het eind van de 19<sup>de</sup> eeuw kwam de neurasthenie (zenuwzwakte) op. Een constante overprikkeling van de persoon zou de zenuwen verzwakken met als gevolg een extreme vermoeidheid en het niet in staat zijn om te werken. Vooral zakenmannen zouden er last van hebben, aangezien deze het meest werden overprikkeld door de opkomst van de telefoon, telegraaf, kranten en stoomtreinen. Neurasthenie werd nog niet in verband met werk gebracht, dat zou nog een aantal decennia duren.<sup>70</sup>

In de jaren '70 werd de burn-out ontdekt als een psychologisch fenomeen. Dit gebeurde gelijktijdig aan de Amerikaanse oost- en westkust.

Herbert Freudenberger, een psychiater, gebruikte de term 'burn-out' om de mentale uitputtingstoestand die hij tegenkwam bij vrijwilligers van een opvang voor verslaafden en daklozen in New York te beschrijven. In de drugswereld werd de term 'to be burned-out' vaak gebruikt, waarmee het moment werd bedoeld van je compleet uitgeput voelen door de drugs. Aan deze term ontleende hij de term 'burn-out'.<sup>71</sup>

Christina Maslach, een sociaal-psychologische onderzoekster van de Universiteit van Berkeley, kwam ook op het spoor van de term 'burn-out'. Maslach heeft de term ontleend aan een situatie in de gezondheidszorg. De mentale uitputtingstoestand die kon optreden als gevolg van een extreem emotionele, belastende situatie werd in de gezondheidszorg 'burn-out' genoemd.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Schaufeli, *De Psycholoog* 2007/42, p. 535.

<sup>70</sup> Schaufeli, *De Psycholoog* 2018/53, p. 12.

<sup>71</sup> Freudenberger, *Journal of Social Issues* 1974/30.

<sup>72</sup> Maslach 1993, p. 2.

Opvallend is dat in beide, hierboven genoemde, gevallen burn-out zich in de praktijk heeft voorgedaan, waarna het onderzocht werd. Het is niet ontstaan of ontdekt als een wetenschappelijk concept.

Na de ontdekking in Amerika waaide de term langzaam over naar Europa. De term dook in de jaren '80 op in West-Europa, Scandinavië, Australië en Israël. De rest van Europa volgde in de jaren '90, net als Latijns Amerika en delen van het Verre- en het Midden-Oosten. In Afrika, China en India wordt het begrip sinds het begin van de 21<sup>ste</sup> eeuw ook gebruikt.<sup>73</sup>

### *3.2.1 Nederland*

Oorspronkelijk werd de term burn-out in Amerika gebruikt voor mensen die tijdelijk overwerkt waren. In Nederland wordt de term juist gebruikt als een diagnose; het eindpunt van een lang uitputtingsproces is bereikt. Een verklaring hiervoor is het feit dat Nederland een verzorgingsstaat is. Mensen met een burn-out kunnen aanspraak maken op verschillende hulpmiddelen, zoals een behandeling, een reïntegratieproces of een uitkering. Om hiervoor in aanmerking te komen, moet er een diagnose zijn.<sup>74</sup>

In de jaren '80 ontstonden de problemen in Nederland. Grote getalen werknemers meldden zich ziek met psychische, werkgerelateerde problemen, maar er bestond geen diagnose voor deze klachten. Huisartsen gebruikten voor deze klachten de term 'overspannenheid' of 'surmenage'. Er bleef een gat ontstaan, overspannenheid omvatte niet alle klachten. Burn-out vulde dit gat; het omvatte de werkgerelateerde, psychische problemen die verder gingen dan overspannenheid. Een officiële diagnose werd het echter niet. Dit werd, deels, opgelost door het ontwikkelen van speciale richtlijnen voor stressgerelateerde stoornissen, waaronder burn-out valt.<sup>75</sup>

### 3.3 Cijfers

In 2017 zijn er in totaal 4619 meldingen van beroepsziekten bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekte (NCvB) gedaan. In 2639 gevallen ging het om een melding van een psychische beroepsziekte. Het percentage meldingen van psychische aandoeningen ten aanzien van het totale aantal meldingen is de laatste jaren gestegen; van 24,9 % in 2013 tot 57,1% in 2017.<sup>76</sup>

Het grootste gedeelte van de meldingen van psychische aandoeningen (74%) bevatte de diagnose overspannenheid of burn-out. Dit percentage is de laatste jaren redelijk stabiel gebleven; van 76,7% in 2013 naar 74,3% in 2017.<sup>77</sup>

---

<sup>73</sup> Schaufeli 2017, p. 118.

<sup>74</sup> Schaufeli 2007, p. 343.

<sup>75</sup> Schaufeli, *De Psycholoog* 2007/42, p. 537.

<sup>76</sup> NCvB & Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, 'Beroepsziekten in cijfers 2018', Amsterdam 2018, p. 17.

<sup>77</sup> NCvB & Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, 'Beroepsziekten in cijfers 2018', Amsterdam 2018, p. 36.

Bij meer vrouwen dan mannen werd een psychische beroepsziekte vastgesteld; 1583 ten opzichte van 1056. De meeste vrouwen waren tussen de 41-50 jaar, terwijl de meeste mannen tussen de 51-60 jaar waren.<sup>78</sup>

Het grootste gedeelte (36%) ging na drie tot zes maanden na de melding weer aan het werk. In 30% van de gevallen was het ziekteverzuim langer dan zes maanden, terwijl in 4% van de gevallen er sprake was van blijvende arbeidsongeschiktheid.<sup>79</sup>

### 3.4 Definitie

Er bestaan verschillende definities van burn-out. Een echte, wereldwijde, definitie is er niet. De definitie die het meest gebruikt wordt, is die van de Maslach Burnout Inventory (MBI). De MBI is het meest gebruikte instrument om burn-out te meten. De definitie die Maslach na enige aanpassingen gebruikt, luidt als volgt: 'burn-out is een psychosociaal syndroom waarbij sprake is van emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke prestatie dat kan voorkomen bij individuen die, in enige hoedanigheid, met andere mensen werken'.<sup>80</sup>

Dit mag wel de meest gebruikte definitie zijn, maar het was niet de eerste definitie die in de literatuur werd vastgelegd. Freudemberger definieerde in 1974 burn-out al als het falen, uitputten of uitgeput raken door het excessief veel vragen van energie, kracht of middelen.<sup>81</sup>

In Nederland is ook de 'definitie' die in de richtlijn<sup>82</sup> wordt gegeven, erg belangrijk. Een echte definitie is het eigenlijk niet, het is een lijst met voorwaarden waaraan voldaan moet zijn voordat van burn-out gesproken kan worden. Dit geeft wel meer inzicht. Om te kunnen spreken van burn-out, moet er eerst overspanning bij de patiënt worden aangetoond. Er is sprake van overspanning als voldaan is aan elk van de volgende vier criteria:

- A. Ten minste drie van de volgende klachten moeten aanwezig zijn:
  - a. Moeheid;
  - b. Gestoorde of onrustige slaap;
  - c. Prikkelbaarheid;
  - d. Niet tegen drukte/herrie kunnen;
  - e. Emotionele labiliteit;
  - f. Piekeren;
  - g. Zich gejaagd voelen;
  - h. Concentratieproblemen en/of vergeetachtigheid.
- B. Er moeten gevoelens van controleverlies en/of machteloosheid optreden als reactie op het niet meer kunnen hanteren van stressoren in het dagelijks functioneren.

---

<sup>78</sup> NCvB & Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, 'Beroepsziekten in cijfers 2018', Amsterdam 2018, p. 38.

<sup>79</sup> NCvB & Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, 'Beroepsziekten in cijfers 2018', Amsterdam 2018, p. 38.

<sup>80</sup> Maslach, Jackson & Leiter 1996, p. 192.

<sup>81</sup> Freudemberger, *Journal of Social Issues* 1974/30, p. 159.

<sup>82</sup> NVAB, LVE & NHG, 'Richtlijn één lijn in de eerste lijn bij overspanning en burnout. Multidisciplinaire richtlijn overspanning en burnout voor eerstelijns professionals', Amsterdam 2011, p. 21-22.

De stresshantering van de patiënt schiet tekort: de patiënt kan het niet meer aan en heeft het gevoel de grip te verliezen.

C. Er bestaan significante beperkingen in het beroepsmatig en/of sociaal functioneren.

D. De symptomen van de patiënt zijn niet uitsluitend toe te schrijven aan een psychiatrische stoornis.

Om het label burn-out te kunnen krijgen, moet voldaan zijn aan de volgende criteria:

A. Er is sprake van overspanning.

B. De klachten zijn meer dan zes maanden geleden begonnen.

C. Gevoelens van moeheid en uitputting staan sterk op de voorgrond.

Een andere definitie die wordt gebruikt is de volgende: 'Burnout is een langdurige, negatieve, werkgerelateerde geestesgesteldheid bij normale individuen, die primair wordt gekarakteriseerd door uitputting en vergezeld gaat met spanningsklachten, verminderde persoonlijke effectiviteit, verminderde motivatie, en de ontwikkeling van disfunctionele werkattitudes en -gedragingen. Deze psychologische toestand ontwikkelt zich geleidelijk aan en kan lange tijd voor de betreffende persoon verborgen blijven. Burn-out is het gevolg van een botsing tussen iemands intenties en de realiteit op het werk. De gevoelens van burn-out versterken zichzelf vaak als gevolg van inadequate copingstrategieën die aan het syndroom gerelateerd zijn.'<sup>83</sup>

Er wordt echter nog steeds gezocht naar een goede definitie van burn-out. Aan de universiteit in Leuven is men onlangs bezig geweest een nieuwe definitie voor het begrip burn-out samen te stellen, door middel van verschillende definities gegeven door experts. Het resultaat is de volgende definitie: 'Burnout is een werkgerelateerde aandoening die voorkomt bij werknemers die gedurende een langere periode productief en zonder problemen hebben gewerkt tot tevredenheid van zichzelf en anderen. Extreme vermoeidheid, controleverlies over emotionele en cognitieve processen, én mentaal afstand nemen kunnen gezien worden als de kernelementen van het syndroom. Het mentaal distantiëren kan gezien worden als een disfunctionele poging om verdere uitputting te voorkomen. De kernsymptomen worden vergezeld door secundaire symptomen, zoals een depressieve stemming, en gedragsmatige en psychosomatische spanningsklachten. Burn-out wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een disbalans tussen hoge werkeisen en onvoldoende hulpbronnen. Problemen in de privésfeer of persoonlijkheden hebben hierbij een faciliterende rol. Uiteindelijk leidt burn-out tot gevoelens van incompetentie en slechtere prestaties op het werk.'<sup>84</sup>

De definitie die in de International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11) komt te staan en zal gelden vanaf 1 januari 2022, is de volgende: 'Burn-out is een conceptualiseerd syndroom dat het gevolg is van chronische stress op de werkplek die niet met succes is behandeld. Het wordt gekenmerkt door drie dimensies:

1. Gevoelens van uitputting of vermoeidheid
2. Een verhoogde mentale afstand van iemands baan, of gevoelens van negativiteit of cynisme met betrekking tot de baan
3. Verminderde professionele werkzaamheid

---

<sup>83</sup> Schaufeli & Enzmann 1998, p. 36.

<sup>84</sup> Desart, Schaufeli & De Witte, *Overwerk* 2017/1, p. 90.



Burn-out verwijst specifiek naar de verschijnselen in de context van het werk en moet niet toegepast worden op andere gebieden.<sup>85</sup>

Naast deze definities zijn er nog veel meer te vinden. Een kernelement wat in (bijna) alle definities te vinden is, is het feit dat er sprake van uitputting moet zijn. Daarnaast spelen verminderde prestatie en depersonalisatie in veel definities een rol.

### *3.4.1 Werkgerelateerd*

In veel definities wordt met geen woord gerept over werk. Toch wordt aangenomen dat burn-out per definitie werkgerelateerd is. Dit komt doordat het begrip werk in de laatste jaren opgerekt is. Zowel werken in economische als psychologische zin kan eronder vallen. Onder werk in psychologische zin moeten gestructureerde, doelgerichte activiteiten worden verstaan, die een verplichtend karakter hebben met als doel de fysieke of sociale omgeving of zichzelf te transformeren. School, (top)sport en vrijwilligerswerk zijn voorbeelden die hieronder vallen. Gepensioneerden en werklozen vallen erbuiten.<sup>86</sup>

### *3.4.2. Werkdefinitie*

In deze scriptie hanteer ik de volgende, persoonlijke, definitie van burn-out: ‘Burn-out is een werkgerelateerde aandoening die vooral voorkomt bij mensen die lange tijd te maken hebben (gehad) met werkstress. Zij lopen zichzelf, onbewust, lange tijd voorbij. Privéproblemen en persoonlijkheid kunnen een rol spelen bij het ontstaan van de burn-out, maar het is voornamelijk het gevolg van een botsing tussen de realiteit op het werk en de intenties van de persoon. De stressoren die zij in het dagelijks leven tegenkomen, kunnen zij niet meer hanteren, met als gevolg gevoelens van machteloosheid of controleverlies. Gevoelens van moeheid en uitputting staan op de voorgrond en er wordt mentaal afstand genomen. Sociale rollen kunnen niet meer volledig vervuld worden. De klachten die ervaren worden, zijn niet uitsluitend toe te schrijven aan een psychische stoornis.’

## 3.5 Proces

Het proces van het ontstaan van burn-out zal per individu verschillend zijn. In het algemeen begint het met het hebben van stress(oren). Stressoren zijn omstandigheden of gebeurtenissen die als bedreigend ervaren worden voor het psychosociale evenwicht van een persoon. Deze stressoren kunnen onderverdeeld worden in verplichtingen, problemen en levensgebeurtenissen. Bij confrontatie met een stressor moet de persoon deze hanteren om ervoor te zorgen dat het psychosociale evenwicht bewaard of hersteld wordt. Kost de hantering veel moeite, dan kan er een gevoel van onaangename spanning ontstaan (distress). Dit proces is tot nu toe normaal, iedereen zal dit een keer meemaken; iedereen heeft het soms wel eens iets te druk.<sup>87</sup>

Pas wanneer de stressoren niet meer gehanteerd kunnen worden, zal er controleverlies optreden. Het evenwicht is verstoord; de persoon verliest de grip op de situatie. Het gevolg is dat de disstress zal toenemen, net zolang tot de persoon geen andere optie heeft

---

<sup>85</sup> ICD-11, QD85 Burn-out (origineel in het Engels).

<sup>86</sup> Schaufeli, *De Psycholoog* 2018/53, p. 12.

<sup>87</sup> Terluin, Van der Klink & Schaufeli 2005, p. 272.

dan opgeven. Bij het opgeven zullen er geen pogingen meer gedaan worden om de stressoren te hanteren of de belangrijke sociale rollen te vervullen. De persoon zal zich terugtrekken en een ziektemelding kan volgen. Op het moment van terugtrekking is er sprake van overspanning. Overspanning kan als een combinatie gezien worden van disstress, controleverlies en sociaal disfunctioneren.<sup>88</sup>

Lichamelijke spanningsklachten kunnen een rol gaan spelen in het geval van overspanning. Gevoelige personen kunnen een proces van somatisatie starten; een vicieuze cirkel van disstress en daarmee samenhangende (lichamelijke) klachten. De klachten kunnen versterkt worden door aandacht van de omgeving aan de ziekte. Bestaan de klachten al een langere tijd en treedt de moeheid en uitputting op de voorgrond, dan is er sprake van burn-out.<sup>89</sup>

Hieruit blijkt dat het aanwijzen van een oorzaak bij burn-out bijna niet te doen is. Het is een complex samenspel tussen factoren die in de arbeidssituatie te vinden zijn, in de privé-omgeving en in de persoonlijke kwetsbaarheid van de persoon.

### 3.6 Symptomen

In de literatuur wordt sterk de nadruk gelegd op de symptomen van moeheid en uitputting. Toch zijn er daarnaast meer symptomen die gerekend kunnen worden tot de kernsymptomen van overspannenheid en burn-out<sup>90</sup>:

- Gestoorde of onrustige slaap
- Piekeren
- Prikkelbaarheid
- Opgejaagd voelen
- Niet tegen drukte/herrie kunnen
- Concentratieproblemen en vergeetachtigheid
- Emotionele labiliteit

Naast deze kernsymptomen kunnen er ook nog depressieve klachten of spanningsklachten ervaren worden. Deze klachten zijn vaak een gevolg van de opeenstapeling van de stress.

### 3.7 Vaststellen van de burn-out

De burn-out is geen bestaande diagnostische categorie in de Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-5) noch in de International Classification of Diseases 10th Revision (ICD-10). Het is daarmee geen erkende psychiatrische ziekte. Moet er een diagnose gesteld worden aan de hand van de DSM-5 of ICD-10, dan komt men uit op overspannenheid/surmenage of een aanpassingstoornis. In de ICD-11,

---

<sup>88</sup> Terluin, Van der Klink & Schaufeli 2005, p. 276.

<sup>89</sup> NVAB, LVE & NHG, 'Richtlijn één lijn in de eerste lijn bij overspanning en burnout. Multidisciplinaire richtlijn overspanning en burnout voor eerstelijns professionals', Amsterdam 2011, p. 20.

<sup>90</sup> NVAB, LVE & NHG, 'Richtlijn één lijn in de eerste lijn bij overspanning en burnout. Multidisciplinaire richtlijn overspanning en burnout voor eerstelijns professionals', Amsterdam 2011, p. 19.

die zal gelden vanaf 1 januari 2022, wordt burn-out wel genoemd, maar dan als een beroepsfenomeen. Het is dan nog steeds geen erkende ziekte, het wordt alleen gezien als een factor die de gezondheid van een persoon kan beïnvloeden.<sup>91</sup>

Om de burn-out als een beroepsziekte te kunnen melden, is er door het NCvB een zes-stappenplan ontwikkeld.<sup>92</sup> Deze moet doorgelopen worden bij het vermoeden van een beroepsziekte door de bedrijfsarts.

De eerste stap bestaat uit het vaststellen van de aandoening/ziekte. Na deze stap zal de bedrijfsarts een diagnose gesteld hebben. In het geval van vermoeden van een beroepsziekte, moet de CAS-code (Classificaties voor Arbo en Sociale verzekeringen) erbij gezocht worden. In het geval van burn-out is dit de code P611, alleen met deze code kan de ziekte als beroepsziekte gemeld worden in een latere stap. Bij deze stap is ruimte om een vragenlijst toe te passen.

Als tweede moet de relatie met het werk vastgesteld worden. Hierbij wordt o.a. gekeken naar de sterkte van het verband tussen het werk en de aandoening/ziekte, de tijdsrelatie, de respons tijdens de blootstelling op het werk en of collega's met hetzelfde werk dezelfde klachten vertonen.

De derde stap is het vaststellen van de aard van de aandoening/ziekte en het niveau van de oorzakelijke blootstelling. Na deze stap heeft de bedrijfsarts inzicht in de daadwerkelijke blootstelling en in de arbeidshygiënische maatregelen. Daarvoor wordt er o.a. gekeken naar de aard, intensiteit, duur en frequentie van de blootstelling. Daarnaast wordt gecontroleerd of er Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM) gedragen werden en hoe het onderhoud daarvan was. Is dit niet mogelijk, doordat de blootstelling in het verleden heeft plaatsgevonden, dan kan er gekeken worden naar een zelf-gerapporteerde blootstelling of moeten er andere manieren gezocht worden om de blootstelling te beoordelen. In geval van een aandoening/ziekte die zich over een lange tijd ontwikkelt, zoals burn-out, moet er gekeken worden naar de gehele blootstellingshistorie.

Daarna zal er gekeken moeten worden of er andere mogelijke verklaringen voor de aandoening/ziekte zijn en hoe groot de rol van de individuele gevoeligheid is. Nagegaan wordt of sport of hobby een rol gespeeld kan hebben, net als persoonlijke factoren, zoals leeftijd of een eerder ongeval. Ook de medische historie wordt meegenomen; nagegaan wordt of er sprake is van een aandoening of chronische ziekte die de klachten uitgelokt kan hebben of deze in stand heeft gehouden.

Stap vijf bestaat uit het concluderen en het eventueel melden van de ziekte. Alle informatie uit de vorige vier stappen wordt samengevoegd. Is de aandoening/ziekte voor meer dan 50% veroorzaakt door blootstelling aan belastende factoren op het werk, dan kan er gesproken worden van een beroepsziekte. De beroepsziekte dient, met vermelding van de CAS-code, gemeld worden bij het NCvB. Daarnaast zal de bedrijfsarts zijn bevindingen moeten communiceren met de werkgever en werknemer.

---

<sup>91</sup> [www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](http://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)

<sup>92</sup> NCvB, 'Achtergronddocument bij registratierichtlijn E002 Overspanning/burnout als beroepsziekte', Amsterdam 2016.

De laatste stap bestaat uit het inzetten van preventieve maatregelen en interventies en het evalueren daarvan. Er dient een behandelingsprogramma te komen, afgestemd op de individuele werknemer. Daarnaast wordt bij het bedrijf gekeken of er mogelijkheden zijn om de beroepsziekte te voorkomen. Maatregelen kunnen gevonden worden in het wegnemen of verminderen van de blootstelling, het vroeg signaleren van de ziekte d.m.v. een Preventief Medisch Onderzoek of door het ter beschikking stellen van PBM.

### 3.7.1 Vragenlijsten

Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen burn-outklachten en de diagnose van een burn-out. De klachten kunnen getoetst worden aan de hand van een vragenlijst. Voor de diagnose zijn er nog nadere vereisten nodig.

De meest gebruikte vragenlijst ter wereld is de MBI. Deze vragenlijst is er in verschillende varianten. De eerste die ontwikkeld werd, was speciaal voor degenen die een sociaal beroep hadden en dus met andere mensen werkten. Ondertussen is er ook een variant voor het medische personeel, voor studenten, voor leerkrachten en tenslotte de algemene variant. De MBI-GS (de algemene variant) werkt met drie subschalen: uitputting, distantie en verminderde competentie. Een hoge score in de schaal van uitputting en óf een hoge distantiescore óf een lage score bij competentie is nodig om van een burn-out te kunnen spreken.

De Nederlandse variant van de MBI is de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS).

Daarnaast wordt de Vierdimensionale Klachtenlijst (4DKL) veel gebruikt. Deze lijst geeft aan hoeveel spanning of stress een patiënt ervaart en hoeveel moeite het hem kost om normaal te blijven functioneren.

### 3.8 Risicofactoren

Een werkgever moet op zes gebieden de werknemers in de gaten houden. Gaat het mis op een van deze gebieden, dan wordt de kans op burn-out vergroot. De gebieden zijn de volgende: werkdruk, controle, beloning, collegialiteit, rechtvaardigheid en waarden.<sup>93</sup> Bij werknemers onder de 36 jaar, is het risico op een burn-out het grootst.<sup>94</sup> Dit is bijzonder, aangezien dit niet de leeftijdsgroep is waarin de meeste burn-outs worden gemeld bij het NCvB.

Er zijn verschillende factoren die, aangetoond, kunnen bijdragen aan het ontstaan van overspanning en burn-out. Hoge psychologische taakeisen is hier een van. Hieronder wordt verstaan werken onder hoge tijdsdruk, een hoog werktempo moeten hebben en het hebben van moeilijk en geestelijk inspannend werk. De mate waarin werkdruk wordt ervaren, is een combinatie van de objectieve kenmerken van het werk en de subjectieve beleving van de werknemer.

Ook het feit dat een werknemer weinig controle heeft over zijn taken of over het vermogen om de aanwezige stressoren te beïnvloeden is een aangetoonde factor.

---

<sup>93</sup> Maslach, Schaufeli & Leiter, *Annual Review of Psychology* 2001/52, p. 414.

<sup>94</sup> Intermediair & Nyenrode Business Universiteit, 'Nationaal Salaris Onderzoek 2017', Amsterdam 2017 p. 6.

Het krijgen van weinig sociale steun van collega's of leidinggevendenden speelt ook mee. De relatie met een leidinggevende is ook belangrijk; is de leidinggevende bijvoorbeeld onpartijdig, is hij door iedereen makkelijk aan te spreken?

Daarnaast spelen de formele procedures binnen de organisaties een rol; als deze onrechtvaardig gevonden worden, is de kans op een burn-out groter.

Met name voor mannen spelen hoge emotionele taakeisen een rol. Hieronder wordt emotioneel zwaar werk verstaan of werk waarbij een sterke persoonlijke betrokkenheid vereist is. Het omgaan met lastige klanten of klagende patiënten valt hieronder.

Heeft de werknemer het gevoel dat hij vast zit op het werk, door het ontbreken van ontlooiingsmogelijkheden, dan wordt eveneens de kans op een burn-out vergroot.<sup>95</sup>

Algemeen wordt aangenomen dat werk waarbij een hoge inspanning van de werknemer gepaard gaat met een lage beloning een groot risico met zich meebrengt voor het ontstaan van een burn-out.<sup>96</sup>

### *3.8.1 Privéfactoren*

Gebeurtenissen uit het dagelijkse leven, buiten het werk, kunnen ook een rol spelen bij het ontstaan van een burn-out. Het gaat hierbij vooral om negatieve en/of ingrijpende levensgebeurtenissen. De grootste ingrijpende gebeurtenis is de dood van een gezinslid. Daarnaast kunnen bijvoorbeeld ook een echtscheiding, huwelijk, ontslag van het werk (van een partner), zwangerschap, financiële problemen, het nemen van een lening en het uit huis gaan van een zoon of dochter meespelen. Het vaststellen van de stress die vrijkomt bij bepaalde levensgebeurtenissen kan aan de hand van het Social Readjustment Rating Scale (SRRS).<sup>97</sup>

### *3.8.2 Individuele kwetsbaarheden*

Er wordt aangenomen dat twee persoonlijkheidstypen meer kans hebben op het ontwikkelen van een burn-out: de perfectionisten en de ja-knikkers.<sup>98</sup> Ja-knikkers zijn mensen die geen nee durven zeggen en daardoor hun eigen grenzen niet kunnen beschermen. Perfectionisten kunnen onderverdeeld worden in positieve en negatieve perfectionisten. De positieve zijn erg loyaal en plichtsbewust terwijl de negatieve hele hoge standaarden stellen voor zichzelf. Zowel de positieve als negatieve perfectionisten hebben een hogere kans op een burn-out. Door het gedrag dat zij vertonen, brandt de mentale energie eerder op dan bij niet-perfectionisten.<sup>99</sup>

Daarnaast zijn er verschillende karaktertrekken die de kans op een burn-out vergroten. Mensen met neuroticisme hebben meer kans op emotionele instabiliteit en daarmee meer kans op een burn-out. Individuen met een passieve copingstijl van de stressoren of een externe beheersingsoriëntatie hebben ook meer kans erop, al spelen deze trekken

---

<sup>95</sup> NCvB, 'Achtergronddocument bij registratierichtlijn E002 Overspanning/burnout als beroepsziekte', Amsterdam 2016, p. 18.

<sup>96</sup> NCvB, 'Achtergronddocument bij registratierichtlijn E002 Overspanning/burnout als beroepsziekte', Amsterdam 2016, p. 18.

<sup>97</sup> Holmes & Rahe, *Journal of Psychosomatic Research* 1967/11.

<sup>98</sup> Desart, Schaufeli & De Witte, *Overwerk* 2017/1, p. 90.

<sup>99</sup> Taris, Van Beek & Schaufeli, *Romanian Journal of Applied Psychology* 2010/12, p. 1.

een minder grote rol. Een voelend type, die meer afgaat op gevoel dan op logisch denken, heeft ook iets meer kans op een burn-out.

Omgekeerd geldt ook dat er karakters trekken zijn die de kans op een burn-out verkleinen. Een optimistisch persoon met een gevoel van eigenwaarde kan de stressoren beter hanteren. Een proactieve persoonlijkheid speelt ook een rol hierbij. Emotioneel intelligente mensen hebben een kleinere kans op een burn-out.<sup>100</sup>

### 3.9 Gevolgen van de burn-out

Burn-out heeft zowel grote gevolgen voor de gezondheid en de arbeidsethos van de werknemer als voor het bedrijf.

Een werknemer met een burn-out heeft een grote kans om ook een depressie te ontwikkelen. Daarnaast loopt hij/zij het risico op het krijgen van psychosomatische klachten, oftewel lichamelijke klachten met een psychische oorzaak, en hart- en vaatziekten. De kans op type 2 diabetes wordt vergroot. Er is een kleine kans op het krijgen van een slaapstoornis, het hebben van angst en het krijgen van acute infecties als gevolg van de verminderde weerstand door de opgestapelde stress.<sup>101</sup>

Op het gebied van werk zullen veel werknemers met een burn-out ontevreden zijn over het werk dat zij doen. Vaak voelen zij weinig betrokkenheid van de organisatie bij hun ziekte, wat ze sneller doet besluiten om op zoek te gaan naar een andere baan.<sup>102</sup>

Het bedrijf zelf zal rekening moeten houden met dit personeelsverloop. Ook treedt bij burn-out natuurlijk ziekteverzuim op.<sup>103</sup>

### 3.10 Behandeling en herstel

Burn-out kan op drie verschillende niveaus worden bestreden: op individueel niveau, op teamniveau en op organisatieniveau. In beginsel wordt de behandeling op individueel niveau ingezet. De werknemer krijgt handvaten om de stressoren beter te hanteren. De risicofactoren die zien op de persoonlijkheid van de werknemer moeten aangepakt worden.<sup>104</sup> De behandeling is erop gericht om zowel in de werksituatie als in de thuissituatie sociale steun te mobiliseren. Bepaalde vaardigheden worden aangeleerd met het oog op het voorkomen van het opnieuw intreden van de klachten. Hierbij is in principe geen ruimte voor medicatie. In uitzonderlijke gevallen, bij ernstige slaapproblemen of lichamelijke klachten waardoor er niet meer gefunctioneerd kan worden, kan er tijdelijk medicatie ingezet worden.<sup>105</sup>

---

<sup>100</sup> Schaufeli & Bakker 2013, p. 312.

<sup>101</sup> Schaufeli & Bakker 2013, p. 311.

<sup>102</sup> Schaufeli & Bakker 2013, p. 311.

<sup>103</sup> Schaufeli & Bakker 2013, p. 311.

<sup>104</sup> Schaufeli & Bakker 2007, p. 352.

<sup>105</sup> NCvB, 'Achtergronddocument bij registratierichtlijn E002 Overspanning/burnout als beroepsziekte', Amsterdam 2016, p. 20.

Op individueel niveau zijn de interventies die inzetten op het gedrag en denken van de werknemer het meest succesvol. Hierbij worden o.a. probleemoplossende strategieën geleerd, time-management vaardigheden en controle van de stresssymptomen. Preventieve anti-burn-out workshops dragen ook hun steentje bij. De kennis over burn-out wordt vergroot, waardoor het in een zo vroeg mogelijk stadium ontdekt kan worden. Preventieve workshops helpen zowel bij het terugdringen van het ziekteverzuim als bij het verminderen van de klachten.<sup>106</sup>

Interventies op organisatorisch niveau lijken logisch om zo de stressoren op het werk te veranderen, maar dit blijkt lang niet altijd succesvol te zijn. Niet alle stressoren kunnen verminderd worden, bovendien kunnen deze stressoren per persoon verschillen. Daarnaast kunnen ervaringen in het ene bedrijf niet omgezet worden naar een ander bedrijf, aangezien elke werksituatie verschillend is. Organisatie interventies komen daarom in de praktijk ook weinig voor.<sup>107</sup>

Vroeger vond werkhervatting pas plaats indien iemand geheel genezen was van alle klachten. Dit is nu niet meer zo, werkhervatting wordt vaak naast de behandeling al ingezet.

### *Tijdsduur*

Uit een onderzoek van Kant et al.<sup>108</sup> blijkt dat burn-out klachten gemiddeld 2,5 jaar aanhouden. Hierbij werd niet alleen gekeken naar de uitputtingsklachten, maar ook naar de verminderde competentie en de mentale distantie.

In de literatuur is aangenomen dat de burn-out een chronische ziekte is, aangezien men bewust moet blijven van de valkuilen waar men ingetrapt is.<sup>109</sup> Bij het krijgen van verschillende stressoren zal men altijd terug moeten vallen op de geleerde hantering hiervan.

### 3.11 Conclusie

Er zijn verschillende definities van burn-out, maar een kernelement is dat er uitputting op de voorgrond moet staan. Andere kernelementen zijn de verminderde prestatie en depersonalisatie. In veel definities wordt het werk niet specifiek genoemd, maar per definitie wordt aangenomen dat het werkgerelateerd is. Werk moet zowel in economische zin als psychologische zin opgevat worden. In deze scriptie wordt met de volgende werkdefinitie gewerkt: 'Burn-out is een werkgerelateerde aandoening die vooral voorkomt bij mensen die lange tijd te maken hebben (gehad) met werkstress. Zij lopen zichzelf, onbewust, lange tijd voorbij. Privéproblemen en persoonlijkheid kunnen een rol spelen bij het ontstaan van de burn-out, maar het is voornamelijk het gevolg van een botsing tussen de realiteit op het werk en de intenties van de persoon. De stressoren die zij in het dagelijks

---

<sup>106</sup> Schaufeli & Bakker 2013, p. 316.

<sup>107</sup> NCvB, 'Achtergronddocument bij registratierichtlijn E002 Overspanning/burnout als beroepsziekte', Amsterdam 2016, p. 20.

<sup>108</sup> Kant e.a., *Gedrag & Organisatie* 2004/1.

<sup>109</sup> Leone e.a., *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2008/50.

leven tegenkomen, kunnen zij niet meer hanteren, met als gevolg gevoelens van machteloosheid of controleverlies. Gevoelens van moeheid en uitputting staan op de voorgrond en er wordt mentaal afstand genomen. Sociale rollen kunnen niet meer volledig vervuld worden. De klachten die ervaren worden, zijn niet uitsluitend toe te schrijven aan een psychische stoornis.'

Het begin van een burn-out ontstaat bij het hebben van stress(oren). Deze stressoren moeten gehanteerd worden om het psychosociale evenwicht te bewaren. Lukt deze hantering niet, dan treedt er controleverlies op. Grip op de situatie wordt verloren en de persoon zal op een gegeven moment opgeven. De belangrijke sociale rollen worden niet meer vervuld. Een vicieuze cirkel kan hierbij ontstaan op het moment dat lichamelijke spanningsklachten een rol gaan spelen.

De symptomen die ervaren worden, kunnen verschillen per individu. De klachten spelen een rol bij het diagnosticeren van de burn-out; uitputting is vereist. Om een burn-out als een beroepsziekte te kunnen melden, moet het zes stappenplan van het NCvB doorlopen worden. Hierbij kunnen vragenlijsten een handig hulpmiddel zijn.

Het ontstaan van een burn-out is een complex samenspel van risicofactoren op het werk, waarbij de privésituatie en individuele kwetsbaarheden een rol kunnen spelen.

Een burn-out heeft gevolgen voor de gezondheid van de werknemer, het arbeidsethos en voor het bedrijf zelf. Pas na gemiddeld 2,5 jaar zijn over het algemeen alle klachten voorbij. Behandeling op individueel niveau is het meest effectief.



## 4. Jurisprudentie

### 4.1 Inleiding

Helaas is het niet altijd zo dat een werknemer weer aan het werk kan na een burn-out. Sommige werknemers zijn na twee jaar nog niet volledig aan het werk of zelfs geheel arbeidsongeschikt verklaard. In dit hoofdstuk wordt de jurisprudentie besproken op het gebied van art. 7:658 BW in combinatie met een burn-out. De arresten heb ik gevonden door op Legal Intelligence te zoeken naar de combinatie van beide woorden. Alle arresten die, naar mijn mening, interessante informatie bevatten, heb ik verzameld in dit hoofdstuk. Allereerst wordt er gekeken naar het omslagpunt voor de aansprakelijkheid van psychisch letsel. Daarna zal stil worden gestaan bij de zorgplicht van de werkgever en het kenbaarheidsvereiste en de functie van de werknemer. Dit speelt een rol bij de invulling van de zorgplicht. Daarnaast zal de diagnose van de werknemer besproken worden, evenals de predispositie. Als laatste komt de stelplicht en bewijslast aan bod.

Dit hoofdstuk is niet bedoeld om een volledige lijst van eisen te maken waaraan voldaan moet zijn, wil aansprakelijkheid van de werkgever aangenomen worden; dit is niet mogelijk. Zoals zal blijken, verschilt het per geval of voldaan is aan de bewijslast en de zorgplicht. Dit hoofdstuk is daarentegen bedoeld om inzicht te geven in het scala van factoren die een rol kunnen spelen bij de beoordeling door de rechter.

### 4.2 Geschiedenis

Stelde een werknemer zijn werkgever aan het begin van deze eeuw aansprakelijk voor zijn burn-out opgelopen tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden op grond van art. 7A:1638x BW (oud) of art. 7:658 BW, dan kwam hij van een koude kermis thuis. Een beroep op art. 7A:1638 BW (oud) werd in de praktijk nooit gedaan, burn-out was nog geen term die gebruikt werd in Nederland voor de jaren '80 van de vorige eeuw. Toen burn-out het gat vulde dat ontstond omdat er geen diagnose bestond voor de psychische, werkgerelateerde problemen waarmee steeds meer werknemers zich meldden, kwam de eerste rechtspraak ook tot stand. Met als resultaat: de werkgever was niet aansprakelijk in het geval de werknemer alleen psychisch letsel had opgelopen; voor toepassing van het artikel was naast het psychische letsel ook lichamelijk letsel vereist. Dit standpunt kwam, aarzelend, aan het wankelen door de conclusie van A-G Langemeijer bij het arrest Chubb Lips/Jansen.<sup>110</sup> Toch duurde het tot 2005 voordat de Hoge Raad zich hierover kon uitspreken in het ABN AMRO/Nieuwenhuys arrest.<sup>111</sup> Dit arrest kan gezien worden als het omslagpunt voor de aansprakelijkheid van de werkgever voor psychisch letsel van de werknemer opgelopen tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. Tot die tijd werd er geen schadevergoeding voor psychisch letsel op grond van art. 7A:1638x BW (oud) of art. 7:658 BW uitgekeerd.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> HR 30 januari 1998, ECLI:NL:PHR:1998:ZC2562 (*Chubb Lips/Jansen*).

<sup>111</sup> HR 11 maart 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR6657 (*ABN AMRO/Nieuwenhuys*).

<sup>112</sup> Rechtbank Haarlem 18 juni 2003, ECLI:NL:RBHAA:2003:AM2850.

#### 4.2.1 Chubb Lips/Jansen

In deze zaak was Jansen al jaren in dienst van Chubb Lips, eerst als slotenmaker en later als planner op de afdeling Logistiek. Hij had een zeer goede staat van dienst, wat bevestigd werd door Chubb Lips. Toch had Jansen in een functioneringsgesprek een (zeer) slechte beoordeling gekregen. Hierna heeft Jansen zich op 21 mei 1991 arbeidsongeschikt gemeld wegens psychische klachten. De reden voor deze klachten lag, volgens Jansen, bij de manager op de afdeling Logistiek. Deze manager heeft op 30 januari 1992 het bedrijf verlaten. In de tussentijd is er gezocht naar passende arbeid voor Jansen. Jansen heeft de verschillende functies die hem aangeboden werden, afgewezen. Hij wilde, nu de manager het bedrijf had verlaten, terug naar zijn oude functie als planner. Jansen werd per 1 februari 1993 weer geschikt verklaard tot het verrichten van zijn werkzaamheden. Terugkeer bij Chubb Lips was echter uitgesloten om medische redenen: er was tijdens de ziektemelding suikerziekte bij Jansen ontdekt. De arbeidsovereenkomst werd opgezegd per 1 maart 1994.

Jansen vorderde, op grond van art. 7A:1638x BW (oud), vergoeding van de schade die hij gelopen had. De rechtbank oordeelde in eerste instantie dat voor de toepassing van het art. 7A:1638x BW (oud) lichamelijk letsel nodig is. Alléén psychische schade valt niet onder het bereik van het artikel. Naast het lichamelijke letsel is er een concreet, op het voorkomen van de betreffende schade, voorschrift nodig dat niet nagekomen is. De rechtbank nam geen aansprakelijkheid voor de psychische schade aan.<sup>113</sup>

De A-G, mr. Langemeijer, was van mening dat art. 7A:1638x BW (oud) wél toegepast kon worden in een situatie waarbij er enkel psychisch letsel is en géén lichamelijk letsel. Kijkend naar de wetsgeschiedenis, die het artikel niet beperkt tot arbeidsongevallen met lichamelijk letsel, kwam hij tot deze conclusie. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de ratio niet zozeer gelegen is in de fysieke aantasting van de werknemer, maar in het feit dat de werkgever degene is die bepaalt onder welke omstandigheden, op welke plaats en met welke hulpmiddelen de werknemer moet werken. Dit blijft hetzelfde in het geval dat werkomstandigheden psychisch ziekmakend zijn en niet fysiek. Een onderscheid tussen fysiek en psychisch letsel is moeilijk te maken, doordat wat bij de een tot uiting komt als lichamelijk letsel, bij de ander als psychisch letsel tot uiting komt. Er is daarom, aldus de A-G, geen principiële of praktische rechtvaardiging om art. 7A:1638x BW (oud) alleen toe te passen in gevallen waarin lichamelijk letsel is opgetreden.<sup>114</sup>

Helaas kreeg de Hoge Raad geen kans om zich te uiten over de reikwijdte van art. 7A:1638x BW (oud). Het middel in het incidenteel cassatieberoep richtte zich alleen tegen het feit dat de psychische schade niet behoort te vallen onder het artikel en richtte zich niet op het schenden van een concrete norm. Het middel kon daarom niet tot cassatie leiden, waardoor er onzekerheid bleef over hoe de Hoge Raad over de reikwijdte van het artikel zou beslissen.<sup>115</sup>

#### 4.2.2 ABN AMRO/Nieuwenhuys

In dit arrest heeft de Hoge Raad zich voor het eerst duidelijk kunnen uitspreken over de reikwijdte van art. 7:658 BW. De feiten van deze zaak zijn als volgt: Nieuwenhuys is van

---

<sup>113</sup> HR 30 januari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2562 (*Chubb Lips/Jansen*).

<sup>114</sup> HR 30 januari 1998, ECLI:NL:PHR:1998:ZC2562 (*Chubb Lips/Jansen*).

<sup>115</sup> HR 30 januari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2562 (*Chubb Lips/Jansen*).

medio 1969 tot 1 november 1997 in dienst geweest bij ABN AMRO Bank NV. De laatste functie die hij vervulde was die van first vice president international private banking in Genève. In 1994 heeft Nieuwenhuys gevraagd om gebruik te mogen van de VUT-regeling, maar dit verzoek werd afgewezen. Vervolgens is hij in augustus 1996 arbeidsongeschikt geworden om vervolgens per 1 november 1997 met de VUT te gaan. In de vestiging waar Nieuwenhuys werkte, was sprake van hoge werkdruk. Het doel van de vestiging was om commerciëler te gaan werken en proactiever op te treden: daarvoor werden ‘de touwtjes aangetrokken’. Nieuwenhuys stelt ABN AMRO aansprakelijk op grond van art. 7:658 BW. Hij stelt schade te hebben als gevolg van de psychische klachten die hij heeft opgelopen, waardoor hij eerder gebruik wilde maken van de VUT-regeling. Volgens de Hoge Raad dwong de tekst of geschiedenis van art. 7:658 BW niet tot een beperkte opvatting ervan; fysieke schade is niet vereist. Wat betreft de ratio van de verhoogde aansprakelijkheid van de werkgever, volgde de Hoge Raad de A-G Langemeijer bij het arrest Chubb Lips/Jansen. Een beperkte uitleg zou leiden tot willekeurige onderscheidingen, lichamelijk en psychisch welzijn zijn nauw verbonden met elkaar. Iedereen uit zich anders, wat bij de een tot uiting komt als een lichamelijke klacht, kan bij een ander als psychische klacht naar buiten komen. Ook de Hoge Raad vond dat er geen principiële noch een praktische rechtvaardiging was om de schade die onder art. 7:658 BW valt, te beperken tot gevallen waarin (alleen) lichamelijk letsel is opgetreden. Wel werd nog benadrukt dat voor toepassing van het artikel een norm geschonden moet zijn door de werkgever; een causaal verband tussen de werkzaamheden en de psychische schade is vereist.<sup>116</sup>

#### 4.3 Zorgplicht

De zorgplicht speelt een grote rol in de arresten. Is er immers voldaan aan de zorgplicht, dan is er geen sprake van aansprakelijkheid van de werkgever. Van hem wordt verwacht dat hij subjectief zijn zorgplicht invult. Hij hoort rekening te houden met de omstandigheden van de desbetreffende medewerker en, voor zover het redelijkerwijs mogelijk is, maatregelen te treffen of aanwijzingen te geven om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.<sup>117</sup> Bij het beoordelen welke maatregelen of aanwijzingen van de werkgever gevegd hadden kunnen worden, wordt rekening gehouden met de tijd die tussen de kenbaarheid voor de werkgever ligt en het tijdstip dat de werknemer ziek uitvalt.<sup>118</sup>

Maatregelen nemen of aanwijzingen geven wordt pas van de werkgever verlangd vanaf het moment dat hij redelijkerwijs te weten heeft kunnen komen dat de desbetreffende werknemer een aantal persoonskenmerken heeft die het risico vergroten op de kans van een burn-out.<sup>119</sup> De werkgever hoort wel altijd een beleid te voeren tegen werkdruk en stress op grond van de Arbowet.

---

<sup>116</sup> HR 11 maart 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR6657 (*ABN AMRO/Nieuwenhuys*).

<sup>117</sup> Hof 's-Hertogenbosch 15 januari 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC2747.

<sup>118</sup> Hof Arnhem 7 juli 2009, ECLI:NL:GHARN:2009:BK7226; Rechtbank Rotterdam 22 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4806.

<sup>119</sup> Hof 's-Hertogenbosch 15 januari 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC2747; Hof Arnhem 7 juli 2009, ECLI:NL:GHARN:2009:BK7226.

#### 4.3.1 Beleid

Voor de zorgplicht gaat het er niet om dat het beleid van de werkgever met betrekking tot de arbeidsomstandigheden optimaal is. De omstandigheid dat het beleid voor verbetering vatbaar is, is niet van doorslaggevend belang. Waar het om gaat is of bij het voeren van het beleid de zorgverplichtingen van art. 7:658 BW geschonden zijn.<sup>120</sup> Het hebben van een goed stresspreventiebeleid pleit in het voordeel van de werkgever. Als er daarnaast, dankzij het beleid, talloze werknemers zijn in vergelijkbare functies die onder vergelijkbare omstandigheden werken en de betrokken werknemer als enige klachten ontwikkelt, is het aannemen van een schending erg moeilijk.<sup>121</sup>

Het beleid moet er op gericht zijn eventuele problemen waar een werknemer tegen aan loopt, op te willen en kunnen lossen. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te waken voor de gezondheid van de werknemer.<sup>122</sup> De kantonrechter nam in het arrest van de Rechtbank Amsterdam van 14 januari 2009<sup>123</sup> aan dat de ABN AMRO niet adequaat had gereageerd op de problemen van de werknemer. De werknemer kreeg extra coördinerende taken, terwijl zijn werkdruk al hoog was door onderbezetting. Daarnaast moest de werknemer de conflicten die hij tegenkwam ‘niet te serieus nemen’, aldus zijn werkgever. Een toegezegde, maar niet ontvangen bonus was de druppel; een ziekmelding volgde. De kantonrechter oordeelde dat dit geen adequate manier is om de problemen waar de werknemer tegen aan loopt, op te lossen en nam een schending van de zorgplicht aan. Toch konden niet alle gevolgen van de burn-out aan ABN AMRO toegekend worden. Het was deels de eigen keuze van de werknemer om met een (te) grote inzet werkzaam te zijn. Hij wilde graag promotie maken, om daarmee een extra waardering voor zijn academische graad te krijgen.

Het Hof Amsterdam<sup>124</sup> kwam in het hoger beroep niet tot een schending van de zorgplicht. Aangenomen werd wel dat er sprake was van onderbezetting op de afdeling van de werknemer, maar dit leidde niet tot structureel overwerk, waardoor het niet voldoende was om een schending van de zorgplicht aan te nemen. Daarnaast bleek dat de werknemer onvoldoende had geklaagd over zijn werkomstandigheden. Het hof kwam tot de conclusie dat de werkzaamheden zwaarder waren dan de werknemer had verwacht en hij daar graag op een of andere manier voor beloond wilde worden. Dit gebeurde niet. Het hof kwam tot de conclusie dat er geen sprake was van werkomstandigheden die kenbaar gevaarlijk waren voor de gezondheid of gevaarlijk dreigden te worden. Een schending van de zorgplicht werd niet aangenomen. Bijzonder bij dit hoger beroep is om te zien dat het hof geen kenbaarheid aanneemt van de werkomstandigheden, terwijl de kantonrechter dit wel deed en een adequatere manier van reageren eiste.

In de zaak die voor de Rechtbank Maastricht<sup>125</sup> kwam, was de werknemer jarenlang tijdens zijn werk blootgesteld aan een negatieve stresssituatie. Er was o.a. spanning tussen verschillende afdelingen, waarvan de werknemer de zwarte piet kreeg toegespeeld; in de ogen van zijn werkgever functioneerde hij niet goed genoeg. Er werd niet adequaat op

---

<sup>120</sup> Hof 's-Hertogenbosch 15 januari 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC2747.

<sup>121</sup> HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619 (*Dooms/Dow Benelux*).

<sup>122</sup> Hof Den Haag 26 mei 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3482.

<sup>123</sup> Rechtbank Amsterdam 14 januari 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BH5591.

<sup>124</sup> Hof Amsterdam 20 september 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:BW7220.

<sup>125</sup> Rechtbank Maastricht (ktr.) 19 april 2006, ECLI:NL:RBMAA:2006:AX2162.

gereageerd, de situatie zou ‘vanzelf wel op zijn pootjes terecht komen’. Door te verzuimen in te grijpen, werd een veiligheidsnorm geschonden die er op gericht is te voorkomen dat het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid verstoord wordt. De werkgever had de werknemer concrete hulpmiddelen moeten aanbieden om een einde aan de situatie te maken. Enkele hulpmiddelen die aangeboden hadden kunnen worden, waren begeleiding of bijscholing van de werknemer of zelfs plaatsing in een andere functie.

In het arrest van de Rechtbank Rotterdam van 8 juni 2017<sup>126</sup> was sprake van een reorganisatie van de afdeling P&O waar de werknemer werkte. Deze reorganisatie verliep chaotisch; er was sprake van onderbezetting, de werklast bij de P&O medewerkers was scheef gegroeid tijdens de reorganisatie. Bovendien was de organisatie van het ziekenhuis, de bedrijfsleiders en de afdelingshoofden gewijzigd waardoor de P&O medewerkers veel nieuwe informatie te verwerken hadden. De mening van de rechtbank was dat de reorganisatie niet vlekkeloos was verlopen. Wel zag de rechtbank dat het ASZ de nodige aandacht besteed had aan alle veranderingen. De conclusie was dat het beleid van het ASZ, ondanks de hobbelige reorganisatie, voldoende was om geen schending van de aansprakelijkheid aan te nemen.

#### *4.3.2 Functioneringsgesprekken*

Er mag van een werkgever worden verwacht dat hij met enige regelmaat informeert naar de fysieke en psychische gesteldheid van zijn werknemers. Dit kan door middel van een functioneringsgesprek. Het niet hebben van functioneringsgesprekken met de werknemer kan er op duiden dat de werkgever zijn zorgplicht niet is nagekomen.<sup>127</sup> Dat dit niet automatisch zo is, blijkt uit het arrest van het Hof Arnhem van 7 juli 2009.<sup>128</sup> In dit geval ging het om een werkneemster bij een betrekkelijk klein bedrijf. De werkneemster stond op een goede voet met de vrouwelijke directie van het bedrijf en voerde ook vaak vertrouwelijke gesprekken met haar. In het bedrijf werden er geen functioneringsgesprekken gehouden. Toch was het hof van mening dat, in dit geval, het niet nodig was om een functioneringsgesprek te houden. Het lag op de weg van de werkneemster om de werkgever op de hoogte te brengen van de problemen die zij ervoer. Door de relatie tussen werkneemster en het vrouwelijke directielid, werd aangenomen dat werkneemster een dergelijk gesprek zonder belemmeringen had kunnen voeren. Hierbij speelde ook een rol dat de werkneemster al jaren de werkzaamheden naar tevredenheid uitvoerde.

#### *4.3.3 Overuren*

In beginsel hoort de werkgever ervoor te zorgen dat de werkzaamheden van de werknemer in gemiddeld veertig uur per week uitgevoerd kunnen worden.<sup>129</sup> De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer geen schade lijdt door stelselmatige overbelasting door het vaststellen van een deugdelijk beleid. Een beleid waarbij het aan de werknemer is om te klagen over een min of meer permanente hoge werkdruk, is niet deugdelijk.<sup>130</sup>

---

<sup>126</sup> Rechtbank Rotterdam 8 juni 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:4404.

<sup>127</sup> Hof Amsterdam 3 juli 2008, ECLI:NL:GHAMS:2008:BG3727.

<sup>128</sup> Hof Arnhem 7 juli 2009, ECLI:NL:GHARN:2009:BK7226.

<sup>129</sup> Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BO4408.

<sup>130</sup> Hof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BK0617.

Het feit dat de werkgever een vraag om uitbreiding van de werkuren aanvaard, met een burn-out als gevolg, betekent niet automatisch een schending van de zorgplicht.<sup>131</sup> In een ander geval maakte de werknemer vaak lange dagen, doordat hij wekelijks een of meer keren naar Londen ging voor overleg. De werkgever bood hem steeds een hotelovernachting in Londen aan, maar dit weigerde de werknemer elke keer. Dit heeft als gevolg dat, ondanks de stelselmatige lange dagen, er niet meteen geconcludeerd kan worden dat er sprake is van stelselmatig overwerk.<sup>132</sup>

#### 4.4 Kenbaarheidsvereiste

Voordat er maatregelen of aanwijzingen van de werkgever gevegd mogen worden, moet het risico op gezondheidsklachten bij de werkgever kenbaar zijn.

In eerste instantie wordt het risico bekend bij de werkgever op het moment dat de werknemer dit aangeeft bij de werkgever. Dit gebeurt in veel gevallen niet, blijkbaar is dat een grote of moeilijke stap voor de werknemer om te nemen.<sup>133</sup> Wel geeft de werknemer vaak aan een leidinggevende aan dat er teleurstelling is over het verloop van de carrière of gebrek aan waardering, maar er wordt verzuimd de hoge werkdruk te melden.<sup>134</sup> De hoge werkdruk is daardoor niet voldoende kenbaar bij de werkgever.

Naast de melding van de werknemer zijn er ook situaties waarbij de risico's voor de werkgever kenbaar hadden behoren te zijn. Er zijn dan zulke duidelijke feiten en omstandigheden, dat de werkgever daaruit had moeten concluderen dat er sprake is van een gezondheidsrisico voor de werknemer. Een van de gegevens waaruit de kenbaarheid zou kunnen blijken is de hoeveelheid vakantiedagen die de werknemer heeft. Het opnemen van weinig vakantiedagen kan een indicatie zijn voor overwerk. Er moet dan gekeken worden naar de hoeveelheid vakantiedagen die de werknemer had ten tijde van de ziekmelding, niet ten tijde van het proces.<sup>135</sup> Daarnaast wordt er ook verwacht van de werkgever dat hij in veel gevallen redelijk kan inschatten hoeveel uren de werknemer werkt per week.<sup>136</sup>

In het arrest van het Hof Den Haag van 26 mei 2009<sup>137</sup> werd de werkneemster blootgesteld aan agressie tijdens haar werkzaamheden met jongeren met psychische problemen. Deze blootstelling vormde een zware psychische belasting voor de werknemer en bracht verschillende risico's mee, die voorzienbaar hadden moeten zijn voor de werkgever. Zo moesten de werknemers bijvoorbeeld gedragsmoeilijke pubers, tijdens een woedeaanval, een of twee verdiepingen de trap op naar hun slaapkamers brengen. Was vooraf, voordat de locatie gebruikt werd als huis voor de moeilijke pubers, gekeken of het een geschikte locatie was, dan was het afgekeurd. De werkgever had maatregelen moeten treffen, nu het voor hem kenbaar zou moeten zijn geweest dat het huis waar de jongeren woonde, geen geschikte werkplek was.

---

<sup>131</sup> Hof Amsterdam 4 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1181.

<sup>132</sup> Rechtbank Overijssel 23 april 2019, ECLI:NL:RBOVE:2019:1390.

<sup>133</sup> Rechtbank Alkmaar 25 oktober 2004, ECLI:NL:RBALK:2004:AT0773.

<sup>134</sup> HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619 (*Dooms/Dow Benelux*).

<sup>135</sup> Hof Den Haag 18 november 2014, ECLI:NL:GHDHA:2014:3610.

<sup>136</sup> Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BO4408.

<sup>137</sup> Hof Den Haag 26 mei 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3482.

In een ander geval was sprake van een werknemer die werk naar zich toe trok, niet delegerde en alleen tijdens zijn vakanties zijn werk liet overnemen. De werkgever was zich hier bewust van, aangezien hij aangegeven heeft dat hij 'keer op keer' heeft aangedrongen bij de werknemer om minder te werken. Door dit toe te geven, levert dit het vermoeden op dat de werkgever zich realiseerde dat de houding van de werknemer en de werkzaamheden die hij verrichtte, op termijn, schadelijk voor zijn gezondheid zouden kunnen zijn. De werknemer heeft nooit geklaagd bij het bedrijf, maar hierdoor werd wel kenbaarheid aangenomen.<sup>138</sup>

Van de werkgever wordt een proactieve houding verwacht, zeker in het geval dat hij weet dat de werknemer weinig communicatief en erg gesloten is.<sup>139</sup> Ook in het geval dat de werkgever weet dat een werknemer moeite heeft om werkzaamheden te delegeren, erg perfectionistisch is en moeite heeft om het werk los te laten, moet er proactief opgetreden worden. De werknemer zelf bleef enthousiast en liet niet blijken dat zij het werk teveel vond en dat zij het niet meer aankon. In dit geval sprak de werkgever de werknemer niet aan op het vele werken. Dit doet alleen niks af aan de verplichting van de werkgever om uit eigen beweging na te gaan hoeveel de werknemer werkte.<sup>140</sup>

Met sommige risico's hoeft de werkgever geen rekening te houden. In het arrest van Rechtbank Noord-Nederland van 25 september 2013<sup>141</sup> had de werknemer psychische klachten, burn-out en ptss, opgelopen als gevolg van een mishandeling in 2002 en bedreigingen vanaf 2006 tot 2008. De mishandeling, die door een uitzendkracht had plaats gevonden, heeft de werknemer zelf gemeld bij het bedrijf. Hij zag af van het doen van aangifte. De bedreigingen heeft de werknemer niet gemeld. Deze werden gedaan door een man die geen werknemer was bij het bedrijf. Wel wilde hij een auto op kosten van de werkgever gebruiken, hiervoor zou de werknemer moeten zorgen. Nadat dit aan het licht kwam bij de directie van het bedrijf, heeft een van directieleden actie ondernomen. Er is een regeling met de man getroffen met de garantie dat zowel de werknemer als het bedrijf nooit meer last zou hebben van de man. Deze maatregel was, volgens de rechtbank, adequaat en effectief. De werkgever hoefde er namelijk geen rekening mee te houden dat de werknemer, die een kantoorfunctie vervulde, een risico liep op mishandeling of bedreiging.

#### 4.5 Functie van de werknemer

De functie van de werknemer en de werkzaamheden die bij de functie horen, spelen een rol bij de beoordeling door de rechter. Van sommige elementen van het werk wordt namelijk aangenomen dat zij inherent zijn aan de functie van de werknemer.<sup>142</sup>

Zo is een bepaalde werkdruk inherent aan een bepaald functionieniveau van de werknemer. In het algemeen wordt dan aangenomen dat alleen het belasten van de werknemer met

---

<sup>138</sup> Hof Den Haag 18 januari 2008, ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681.

<sup>139</sup> Hof Den Haag 26 mei 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3482.

<sup>140</sup> Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BO4408.

<sup>141</sup> Rechtbank Noord-Nederland 25 september 2013, ECLI:NL:RBNNE:2013:5682.

<sup>142</sup> Rechtbank Alkmaar 25 oktober 2004, ECLI:NL:RBALK:2004:AT0773.

een dergelijke functie niet voldoende is om te spreken over een schending van de zorgplicht.<sup>143</sup> Zo kwam het Hof Den Haag<sup>144</sup> tot de conclusie dat de functie van ‘eindredacteur/plaatsvervangend chef andere werkzaamheden’ binnen het ADN ongetwijfeld hectische momenten bevatte waarbij veel van (het improvisatievermogen van) de werknemer geleverd werd. Bij de voorbeelden waarmee de werknemer aan kwam was er sprake van piekbelasting, maar er was geen sprake van structureel overwerk. In dit geval besloot het hof dat, ook ten tijde van de hectische momenten, geen sprake was van een schending van de zorgplicht. Hectische momenten hoorden bij de functie die de werknemer had.

Er wordt ook specifiek gekeken naar de taken die binnen de functie van de werknemer vallen. In de zaak die voor de Rechtbank Dordrecht<sup>145</sup> kwam, ging het om een verpleegkundige die als taak het in en uit bed halen van patiënten, erbij had gekregen. In dit geval was dat een werkzaamheid, volgens de rechtbank, die geacht kan worden tot het normale werkpakket van de verpleegkundige te behoren. Hierbij is het wel belangrijk dat er niet alleen gekeken wordt wat de algemene taken zijn en of die voor een willekeurige werknemer niet te zwaar zijn. Het moet toegespitst worden op de individuele werknemer; gekeken moet worden of die niet overbelast wordt door de taken.<sup>146</sup> De balans tussen belasting en belastbaarheid van de werknemer is per werknemer verschillend.<sup>147</sup> Bij verpleegkundigen wordt bijvoorbeeld zowel de hoge mate het hebben van verantwoordelijkheid voor de patiënten als het hebben van weinig autoriteits- of beslissingsruimte deels inherent geacht aan de functie.<sup>148</sup>

Daarnaast wordt er ook gekeken naar de omstandigheden van het geval. In het volgende geval werd vooral gekeken naar de functie in combinatie met de tijd waarin de werknemer aan het werk kwam. Het ging om een werknemer die als een tijdelijke leerkracht informatica-assistent begon te werken in 1985 op het Da Vinci College. In 1986 kreeg hij een vaste aanstelling als leraar informatica. Het vak dat gegeven moest worden, was nog niet uitgekristalliseerd; informatica was immers in opkomst. In de eerste jaren werd hij, naar mening van de werknemer, aan zijn lot overgelaten; er moest nog veel uitgezocht, ontwikkeld of ‘zelf gedaan’ worden. Het Hof vond dat dit, vooral in de beginjaren, niet afwijkend was van wat er van een assistent informatica of een informaticadocent verwacht mocht worden.<sup>149</sup>

Een omstandigheid die ook een rol speelt, is hoe lang de werknemer al in dienst is bij de werkgever. In het volgende geval was er sprake van een werknemer die al meer dan tien jaar voor de werkgever werkte als administratief medewerkster toen het hoofd van de administratie in Amsterdam wegviel. De functie van hoofd administratie werd niet opgevuld in Amsterdam, de werkzaamheden werden overgenomen door het hoofd administratie in Utrecht, waar het andere kantoor stond. Nu de werknemer al meer dan tien jaar in dienst was, kon er van haar een redelijke functionele zelfstandigheid verwacht worden. Er kon worden verwacht van haar dat zij haar taken zonder extra toezicht uit kon voeren.

---

<sup>143</sup> HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619 (*Dooms/Dow Benelux*).

<sup>144</sup> Hof Den Haag 18 november 2014, ECLI:NL:GHDHA:2014:3610.

<sup>145</sup> Rechtbank Dordrecht 25 juni 2009, ECLI:NL:RBDOR:2009:BJ1805.

<sup>146</sup> Rechtbank Middelburg 19 januari 2005, ECLI:NL:RBMID:2005:AS8825.

<sup>147</sup> Rechtbank Maastricht 19 april 2006, ECLI:NL:RBMMA:2006:AX2162.

<sup>148</sup> Rechtbank Dordrecht 25 juni 2009, ECLI:NL:RBDOR:2009:BJ1805.

<sup>149</sup> Hof Den Haag 7 juli 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3803.



Bovendien kan van een ervaren werknemer worden verwacht dat hij groeit; het geven van extra taken in combinatie met een salarisverhoging ligt op de weg aldus de kantonrechter. Pas in het geval dat objectief blijkt dat de werknemer de extra taken niet aankan, wat kan blijken uit gemaakte fouten, kan sprake zijn van een normschending indien de werkgever de extra taken niet van de werknemer af neemt. Dit was hier niet het geval.<sup>150</sup>

#### 4.6 Diagnose

De diagnose kan worden gesteld door o.a. een bedrijfsarts, huisarts, psycholoog of een benoemde deskundige. Het gewicht wat de rechter aan de gestelde diagnose toekent, hangt van de omstandigheden van het geval af. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een ondersteuning van de diagnose door onderzoek of verklaringen. Uit de diagnose zal moeten blijken dat de burn-out werkgerelateerd is, anders kan er geen causaal verband aangenomen worden.

In veel gevallen wordt er tijdens het proces een deskundige benoemd, die tot een onafhankelijke, gemotiveerde diagnose komt. Hierbij is het mogelijk dat de deskundige tot een ander oordeel komt dan een deskundige van een van de partijen. De rechter kan in dat geval de diagnose van de benoemde deskundige volgen, met de enkele motivering dat deze hem overtuigend lijkt.<sup>151</sup>

In een heel uitzonderlijk geval kan het zijn dat een partij, de werknemer, weigert om mee te werken aan het deskundigenonderzoek. Hiertoe is de werknemer op grond van art. 198 lid 3 Rv wel verplicht. Voldoet de werknemer niet aan deze verplichting, dan kan de rechter daaruit de gevolgtrekking maken die hij geraden acht in de omstandigheden van het geval. De werknemer kan met een beroep op het blokkeringsrecht ook voorkomen dat er geen mededeling aan de wederpartij en rechter gedaan wordt, zoals in het geval van het Hof 's-Hertogenbosch van 29 april 2014.<sup>152</sup> Dit wordt ook gezien als het niet voldoen aan de verplichting tot medewerking. In dit geval kwam het hof tot de conclusie dat, zonder de informatie van de deskundige, het onvoldoende vaststond dat de werknemer leed aan psychische klachten die hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden had opgelopen. Met de weigering sneed de werknemer zichzelf in de vingers.

##### *4.6.1 Bedrijfsarts*

De bedrijfsarts wordt in gevallen van arbeidsongeschiktheid ingeschakeld, door de werkgever of de werknemer. Wanneer een werknemer naar de bedrijfsarts gaat met klachten over zijn gezondheid, is het belangrijk om te onthouden dat een bedrijfsarts een geheimhoudingsplicht heeft op grond van art. 7:457 BW. In het geval van Hof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011<sup>153</sup> had de werknemer bij de bedrijfsarts geklaagd en kenbaar gemaakt dat hij een hoge werkdruk ervoer en dit niet heel veel langer meer vol zou kunnen houden. De werknemer voerde aan dat, doordat hij bij de bedrijfsarts had geklaagd, het voor de

---

<sup>150</sup> Rechtbank Amsterdam 11 mei 2004, ECLI:NL:RBAMS:2004:AQ4486.

<sup>151</sup> HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1468.

<sup>152</sup> Hof 's-Hertogenbosch 29 april 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1216.

<sup>153</sup> Hof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011, ECLI:NL:GHSHE:2011:BP7413.

werkgever kenbaar was dat hij een groot risico op een burn-out liep door werkgerelateerde factoren. Doordat de bedrijfsarts een geheimhoudingsplicht heeft, waren de problemen waartegen de werknemer aan liep, niet met de werkgever gedeeld, waardoor van kenbaarheid geen sprake was. Het hof heeft wel betoogd dat er een aantal uitzonderingen bestaan op de geheimhoudingsplicht. Als eerste mogen de inlichtingen over de patiënt op grond van art. 7:457 lid 1 BW wel gedeeld worden als de patiënt daar toestemming voor heeft verleend. Een tweede uitzondering is wanneer wet- of regelgeving ertoe verplicht dat, in strijd met de geheimhoudingsplicht, inlichtingen worden verstrekt. De laatste uitzondering is indien het conflict waarin de werknemer was betrokken, zou verplichten tot het verstrekken van de inlichtingen. In deze casus was van geen enkele uitzondering sprake.

Mr. Laagland is het niet eens met het hierboven genoemde arrest en wijst erop dat de verwijzing naar art. 7:457 BW niet juist is in deze context. In deze casus handelde de bedrijfsarts in opdracht van de werkgever ten aanzien van de verzuimbegeleiding en de re-integratie van de zieke werknemer, waardoor er géén behandelovereenkomst is, aldus art 7:446 lid 4 BW. Nu er geen behandelovereenkomst is, kan er niet verwezen worden naar art. 7:457 BW. De bedrijfsarts is wél gebonden aan de geheimhoudingsplicht op basis van art. 88 van de Wet op de beroepen op de individuele gezondheidszorg (Wet BIG).<sup>154</sup>

#### 4.7 Predispositie

Bij elke zaak wordt erbij stil gestaan of de burn-outklachten, naast de werkfactoren, ook door andere, gelijktijdige optredende factoren kunnen ontstaan.<sup>155</sup> Bij individuele gevoeligheden of privésituaties wordt vaak wel stilgestaan, maar deze worden lang niet altijd meegenomen in het oordeel van de rechter. Of het wordt meegenomen, hangt vaak af van de omstandigheden van het geval en in welke mate er wordt voldaan aan de stelplicht en bewijslast met betrekking tot de factoren. Het feit dat de oorzaak van de opgelopen burn-out gezocht moet worden in de persoonlijkheid van de werknemer, de privésituatie of andere oorzaken waarop een werkgever geen invloed kan uitoefenen, is niet genoeg om aan te nemen dat de werknemer zijn schade niet heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden.<sup>156</sup> Het uitgangspunt is daarnaast dat een predispositie in beginsel niet het recht op een schadevergoeding ex art. 7:658 BW in de weg staat, tenzij er feiten en omstandigheden zijn die tot een ander oordeel leiden.<sup>157</sup> Zelfs als de persoonskenmerken ervoor hebben gezorgd dat de werknemer zelf het risico op een burn-out heeft ontkend en de situatie heeft genegeerd, staat dit een volledige schadevergoeding niet in de weg.<sup>158</sup>

In het geval van het arrest van het Hof Den Haag van 18 januari 2008<sup>159</sup> werkte de werknemer erg veel, hij nam het werk standaard mee naar huis. De werknemer had de neiging

---

<sup>154</sup> Hof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011, ECLI:NL:GHSHE:2011:BP7413, *JAR* 2011/73, m.nt. F.G. Laagland.

<sup>155</sup> Rechtbank Noord-Holland 24 december 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:12431.

<sup>156</sup> Hof Den Haag 18 januari 2008, ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681.

<sup>157</sup> Hof Den Haag 18 januari 2008, ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681.

<sup>158</sup> Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BO4408.

<sup>159</sup> Hof Den Haag 18 januari 2008, ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681.

om dingen naar zich toe te trekken en kon slecht delegeren. Er werd bij hem een ‘uitgesproken dwangmatige persoonlijkheid’ en ‘dwangmatige persoonlijkheidstrekken’ vastgesteld. Deze persoonskenmerken werden door het hof gekwalificeerd als een predispositie die een rol heeft gespeeld bij de arbeidsongeschiktheid. Toch staat ook een dergelijke predispositie het recht op een volledige schadevergoeding in beginsel niet in de weg.

De rechter nam, in het volgende geval, de kans dat de werknemer familiair belast was niet mee. De werknemer had als diagnose een persisterende depressieve stoornis met angstige spanning. Kenmerken hiervan waren o.a. een sombere stemming, initiatiefverlies en een gering gevoel van eigenwaarde. De vader en zus van de werknemer hadden in het verleden al diverse pogingen ondernomen om het leven te beëindigen, uiteindelijk waren deze pogingen geslaagd. Omdat de werknemer zelf nog nooit een periode van depressie had meegemaakt, werd de kans dat hij familiair belast was, niet meegenomen.<sup>160</sup>

#### 4.8 Stelplecht en bewijslast

Het begint in het proces allemaal met de verdeling van de bewijslast. In beginsel zal de werknemer het causale verband tussen de werkzaamheden en de geleden schade moeten stellen en bewijzen. Het is daarna aan de werkgever om aan te tonen dat, als het causale verband is aangenomen, hij niet aansprakelijk is doordat er geen sprake is van een schending van de zorgplicht. Hij kan ook onder zijn aansprakelijkheid uitkomen door opzet of bewuste roekeloosheid aan te tonen bij de werknemer. Dit is echter in geen enkel geval, tot nu toe, geslaagd met betrekking tot burn-out. In zaken waar de werkomstandigheden complex zijn, kan het zijn dat de rechter begint met de zorgplicht van de werkgever. Deze is vaak makkelijker te bewijzen, waardoor de werknemer niet onnodig in een moeilijke situatie met betrekking tot zijn bewijslast wordt gebracht.

##### *4.8.1 Stelplecht en bewijslast werknemer*

Het feit dat de burn-out is ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden moet in beginsel door de werknemer worden gesteld en worden bewezen. In het geval van psychische schade moet er geen strikt onderscheid gemaakt worden tussen de vraag of er voldoende causaal verband bestaat tussen de werkzaamheden en de geleden schade en de vraag of de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Dit komt doordat er bij psychische klachten vaak geen precieze tijd en plaats van het oplopen van het letsel bekend is. Bij de beantwoording van deze vragen zijn daarom vooral de werkomstandigheden van de werknemer van belang, zoals die waren voorafgaand aan het ontstaan van de psychische klachten.<sup>161</sup>

Het feit dat een burn-out door veel verschillende oorzaken kan ontstaan, speelt een rol bij de stelplecht en bewijslast van de werknemer. Het is namelijk aan de werknemer om te bewijzen dat de burn-out niet door andere omstandigheden dan door zijn werkomstandigheden is ontstaan. Dit is te onderscheiden in twee gedeelten. Ten eerste zal de werknemer moeten stellen en zo nodig bewijzen dat de werkomstandigheden waaronder hij werkte

---

<sup>160</sup> Hof 's-Hertogenbosch 19 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:593.

<sup>161</sup> Hof Amsterdam 3 juli 2008, ECLI:NL:GHAMS:2008:BG3727.

schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid. Daarnaast zal hij moeten stellen en aannemelijk moeten maken dat zijn gezondheidsklachten door deze werkomstandigheden kunnen zijn veroorzaakt.<sup>162</sup> Werkt de werknemer onder normale arbeidsomstandigheden, dan kan er niet gezegd worden dat zijn klachten zijn ontstaan door zijn werk.<sup>163</sup>

#### 4.8.2 *Struikelblok*

In veel gevallen is deze eerste trede<sup>164</sup> een struikelblok voor de werknemer. Om te stellen en te bewijzen zal de werknemer met bijvoorbeeld rapportages en specifieke feiten moeten komen. Algemene verwijzingen naar bijvoorbeeld een te hoge werkdruk of een slechte werksfeer zijn te vaag. Alleen in het geval dat er nog andere, voldoende overtuigende omstandigheden zijn, kunnen deze algemene verwijzingen een rol spelen.<sup>165</sup> Ook het enkele feit dat een werkgever zich niet heeft gehouden aan een publiekrechtelijke regeling, zoals bijvoorbeeld de Arbowet of de Arbeidstijdenwet, is niet voldoende om meteen een causaal verband aan te nemen.<sup>166</sup>

Bij het bewijzen van de beroepsziekte doet de werknemer vaak een beroep op medische gegevens van hem of op een rapportage gemaakt door een arts of psycholoog. Deze stukken zijn vaak opgesteld op basis van informatie van de werknemer en stellen een diagnose over de gezondheid of gesteldheid van de werknemer. Deze stukken kunnen betekenis hebben voor de rechter, ondanks dat zij niet opgesteld zijn met het doel om het causale verband te onderzoeken en grotendeels zijn gebaseerd op hetgeen de werknemer heeft verteld.<sup>167</sup> Wel is daarnaast vaak een objectief onderzoek naar de werkomstandigheden vereist om aan te nemen dat de schade ook daadwerkelijk in de uitoefening kan zijn ontstaan.<sup>168</sup>

Om de werkomstandigheden te bewijzen, doet de werknemer soms een beroep op een RI&E (Risico-Inventarisatie en Evaluatie) of een rapportage. Wordt in een rapportage alleen aangegeven dat er door pieken in het werkaanbod of door deadlines soms een hoge werkdruk is, dan is dit onvoldoende om een hoge werkdruk te bewijzen. Daarvoor zijn dan nog nadere feiten en omstandigheden nodig.<sup>169</sup>

#### 4.8.3 *Stelplicht en bewijslast werkgever*

De werkgever zal moeten stellen en bewijzen hoe hij, in het specifieke geval, voldaan heeft aan de zorgplicht.<sup>170</sup> Om te komen tot een conclusie, zijn er verschillende manieren om bewijs te leveren. Een verklaring door een getuige is een van de manieren. Deze ge-

---

<sup>162</sup> Hof Amsterdam 20 september 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:BW7220; Hof Arnhem 7 juli 2009, ECLI:NL:GHARN:2009:BK7226.

<sup>163</sup> Rechtbank Dordrecht 25 juni 2009, ECLI:NL:RBDOR:2009:BJ1805; Hof Arnhem 7 juli 2009, ECLI:NL:GHARN:2009:BK7226.

<sup>164</sup> Alt, *Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht (MSR nr. 71)* 2017, p. 161.

<sup>165</sup> Rechtbank Alkmaar 25 oktober 2004, ECLI:NL:RBALK:2004:AT0773.

<sup>166</sup> Rechtbank Alkmaar 25 oktober 2004, ECLI:NL:RBALK:2004:AT0773.

<sup>167</sup> Hof Den Haag 27 september 2011, ECLI:NL:GHSGR:2011:BU2798.

<sup>168</sup> Rechtbank Rotterdam 22 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4806.

<sup>169</sup> Hof Amsterdam 14 april 2009, ECLI:NL:GHAMS:2009:BJ2194.

<sup>170</sup> Hof 's-Hertogenboch 25 augustus 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BK0617.

tuigenverklaringen hebben, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, verschillende betekenissen voor de rechter. Is er sprake van een getuigenverklaring die steun vindt in een verklaring van de werknemer of werkgever, dan zal deze zwaarder meetellen dan een verklaring die geen steun vindt.<sup>171</sup>

Daarnaast kan de werkgever verwijzen naar een RI&E of een verslag van een functioneringsgesprek met de werknemer.

#### 4.8.4 Arbeidsrechtelijke omkeringsregel

De arbeidsrechtelijke omkeringsregel zoals die is neergelegd in het arrest Unilever/Dikmans<sup>172</sup> en Havermans/Luyckx<sup>173</sup> ziet op het geval dat de werknemer is blootgesteld tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden aan voor de gezondheid schadelijke stoffen. In Landskroon/BAM<sup>174</sup> is bepaald dat de regel ook van toepassing kan zijn in andere gevallen. Dit kan alleen indien het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden niet te onzeker of te onbepaald is.<sup>175</sup>

Zoals al gesteld heeft een burn-out een multicausaal ziektebeeld en is het sterk individueel bepaald. Het causaal verband tussen de schade en arbeidsomstandigheden is, in beginsel, in het geval van een burn-out te onzeker of te onbepaald. Onder gelijke omstandigheden ervaart de ene persoon stress, terwijl de andere dat niet ervaart. Stress kan daarnaast ook veroorzaakt worden door persoonlijke omstandigheden, zoals privéproblemen of persoonlijke gevoeligheden. Het kan daardoor voorkomen dat iemand die normaal goed tegen de eisen van de werkzaamheden bestand is, er tijdelijk minder goed tegen kan, zodat de werkdruk als te zwaar, als stress, ervaren wordt.<sup>176</sup> Het is niet uitgesloten dat de regel toegepast kan worden in een geval van burn-out, maar deze kans is zeer klein.<sup>177</sup>

#### 4.9 Terughoudendheid rechter

De rechter moet tot een oordeel komen door alle omstandigheden met elkaar af te wegen. Er wordt verwacht dat hij terughoudend is om, in het geval van een burn-out, het causale verband tussen de werkzaamheden en de schade aan te nemen. Dit doordat de klachten over een lange tijd langzaam intreden, waardoor er niet nauwkeurig kan worden vastgesteld wat de oorzaak van de klachten is. Het past bij de huidige stand van de wetgeving om voorzichtig om te gaan met de aansprakelijk, om zo de reikwijdte van de werkgevers-aansprakelijkheid op grond van art. 7:658 BW niet te ver op te rekken. Een te grote reikwijdte zal afbreuk doen aan de ordenende functie van de rechtspraak.<sup>178</sup>

Deze terughoudendheid is in veel arresten terug te vinden, de eisen van de stelplicht en bewijslast die op de werknemer rust zijn behoorlijk. Daarnaast moet de zaak in zijn geheel

---

<sup>171</sup> Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BO4408.

<sup>172</sup> HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369 (*Unilever/Dikmans*).

<sup>173</sup> HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166 (*Havermans/Luyckx*).

<sup>174</sup> HR 9 januari 2009, ECLI:NL:HR:2009:BF8875 (*Landskroon/BAM*).

<sup>175</sup> HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721 (*Lansink/Ritsma*); HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717 (*SVB/Van de Wege*).

<sup>176</sup> Hof Den Haag 9 november 2007, ECLI:NL:GHSGR:2007:BC1197.

<sup>177</sup> Hof Amsterdam 4 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1181.

<sup>178</sup> Rechtbank Noord-Holland 24 december 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:12431.

bekeken kunnen worden, een deelgeschilprocedure is in beginsel uitgesloten voor dit soort zaken.<sup>179</sup>

De vordering moet daarnaast gebaseerd zijn op overbelasting die ontstaan is tijdens de uitoefening van de werkzaamheden. Wordt de vordering gebaseerd op een overbelasting die ontstaan is in het re-integratieproces, dan zal hiervoor geen aansprakelijkheid op grond van art. 7:658 BW aangenomen kunnen worden. Voor art. 7:658 BW is vereist dat er een concrete en kenbare veiligheidsnorm is geschonden door de werkgever die gericht is op het voorkomen van letsel en de risico's die verbonden zijn aan het werk en de werkomgeving. Re-integratieverplichtingen komen pas aan de orde nadat de werknemer arbeidsongeschikt is geworden, wat dus niet onder art. 7:658 BW valt.<sup>180</sup>

#### 4.10 Conclusie

Het omslagpunt voor aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:658 BW vormde het arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys. Hierin werd bepaald dat de werkgever ook aansprakelijk kan zijn voor schade veroorzaakt door alleen psychisch letsel, mits er ook een concrete norm geschonden was.

Om tot aansprakelijkheid te kunnen komen, moet de werknemer in beginsel het causale verband tussen de werkzaamheden en de geleden schade stellen en bewijzen. Het is dan aan de werkgever om, indien het causale verband wordt aangenomen, te stellen en aannemelijk te maken dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. In sommige gevallen waarbij het voor de werknemer erg moeilijk zal zijn om het causale verband te bewijzen, kan het voorkomen dat de rechter begint met het kijken naar een eventuele schending van de zorgplicht. Voor de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is weinig plaats in het geval van een burn-out.

Het moet voor de werkgever kenbaar zijn dat de desbetreffende werknemer een risico loopt op gezondheidsklachten, voordat er verwacht kan worden dat hij maatregelen treft of aanwijzingen geeft. Deze kenbaarheid kan voortkomen uit een mededeling van de werknemer, maar in sommige gevallen zullen de risico's voor de werkgever kenbaar behoren te zijn. Deze kenbaarheid had dan voort moeten komen uit bijvoorbeeld het feit dat een werknemer extreem veel vakantiedagen heeft of structureel overwerkt. Hierbij behoort ook rekening gehouden te worden met de persoonlijkheid van de werknemer.

De zorgplicht van de werkgever verschilt per geval, waarbij hij rekening behoort te houden met de omstandigheden van de desbetreffende werknemer. Bij het beoordelen welke maatregelen of aanwijzingen van de werkgever gevegd kunnen worden, wordt er ook rekening gehouden met de tijd die tussen de kenbaarheid voor de werkgever ligt en het tijdstip dat de werknemer door ziekte is uitgevallen. Er wordt voor de invulling van de zorgplicht ook gekeken hoe het beleid van de werkgever is. Dit beleid hoeft niet optimaal te zijn. Het voeren van functioneringsgesprekken of het maken van overuren zijn ook factoren die een rol spelen bij de invulling van de zorgplicht.

---

<sup>179</sup> Rechtbank Limburg 7 juni 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:5370.

<sup>180</sup> Rechtbank Amsterdam 22 september 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BK1894.

De diagnose van de werknemer is belangrijk om tot het causale verband te komen; er moet immers sprake zijn van een werkgerelateerde burn-out. De diagnose kan door verschillende personen gesteld worden, maar vaak wordt er tijdens het proces nog een deskundige benoemd. De werknemer is in dat geval verplicht om aan het deskundigenonderzoek mee te werken. Doet hij dat niet, dan mag de rechter daaruit de gevolgtrekking maken die hij geraden acht. Wordt de bedrijfsarts door de werknemer zelf ingeschakeld, dan moet hij er rekening mee houden dat deze een geheimhoudingsplicht heeft. Voor het voldoen aan het kenbaarheidsvereiste is een melding aan de bedrijfsarts, uit eigen initiatief, niet genoeg.

Individuele gevoeligheden of privésituaties worden lang niet altijd meegenomen in de afweging van de rechter. Het feit dat de oorzaak van de opgelopen burn-out gezocht moet worden in de persoonlijkheid van de werknemer, de privésituatie of andere oorzaken waarop de werkgever geen invloed kan uitoefenen, is niet voldoende om aan te nemen dat de werknemer zijn schade niet heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Een predispositie staat in beginsel het recht op een schadevergoeding op grond van art. 7:658 BW niet in de weg.

Door alle omstandigheden af te wegen komt de rechter tot zijn uiteindelijke oordeel. Er wordt verwacht dat hij terughoudend is om, in het geval van burn-out, het causale verband tussen de werkzaamheden en schade aan te nemen. Deze terughoudendheid is gewenst gezien het multicausale ziektebeeld van de burn-out. Om tot een geslaagde vordering te komen, moet deze gebaseerd zijn op schade ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden. Re-integratieverplichtingen vallen niet onder de reikwijdte van art. 7:658 BW.

## 5. Conclusie

Geprobeerd is om een antwoord te krijgen op de volgende onderzoeksvraag:

*Welke factoren spelen een rol bij de beoordeling van de aansprakelijkheid van de werkgever voor de burn-out van de werknemer op grond van art. 7:658 BW?*

Een eenduidig antwoord hierop is niet te geven. Het hangt af van de omstandigheden van het geval welke factoren een rol spelen en hoe zwaar deze wegen. Om tot een beantwoording te komen, wordt eerst nog eens kort ingegaan op de inhoud van art. 7:658 BW.

Het artikel, waarin de werkgeversaansprakelijkheid is geregeld in het geval een werknemer schade oploopt tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden, beoogt geen absolute waarborg. De schade die de werknemer kan verhalen, kan zowel fysiek als psychisch zijn. Het is de taak van de werkgever om te zorgen voor een veilige, gezonde werkomgeving om zo te voorkomen dat de werknemer schade lijdt. Welke maatregelen hij neemt voor de invulling van deze zorgplicht, hangt af van de omstandigheden van het geval. In beginsel geldt dat de werkgever alleen maatregelen behoort te nemen voor de risico's die hij kent of behoort te kennen.

De invulling van de zorgplicht gaat zover als redelijkerwijs in verband met de arbeid geleverd kan worden van de werkgever. Voor de invulling hiervan zijn geschreven en ongeschreven normen van belang. De geschreven normen, die te vinden zijn in de arbeidsomstandighedenwetgeving, vormen de ondergrens voor de invulling van de zorgplicht.

Wordt voldaan aan de geschreven normen, dan vervalt niet automatisch de aansprakelijkheid van de werkgever. Er kunnen civielrechtelijk hogere eisen worden gesteld of verdergaande ongeschreven normen. Het hangt af van het geval óf en welke ongeschreven normen van toepassing zijn. De ongeschreven normen kunnen ingevuld worden met behulp van de Kelderluik-criteria: de mate van waarschijnlijkheid dat anderen niet voldoende oplettend zijn, de grootte van de kans dat daaruit ongevallen ontstaan, de ernst van de gevolgen en de bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen.

De werkgever heeft een onderzoeksplicht bij het bepalen welke maatregelen genomen moeten worden. De grootte van de onderzoeksplicht verschilt per geval. De werkgever moet in ieder geval een actieve houding hebben; hij moet voor een hoog veiligheidsniveau zorgen voor zijn werknemers. Bij het bepalen van de maatregelen moet de werkgever rekening houden met het ervaringsfeit dat de werknemer onzorgvuldiger wordt indien hij langere tijd hetzelfde werk doet.

Komt vast te staan dat de werkgever zijn zorgplicht geschonden heeft, dan zijn er nog twee ontsnappingsroutes voor de werkgever. Allereerst kan hij zich beroepen op opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werknemer. In het geval van burn-out is dit in de jurisprudentie nog niet voor gekomen. Ten tweede kan hij aantonen dat de vereiste maatregelen die hij had behoren te nemen het ongeval niet hadden kunnen voorkomen.



Hiernaast is het belangrijk om te weten wat verstaan wordt onder een burn-out. In deze scriptie wordt gewerkt met de volgende, eigen gevormde werkdefinitie: 'Burn-out is een werkgerelateerde aandoening die vooral voorkomt bij mensen die lange tijd te maken hebben (gehad) met werkstress. Zij lopen zichzelf, onbewust, lange tijd voorbij. Privé-problemen en persoonlijkheid kunnen een rol spelen bij het ontstaan van de burn-out, maar het is voornamelijk het gevolg van een botsing tussen de realiteit op het werk en de intenties van de persoon. De stressoren die zij in het dagelijks leven tegenkomen, kunnen zij niet meer hanteren, met als gevolg gevoelens van machteloosheid of controleverlies. Gevoelens van moeheid en uitputting staan op de voorgrond en er wordt mentaal afstand genomen. Sociale rollen kunnen niet meer volledig vervuld worden. De klachten die ervaren worden, zijn niet uitsluitend toe te schrijven aan een psychische stoornis.'

Met betrekking tot werkomstandigheden zijn er verschillende risicofactoren waar de werkgever rekening mee moet houden. Risicofactoren waarvan aangetoond zijn dat ze bijdragen aan het ontwikkelen van een burn-out zijn: het werken onder hoge werkdruk, een hoog werktempo moeten hebben en het hebben van moeilijk en geestelijk inspannend werk. De mate waarin de werkdruk wordt ervaren, is een combinatie van objectieve kenmerken van het werk en de subjectieve beleving van de werknemer. Werkdruk is een van de meest aangevoerde oorzaken voor het ontstaan van de burn-out bij de werknemer. Deze werkdruk zal de werknemer kenbaar moeten maken. In het geval van structureel overwerken door een werknemer zal de (te) hoge werkdruk voor de werkgever kenbaar behoren te zijn. Een hoge werkdruk wordt in veel gevallen alleen aangenomen indien er sprake is van structurele overbelasting van de werknemer.

Een andere risicofactor is de situatie dat de werknemer weinig sociale steun van collega's of de leidinggevende krijgt. Deze risicofactor wordt minder vaak aangevoerd door de werknemer. Wel wordt aangenomen dat in een dergelijke situatie, waarbij de werkgever hier weet van heeft, de werkgever de plicht heeft om in te grijpen. Doet hij dit niet, dan zal deze factor een rol spelen bij de bepaling van de aansprakelijkheid.

Het feit dat de werknemer weinig controle heeft over zijn taken of over het vermogen om de aanwezige stressoren te beïnvloeden is ook een risico. Het weinig of geen controle kunnen uitoefenen over de werkzaamheden kan inherent zijn aan de functie van de werknemer. In een dergelijk geval speelt deze factor dan geen rol.

Daarnaast kan ook werkdruk inherent zijn aan de functie: hogere functies brengen vaak een bepaalde werkdruk mee. In dat geval is een hoge werkdruk alleen niet voldoende om aansprakelijkheid aan te nemen.

Het is aan de rechter om te bepalen wat inherent is aan de functie van de werknemer. Hierbij kan hij zich laten leiden door het jaar dat de werknemer in dienst trad of het aantal jaren dat de werknemer al in dienst is.

Verschillende privéomstandigheden of individuele kwetsbaarheden kunnen ervoor zorgen dat de werknemer een grotere kans op een burn-out heeft. Hierbij wordt vaak wel stil gestaan, maar deze worden niet altijd meegenomen in de afweging van de rechter. Of het een rol speelt, hangt af van de omstandigheden van het geval en of er voldaan is aan de stelplicht en bewijslast met betrekking tot deze factor. Het feit dat de oorzaak

kan liggen in een privéomstandigheid of een individuele kwetsbaarheid leidt niet automatisch tot de conclusie dat de werknemer zijn schade niet heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Een predispositie staat in beginsel het recht op een schadevergoeding op grond van art. 7:658 BW niet in de weg.

Naast deze risicofactoren die de kans op een burn-out vergroten, zijn er nog andere factoren die de rechter heeft meegenomen in zijn afweging.

Zo is bijvoorbeeld het aantal vakantiedagen dat een werknemer heeft op het moment van de ziekmelding ook een factor voor de invulling van het kenbaarheidsvereiste. Veel vakantiedagen wijst op overwerk. Nu is het aantal vakantiedagen gemakkelijk te vinden in de administratie, maar soms zal de werkgever proactiever moeten zijn. In het geval van een gesloten, weinig communicatieve werknemer, waarvan de werkgever weet heeft, zal de werkgever meer moeite moeten doen om bijvoorbeeld na te gaan hoeveel de werkgever werkt per week.

Voor de invulling van de zorgplicht van de werkgever wordt er o.a. gekeken naar het gevoerde beleid, het al dan niet voeren van functioneringsgesprekken en het feit of de werknemer veel overuren maakt. Het beleid hoeft niet optimaal te zijn, maar het hebben van een goed stresspreventiebeleid pleit in het voordeel van de werkgever. Een goed beleid is erop gericht om de eventuele problemen waartegen de werknemer aan loopt, op te willen én kunnen lossen. In dit beleid hoeft geen ruimte te zijn voor functioneringsgesprekken. Het niet voeren hiervan zorgt niet meteen voor aansprakelijkheid van de werkgever. Het gaat erom dat de werkgever met enige regelmaat informeert naar de fysieke en psychische gesteldheid van zijn werknemers.

Al met al, veel verschillende factoren die de revue passeren. Welke factoren meegenomen worden bij de afweging hangt af van de omstandigheden van het geval. Hierbij is van belang dat de rechter terughoudend is om het causale verband tussen de werkzaamheden en de schade aan te nemen.

### 5.1 Kritische noot

Zoals blijkt wordt er weinig stil gestaan bij privéomstandigheden of een predispositie. Ik denk dat in veel gevallen er wel degelijk privéomstandigheden of kwetsbaarheden een rol spelen.

Om tot de diagnose van burn-out als beroepsziekte te komen, moet de ziekte zijn oorzaak voor ten minste 50% vinden in werkgerelateerde omstandigheden. Hieruit blijkt dat andere oorzaken ook een grote rol kunnen spelen, zonder dat dit invloed heeft op de diagnose.

Komt de zaak voor bij de rechter, dan wordt de burn-out als beroepsziekte behandeld. Tijdens het hele proces wordt er gekeken naar de zorgplicht van de werkgever. In veel gevallen wordt er geen andere oorzaak door de werkgever aangevoerd. Niet vreemd, aangezien de werkgever lang niet altijd de privéomstandigheden van de werknemer weet of zijn kwetsbaarheden. De werknemer zal deze immers nooit zelf aandragen. Ook in het geval er wel een privéomstandigheid of predispositie aangevoerd wordt, staat dit niet automatisch de aansprakelijkheid van de werkgever in de weg.

Wordt er niet te makkelijk voorbij gegaan hieraan? Het is vreemd, dat een privéomstandigheid of predispositie voor 50% de oorzaak kan zijn van de burn-out, vaak zonder consequenties.

## Literatuurlijst

### Geraadpleegde boeken

#### **Alt 2017**

H.J.W. Alt, *Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht (Monografieën Sociaal Recht nr. 71)*, Deventer: Wolters Kluwer 2017.

#### **Asser/Heerma van Voss 7-V 2015**

G.J.J. Heerma van Voss, Mr. C. Assers *Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

#### **Grinten, van der, 2018**

W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2018.

#### **Kroon 2019**

J.P. Kroon, 'art. 7:658 BW, aant. 1.1 Algemeen', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

#### **Lindenbergh 2016**

S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer: Wolters Kluwer 2016.

#### **Loonstra, Zondag 2008**

C.J. Loonstra & W.A. Zondag, '*Arbeidsrechtelijke themata*', Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2008.

#### **Maslach 1993**

C. Maslach, 'Burnout: A Multidimensional Perspective', in: W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek, *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, New York: Taylor & Francis 1993.

#### **Maslach, Jackson & Leiter 1996**

C. Maslach, S.E. Jackson & M. Leiter, 'The Maslach Burnout Inventory Manual', in: C.P. Zalaquett, R.J. Wood, *Evaluating Stress: A book of resources*, Lanham: The Scarecrow Press 1996.

#### **Schaufeli & Enzmann 1998**

W.B. Schaufeli & D. Enzmann, *The Burnout Companion to study and practice: A critical analysis*, New York: Taylor & Francis 1998.

#### **Schaufeli & Bakker 2007**

W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, Houten: Bohn Stafleu van Loghum 2007.

#### **Schaufeli & Bakker 2013**

W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, Houten: Bohn Stafleu van Loghum 2013.

#### **Schaufeli 2017**

W.B. Schaufeli, Burnout: A short socio-cultural history, in: S. Neckel, A.K. Schaffner & G. Wagner (red.), *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction*, London: Palgrave Macmillan 2017.

#### **Terluin, Van der Klink & Schaufeli 2005**

B. Terluin, J.J.L. Van der Klink & W.B. Schaufeli, *Psychische problemen en werk. Handboek voor een activerende begeleiding door huisarts en bedrijfsarts*, Houten: Bohn Stafleu van Gorcum 2005.

#### **Vegter 2005**

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

## Geraadpleegde tijdschriftartikelen

### **Desart, Schaufeli & De Witte, *Overwerk* 2017/1**

S. Desart, W.B. Schaufeli & H. De Witte, 'Op zoek naar een nieuwe definitie van burnout', *Overwerk* 2017/1, p. 86-92.

### **Falco e.a., *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 2017/24**

A. Falco e.a., 'Why is perfectionism a risk factor for workaholism? The mediating role of irrational beliefs at work', *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 2017/24.

### **Freudenberger, *Journal of Social Issues* 1974/30**

Freudenberger, 'Staff Burn-Out', *Journal of Social Issues* 1967/30.

### **Hartlief, *WPNR* 2001/6471**

T. Hartlief, 'Stress en de verhouding tussen art. 7:658 en 7:611 BW', *WPNR* 2001/6471, p. 1067-1068.

### **Holmes & Rahe 1967**

T.H. Holmes & R.H. Rahe, 'The social readjustment rating scale', *Journal of Psychosomatic Research* 1967/11, p. 213-218.

### **Kant e.a. 2004**

IJ. Kant e.a., 'Burnout in de werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie', *Gedrag & Organisatie* 2004/17, 1, p. 5-17.

### **Leone e.a. 2008**

S. Leone e.a., 'The Prognosis of Burnout and Prolonged Fatigue in the Working Population: A Comparison', *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2008/50, 10, p. 1195-1202.

### **Maslach, Schaufeli & Leiter, *Annual Review of Psychology* 2001/52**

C. Maslach, W.B. Schaufeli & M.P. Leiter, 'Job Burnout', *Annual Review of Psychology* 2001/52, p. 397-422.

### **Schaufeli, *De Psycholoog* 2007/42**

W.B. Schaufeli, 'Burn-out in discussie. De stand van zaken', *De Psycholoog* 2007/42, p. 534-540.

### **Schaufeli, Leiter & Maslach, *Career Development International* 2009/14**

W.B. Schaufeli, M.P. Leiter & M. Maslach, 'Burnout: 35 years of research and practice', *Career Development International* 2009/14, p. 204-220.

### **Schaufeli e.a., *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2011/84**

W.B. Schaufeli e.a., 'Stability and change in burnout: a ten-year follow-up study among primary care physicians', *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2011/84, p. 248-267.

### **Schaufeli, *De Psycholoog* 2018/53**

W.B. Schaufeli, 'Burn-out: feiten en fictie', *De Psycholoog* 2018/53, p. 10-20.

### **Taris, Van Beek & Schaufeli 2010**

T.W. Taris, I. Van Beek & W.B. Schaufeli, 'Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism', *Romanian Journal of Applied Psychology* 2010/12, p. 1-7.

### **Vegter, *AV&S* 2001, p. 133-140**

M.S.A. Vegter, 'Aansprakelijkheid werkgever voor psychische schade werknemer als gevolg van seksuele intimidatie van de werknemer', *AV&S* 2001, p. 133-140.

**Water, van de, *ArbeidsRecht* 2003/8**

R. van de Water, 'Vergoeding van psychische schade: via de weg van 7:658 BW of 7:611 BW?', *Arbeids-Recht* 2003/8, p. 11-15.

Geraadpleegde elektronische bronnen

Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, NCvB & AMC, 'Signaleren, diagnosticeren, melden en preventie van beroepsziekten: het zes-stappenplan voor bedrijfsartsen (rapportnummer 14-07)', Amsterdam 2014, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl).

Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid & NCvB, 'Beroepsziekten in cijfers 2018', Amsterdam 2018, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl).

Intermediair & Nyenrode Business Universiteit, 'Nationaal Salaris Onderzoek 2017', Amsterdam 2017, [www.persgroepemploymentsolutions.nl](http://www.persgroepemploymentsolutions.nl).

NCvB, 'Achtergronddocument bij registratierichtlijn E002 Overspanning/burnout als beroepsziekte', Amsterdam 2016, [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl).

NVAB, LVE & NHG, 'Richtlijn één lijn in de eerste lijn bij overspanning en burnout. Multidisciplinaire richtlijn overspanning en burnout voor eerstelijns professionals', Amsterdam 2011, [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl).

[www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](http://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)

## Jurisprudentielijst

### Hoge Raad

HR 12 maart 1954, ECLI:NL:HR:1954:9, *NJ* 1955/386, m.nt. J.H. Beekhuis (*Codam/Merwede*).  
HR 5 november 1965, ECLI:NL:HR:1965:AB7079, *NJ* 1966/136, m.nt. G.J. Scholten (*Kelderluik*).  
HR 27 juni 1975, ECLI:NL:HR:1975:AC5607, *NJ* 1976/81, m.nt. G.J. Scholten (*Heesters/Schenkelaars*).  
HR 14 april 1978, ECLI:NL:HR:1978:AC3514, *NJ* 1979/245 (*Messaoudi/Hoechst*).  
HR 25 juni 1982, ECLI:NL:HR:1982:AG4420, *NJ* 1983/151, m.nt. P.A. Stein.  
HR 8 februari 1985, ECLI:NL:HR:1985:AG4960, *NJ* 1986/136, m.nt. C.J.H. Brunner (*Joe/Chicago Bridge*).  
HR 8 februari 1985, ECLI:NL:HR:1985:AG4961, *NJ* 1986/137, m.nt. C.J.H. Brunner (*Henderson/Gibbs*).  
HR 4 november 1988, ECLI:NL:HR:1988:AB8920, *NJ* 1989/751, m.nt. C.J.H. Brunner (*ABP/Stuyvenberg*).  
HR 6 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AB9376, *NJ* 1990/573, m.nt. P.A. Stein (*Janssen/Nefabas*).  
HR 27 maart 1992, ECLI:NL:HR:1992:ZC0559, *NJ* 1992/496, m.nt. P.A. Stein (*Morsink/Nebem*).  
HR 25 juni 1993, ECLI:NL:HR:1993:AD1907, *NJ* 1993/686, m.nt. P.A. Stein (*Cijsouw/De Schelde I*).  
HR 1 juli 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1032, *NJ* 1993/667, m.nt. P.A. Stein (*Nuts/Hofman*).  
HR 9 juni 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1746, *NJ* 1995/630.  
HR 24 november 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1888, *NJ* 1996, 271.  
HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142, *NJ* 1997/198, m.nt. P.A. Stein (*Pollemans/Hoondert*).  
HR 30 januari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2562, *NJ* 1998/476 (*Chubb Lips/Jansen*).  
HR 2 oktober 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2721, *NJ* 1999/683, m.nt. J.B.M. Vranken (*Cijsouw/De Schelde II*).  
HR 10 december 1999, ECLI:NL:HR:1999:AA3837, *NJ* 2000/211, m.nt. P.A. Stein (*Fransen/Pasteur ziekenhuis*).  
HR 22 januari 1999, ECLI:NL:HR:1999:AD2996, *NJ* 1999/534, m.nt. P.A. Stein (*Stichting Reclassering Nederland/S.*).  
HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369, *NJ* 2001/596, m.nt. W.D.H. Asser (*Unilever/Dikmans*).  
HR 15 december 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA9048, *JAR* 2001/13, m.nt. M.D. Thierry (*Van Uiter/Jalas*).  
HR 26 januari 2001, ECLI:NL:HR:2001:AA9666, *NJ* 2001/597, m.nt. W.D.H. Asser (*Weststrate/De Schelde*).  
HR 9 november 2001, ECLI:NL:HR:2001:AD3985, *NJ* 2002/79, m.nt. P.A. Stein.  
HR 15 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE8464, *NJ* 2003/617, m.nt. M.W. Scheltema.  
HR 24 januari 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF0694, *NJ* 2003/300.  
HR 16 mei 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF7000, *JAR* 2003/147, m.nt. M.S.A. Vegter (*Dusarduyn/Du Puy*).  
HR 12 september 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF8254, *NJ* 2004/177, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss.  
HR 11 maart 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR6657, *JAR* 2005/84, m.nt. M.S.A. Vegter (*ABN AMRO/Nieuwenhuys*).  
HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313, *NJ* 2008/460, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (*Bayar/Wijnen*).  
HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166, *JAR* 2006/174, m.nt. M.S.A. Vegter (*Havermans/Luyckx*).  
HR 30 november 2007, ECLI:NL:HR:2007:BB6178, *NJ* 2009/329 (*Knoppen/NCM*).  
HR 4 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC3569, *NJ* 2008/203.  
HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225, *NJ* 2008/465, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (*Tarioui/Vendrig*).  
HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129, *NJ* 2009/332 (*Maatzorg/Van der Graaf*).  
HR 9 januari 2009, ECLI:NL:HR:2009:BF8875, *NJ* 2011/252, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Landskroon/BAM*).  
HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619, *TRA* 2009/56, m.nt. M.S.A. Vegter (*Dooms/Dow Benelux*).  
HR 10 juni 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP8788, *NJ* 2011/273 (*Boock/Heisterkamp Transport*).  
HR 10 september 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7041, *NJ* 2012/195, m.nt. C.E. du Perron (*Scheele/BVLJ*).  
HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5223, *NJ* 2011/598, m.nt. T. Hartlief (*De Rooyse Wissel*).  
HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1468, *JA* 2013/99.  
HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717, *NJ* 2014/98, m.nt. T. Hartlief (*SVB/Van de Wege*).  
HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, *NJ* 2014/99, m.nt. T. Hartlief (*Lansink/Ritsma*).

HR 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519, *NJ* 2015/182, m.nt. T. Hartlief (*Pelowski/Vernooy Transport & BTS*).  
HR 27 november 2015, ECLI:NL:HR:2015:3397, *NJ* 2016/138, m.nt. S.D. Lindenberg (*Jerrycan*).

### Centrale Raad van Beroep

CRvB 21 juli 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BR4097, *TAR* 2011/144, m.nt. B.H. Festen-Hoff.

### Gerechtshoven

Hof Den Haag 9 november 2007, ECLI:NL:GHSGR:2007:BC1197.  
Hof Arnhem 18 december 2007, ECLI:NL:GHARN:2007:BC5411, *JA* 2008/67, m.nt. M.S.A. Vegter.  
Hof 's-Hertogenbosch 15 januari 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC2747, *JAR* 2008/91.  
Hof Den Haag 18 januari 2008, ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681, *JA* 2008/82.  
Hof Amsterdam 3 juli 2008, ECLI:NL:GHAMS:2008:BG3727, *JA* 2009/22.  
Hof Amsterdam 14 april 2009, ECLI:NL:GHAMS:2009:BJ2194.  
Hof Den Haag 26 mei 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3482.  
Hof Arnhem 7 juli 2009, ECLI:NL:GHARN:2009:BK7226.  
Hof Den Haag 7 juli 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3803, *JA* 2009/140.  
Hof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BK0617, *JAR* 2009/286.  
Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BO4408, *JAR* 2011/41, m.nt. M.S.A. Vegter.  
Hof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011, ECLI:NL:GHSHE:2011:BP7413, *JAR* 2011/73, m.nt. F.G. Laagland.  
Hof Amsterdam 20 september 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:BW7220, *JAR* 2011/274.  
Hof Den Haag 27 september 2011, ECLI:NL:GHSGR:2011:BU2798, *JA* 2012/10, m.nt. P.J. Klein Gunnewiek.  
Hof 's-Hertogenbosch 29 april 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1216, *RAR* 2014/105.  
Hof Den Haag 18 november 2014, ECLI:NL:GHDHA:2014:3610, *JA* 2015/17.  
Hof Amsterdam 4 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1181.  
Hof 's-Hertogenbosch 30 oktober 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:4505.  
Hof 's-Hertogenbosch 19 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:593, *JAR* 2019/89.

### Rechtbanken

Rechtbank Haarlem 18 juni 2003, ECLI:NL:RBHAA:2003:AM2850, *JAR* 2003/188, m.nt. M.S.A. Vegter.  
Rechtbank Amsterdam 11 mei 2004, ECLI:NL:RBAMS:2004:AQ4486, *JAR* 2004/152.  
Rechtbank Alkmaar 25 oktober 2004, ECLI:NL:RBALK:2004:AT0773.  
Rechtbank Middelburg 19 januari 2005, ECLI:NL:RBMID:2005:AS8825, *JA* 2005/40.  
Rechtbank Den Haag 21 september 2005, ECLI:NL:RBSGR:2005:AU6302, *TAR* 2005/164.  
Rechtbank Maastricht 19 april 2006, ECLI:NL:RBMAA:2006:AX2162, *RAR* 2006/94.  
Rechtbank Amsterdam 14 januari 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BH5591, *JAR* 2009/63.  
Rechtbank Dordrecht 25 juni 2009, ECLI:NL:RBDOR:2009:BJ1805, *JA* 2009/142.  
Rechtbank Amsterdam 22 september 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BK1894, *JA* 2010/32.  
Rechtbank Noord-Nederland 25 september 2013, ECLI:NL:RBNNE:2013:5682, *JA* 2013/185.  
Rechtbank Noord-Holland 24 december 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:12431, *JA* 2015/48.  
Rechtbank Den Haag 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:921, *JAR* 2016/62.  
Rechtbank Rotterdam 8 juni 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:4404.  
Rechtbank Limburg 7 juni 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:5370, *JA* 2018/124.  
Rechtbank Rotterdam 22 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4806.  
Rechtbank Overijssel 23 april 2019, ECLI:NL:RBOVE:2019:1390.