

## Werkgever aansprakelijk voor burn-out door langere werkweek dan 40 uur

Onlangs heeft zich een rechtszaak afgespeeld rondom de vraag of de werkgever aansprakelijk was voor de schade door een burn-out, die zou zijn veroorzaakt door een werkweek van meer dan 40 uur. Volgens de rechter is het antwoord 'ja'.

In deze zaak was een werknemster ziek geworden als gevolg van een burn-out en zij stelde dat de burn-out het gevolg was van een te hoge werkdruk. Werknemeester was hoofd operationele zaken en kreeg in de loop der jaren steeds meer werkzaamheden. De overbelasting zou hebben plaatsgevonden in een periode van 2,5 jaar. De werknemster was van mening dat de werkgever hiervoor aansprakelijk was. De rechter heeft bekeken of de werkgever aan de zogenaamde 'zorgplicht' had voldaan.

De rechter heeft allereerst geoordeeld dat de (getuigen)verklaringen van de werknemster duidelijk genoeg hadden gemaakt dat de burn-outklachten door het werk waren veroorzaakt. Zo verklaarden getuigen dat de werkzaamheden niet in 40 uur per week konden worden uitgevoerd en bevestigde één getuige dat werknemster 60 uur per week werkte. Ten tweede was de rechter van oordeel dat de werkgever had moeten weten dat de werknemster als gevolg hiervan vele overuren maakte. Dat de werknemster dit niet expliciet zelf aangaf, deed daar niet aan af. Zo heeft de werkgever volgens de rechter zelf de onderzoeksplicht om na te gaan of en in welke mate de werknemster aan het werk was, pauzes nam en werk mee naar huis nam. De werkgever heeft een 'zorgplicht' ten opzichte van de werknemster.

De werkgever dacht hij de rechter kon overtuigen door te zeggen dat de karaktereigenschappen van de werknemster (moeite met nee zeggen, hard werken, alles goed willen doen, graag gewaardeerd willen worden, idealistisch of ambitieus zijn, plichtsgetrouw zijn en alles zelf willen doen) de kans op een burn-out aanzienlijk hadden verhoogd. De rechter oordeelde dat de burn-outklachten van de werknemster zijn veroorzaakt door de situatie waarin de werknemster werkte en dat de karaktereigenschappen daar niet aan af deden. Bovendien was de werkgever op de hoogte van de persoonskenmerken van de werknemster. Juist omdat de werkgever van deze kenmerken af wist, zou dit een reden moeten zijn om extra oplettend te zijn. Zo had de werkgever ook moeten toezien op het nemen van pauzes en het (niet) naar huis meenemen van werk. De werkgever was dus tekortgeschoten in de nakoming van haar 'zorgplicht'. Voorts stond volgens de rechter vast dat de werknemster hierdoor schade had geleden. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding moet later nog ter sprake komen of en in hoeverre werknemster zelf door haar gedrag het risico op een burnout heeft vergroot.

### Achtergrondinformatie

Het gevolg van deze uitspraak kan zijn dat werkgevers sneller aansprakelijk worden gehouden voor burn-outklachten. Zo is voor het eerst een werkweek van 40 uur als normaal aangenomen door een rechter. Voorheen was het uitgangspunt dat de werkgever zich bewust moest zijn dat de werknemer teveel werk op zich nam voordat hij aansprakelijk was. Verder was het in oude rechtspraak aan de werknemer om duidelijk aan te geven dat er sprake was van een hoge werkdruk, dus om te klagen. De werknemer had een zogenaamde meldingsplicht.

Geconcludeerd kan worden dat de werkgever ervoor dient te waken dat een werknemer niet teveel werk op zich neemt en te veel uren maakt. De rechter heeft expliciet de zorgplicht voor het bewaken van de werkdruk bij de werkgever neergelegd. De werkgever kan zich er dan ook niet meer op beroepen dat de werknemer niet zelf heeft geklaagd.

Bron: Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2010, LJN BO4408, JAR 2011/41.

Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen met:

Mevrouw mr. M.D. Savenije (T +31 23 542 42 92)

m.savenije@vandiepen.com